

trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de 10 días hábiles siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.

2.- Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección ,público y objetivo, informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, adecuado a lo que al respecto se previene en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (B.O.E. del 10 de abril).

3.- Se reservará el 50% como mínimo de vacantes para ser cubiertas en turno restringido (promoción interna), estudiando la C.I.V.E. en cada uno de los casos la posibilidad de alcanzar el 100%, por trabajadores fijos de plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que ostente categorías profesionales de igual nivel o inferiores a las de las vacantes a cubrir siempre que reúnan todos los requisitos de las plazas que se convoquen. En el caso de que el número de trabajadores que superen la selección sea inferior al de plazas reservadas, las restantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre e igualmente en caso contrario.

4.- Para el supuesto en que sólo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna. Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de determinadas pruebas para el personal que concurra al turno restringido. Los méritos del personal de este turno se valorarán con lo establecido en el artículo siguiente.

5.- Podrán tomar parte en las pruebas de turno restringido (promoción interna) los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este convenio.

6.- En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

7.- Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de contratos de trabajo que establezca en cada caso la Comisión Paritaria. Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en

razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

El procedimiento de selección de este personal con contratos de duración determinada deberá efectuarse por procedimientos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad. La CIVE será informada con carácter previo de las bases de dichos procedimientos.

Artículo 11.- Tribunales de selección.

Al objeto de dar cumplimiento a los Principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para el acceso al empleo público, en todos los procesos selectivos habrá de constituirse un Tribunal en el que un representante del Comité de Empresa será miembro nato de los mismos, y, en cualquier caso, antes de la aprobación de las respectivas convocatorias y sus bases correspondientes, la empresa informará previamente a la Comisión Paritaria.

Artículo 12.- Aprobación de bases y procesos de selección.

Las bases y sistemas de selección serán aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe de la CIVE.

Artículo 13.- Turno Restringido - Promoción interna.

1.- Los méritos para la promoción en un turno restringido-promoción interna del personal laboral de este convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Antigüedad, méritos académicos y méritos profesionales.

2.- La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales y el 15% restante deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3.- La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por la Sociedad Proyecto Melilla, S.A. será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 85.2 apdo. e) del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Las bases de la convocatoria serán fijadas por el Consejo de Administración previo informe de la C.I.V.E.