Para un periodo de tiempo inferior, se contará la parte proporcional de días faltados, redondeando hacia bajo.

El peso en la nota final para la variable Absentismo es del 10%.

10.E. Valoración de la empresa
A criterio de la empresa se puede dar una puntuación al trabajador en función de su comportamiento, responsabilidad y nivel de compromiso. La puntuación irá de 0 a 10 puntos.

El peso en la nota final para esta variable es del 10%.

10.F. Antigüedad
En este punto se puntuará positivamente la antigüedad en la empresa de los candidatos hasta la fecha de publicación de la oferta, según la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (AÑOS)	PUNTUACIÓN
< 2	0
2 ≤ x < 4	1
4 ≤ x < 6	2
6 ≤ x < 11	3
11 ≤ x < 16	4
16 ≤ x < 21	5
21 ≤ x < 26	6
26 ≤ x < 31	7
31 ≤ x < 36	8
36 ≤ x < 41	9
> 41	10

El peso en la nota final para esta variable es del 25%.

10.G. Faltas disciplinarias
Las faltas disciplinarias que el trabajador haya podido tener en los últimos 4 años antes de la publicación del concurso, restarán de la nota final en las siguientes cantidades:

TIPO DE FALTAS EN 4 AÑOS			
LEVES	GRAVES	MUY GRAVES	PUNTOS
2	0	0	-1
0	1	0	-2
1	1	0	-3
3	0	0	-4
2	1	0	-5
4	0	0	-6
3	1	0	-7
0	2	0	-8
0	0	1	-9

	>2		Exclusión
		>1	Exclusión
> 4 faltes en cualquier grado supondrá la exclusión del concurso			

Para periodos de tiempos inferiores se aplicará proporcionalidad de las faltas redondeando hacia arriba.

En los casos indicados se excluirá el candidato del concurso.

Artículo 11. Resolución del concurso
Desde la fecha tope de presentación de las candidaturas hasta la fecha en que se resuelva el concurso no pasarán más de 30 días.

El concurso se podría declarar desierto si por alguna de las causas reflejadas en los diferentes artículos, este quedara sin candidatos. En este caso la empresa cubrirá la vacante como considere oportuno.

Artículo 12. Comunicación al /al comité de empresa
La empresa comunicará al comité de empresa por escrito la persona adjudicataria de la plaza y que por lo tanto iniciará el periodo de prueba. También entregará los resultados desglosados del concurso.

Artículo 13. Comunicación al ganador
En el plazo no superior a 5 días después de la comunicación del resultado del concurso al comité de empresa, también se le comunicará, por escrito, al trabajador ganador. En esta comunicación constará la fecha de inicio del periodo de prueba.

Se colgarán los resultados y se dará un periodo de 10 días para atender posibles alegaciones de los candidatos. Pasados estos el ganador podrá empezar el periodo de prueba.

Junto con la comunicación, el trabajador firmará un documento conforme acepta cambiar de turno, equipo y otras condiciones que se puedan dar, con fecha de inicio del periodo de prueba.

Artículo 14. Renuncia a la plaza
Si el ganador renuncia a ocupar la plaza, se recurrirá al segundo clasificado, y así sucesivamente.

Aquellos trabajadores que hayan renunciado a la vacante pasarán directamente a ocupar la última posición en la clasificación de candidatos en una futura nueva promoción.

Artículo 15. Período de prueba
Antes de adjudicar definitivamente la nueva categoría al trabajador seleccionado, se establece un período de prueba de 6 meses ininterrumpidos.

El período de prueba empezará a contar el día después de la comunicación oficial al candidato ganador.

El período de prueba incluye la superación de los cursos necesarios para ocupar el nuevo puesto de trabajo. Esta formación se podrá realizar en horario laboral sin reingreso de las horas por parte de la empresa.

Si durante este tiempo el trabajador resultara no apto para ejercer sus nuevas funciones, se le comunicará por escrito y se sustituirá por el segundo clasificado en el sistema de puntuaciones del concurso. El trabajador volverá a su puesto de trabajo anterior al concurso.

Durante el tiempo en que el trabajador está en periodo de prueba, este, si se tercia, cobrará las diferencias salariales correspondientes.