

Se ofertarán cada dos años plazas equivalentes al 20% del potencial por oficios que cumpliesen la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

Los años sin exámenes se programarán cursos formativos voluntarios para la promoción.

Dejan de realizarse prácticas previas al examen.

Efectos económicos desde 1 de enero.

Inicio en 2010.

De forma excepcional en 2014 ascenderán a oficiales 1.ª todos los operarios y empleados (excluidos los inactivos) que lleven en la categoría de oficial de 2.ª diez o más años.

• Oficiales 1.ª: Los oficiales de 1.ª que lleven más de dos años en la categoría podrán optar a los ascensos a 1.ª especial.

Se ofertarán cada dos años, plazas equivalentes al 15% del potencial por oficios que cumpliesen la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

El ascenso se obtendrá por orden de puntuación.

La nota se obtendrá por la suma de los puntos obtenidos en la evaluación del desempeño que tendrá un valor máximo del 70% y el cómputo de antigüedad a razón de 3 puntos por año en la categoría, con un máximo de 30 puntos.

Efectos económicos a 1 de enero. Inicio en 2010.

2. Clasificación profesional. Grupos profesionales.

En materia de grupos profesionales se estará a lo acordado en el artículo 54 de este convenio colectivo 2014-2015, estando pactada la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970. El artículo 16 de dicha Ordenanza establece los grupos profesionales y el anexo 1 y anexo 2 establecen la clasificación del personal y la descripción de cada categoría y profesión.

Se acuerda a su vez que en el seno de la comisión de ocupación y plantillas o en un subgrupo al efecto, se acordará en la vigencia del convenio colectivo presente, la actualización de lo dispuesto en dicha ordenanza en materia de clasificación profesional y grupos profesionales a los objetivos establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

Art. 27. Formación.

La comisión de Formación colaborará en la elaboración de los planes de formación en base a las necesidades reales existentes en todos los ámbitos de la empresa. Para el desarrollo de los mismos, la cantidad destinada a formación ascenderá a 74.598,26 euros en 2014, y en 2015 lo que corresponda tras la aplicación del incremento pactado.

Se mantendrá el sistema actual de cursos y las cantidades compensatorias de los cursos de formación planificados y realizados fuera de la jornada laboral, recibiendo una compensación de 2,66 euros por hora de asistencia y 4,67 euros por día de asistencia, cantidades que se actualizarán a partir de 2015 a IPC.

La empresa asumirá el coste íntegro de la comida de aquellas personas de turnos de mañana, que deban quedarse a comer en factoría para asistir a cursos formativos.

Art. 28. Empleo.

La empresa no procederá a la contratación de trabajadores directos a través de empresas de trabajo temporal, para garantizar así el buen funcionamiento del mercado y evitar posibles abusos.

La plantilla fija prevista a final de 2015 sin incluir al personal inactivo, teniendo en cuenta las previsiones actuales, será de 743 personas.

Se mantienen los compromisos establecidos en materia de bolsa de trabajadores, firmados en las actas de ocupación y plantillas de 18 de noviembre de 2011 y 30 de marzo de 2010.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no realizará extinciones de contratos por causas económicas, técnicas organizativas o de producción sin acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

En caso de tener falta de carga de trabajo, la empresa mantiene su compromiso de realizar las gestiones tendentes a recuperar trabajos relativos a la fabricación de subconjuntos de acabado.

Los becarios (a excepción de la FCT) percibirán una compensación equivalente al SMI en cómputo de ocho horas. La duración de las becas no será mayor de seis meses sin contar el período FCT.

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, el presente convenio se remite a lo que se pacte en el convenio colectivo provincial de Zaragoza para la Industria Siderometalúrgica en materia del artículo 15.1 b) ET.

Los trabajadores adquirirán la condición de fijos conforme a lo dispuesto en el artículo 15. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. Excedencias.

La empresa concederá una excedencia de hasta doce meses al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

Esta excedencia estará condicionada a que la persona que solicita la excedencia pueda ser sustituida internamente y que esta salida no genere un problema organizativo en el departamento o división.

Art. 30. Jubilaciones.

Se aplicará la jubilación parcial con contrato de relevo durante 2014 y 2015, con carácter voluntario y en base a la legislación aplicable en cada momento.

Para su aplicación se tendrá en cuenta a las personas que, como consecuencia de la situación de cargas de trabajo, pudieran ser objeto de contratación.

Serán de aplicación los acuerdos sobre jubilación parcial recogidos en el acta de 26 de marzo de 2013.

Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de Seguridad Social a los efectos de facilitar la jubilación parcial con contratos de relevo.

Se realizará un contrato individual con cada trabajador interesado en pasar a jubilado parcial, el cual contendrá las condiciones de dicho estatus, siendo imprescindible asumir que no computarán antigüedad para los premios de vinculación de veinticinco y cincuenta años.

La empresa estudiará la normativa en materia de anticipo de la edad de jubilación, relativa a trabajadores con exposición a los riesgos del amianto, manteniendo una actitud favorable en este capítulo.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 31. *Retribuciones generales.*

1) Se entenderá por retribuciones generales el cómputo de percepciones totales anuales que son consecuencia de:

- La categoría profesional.
- El punto hora desarrollado.
- Las antigüedades.
- El total de horas efectivas de trabajo al año.
- El plus de transporte.

2) Para cada categoría profesional comprenden los siguientes conceptos:

—Salarios o sueldos de convenio, extendidos tanto a días trabajables, como a domingos y fiestas abonables y a días de vacación, según la columna I del anexo II.

—Primas e incentivos correspondientes a las horas efectivas de trabajo al año y dependiendo del punto hora desarrollado. Para las horas correspondientes al período de vacaciones, se tomará la media de primas conseguida en las horas de trabajo de los tres meses anteriores a la liquidación, excepto cuando el paro general de la plantilla de operarios directos, en los tres meses, supere el 5%, que se considerará de presencia.

- Antigüedad.
- Plus de transporte.

Art. 32. *Tasa horaria y forma de pago.*

1. El cálculo de las retribuciones se efectuará mediante las siguientes fórmulas:

• 2014:

Operarios/as=	$\frac{(SD + AD) 365}{1.744,08}$	Empleados/as =	$\frac{(SM + AM) 12}{1.744,08}$
Mandos =	$\frac{(SM + AM) 12}{1.806,04}$		

• 2015: Lo que resulte.

2. En las columnas primeras de la tabla (TH) figura la tasa horaria para cada categoría, sin antigüedad, a efectos orientativos.

3. De conformidad con el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la factoría percibirán sus retribuciones a través de cajas de ahorro.

4. La forma de pago será la pactada entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores según consta en acta de la comisión de interpretación y vigilancia del convenio, acta número 5, de 30 de noviembre de 2010.

5. Todo el que disponga de medios informáticos de la empresa, tendrá acceso al recibo de salarios a través del portal de CAF.

Art. 33. *Retribución anual a 80 puntos/hora con objetivo.*

Es el total anual que percibe un trabajador, sin la antigüedad, por los siguientes conceptos y en el supuesto de que desarrolle siempre un punto hora a 80 PH.

a) Los salarios o sueldos de convenio, extendidos a trescientos sesenta y cinco días cuya retribución se efectuará multiplicando la tasa/hora por 1.744,08 horas en 2014 y lo que resulte para 2015.

b) Las primas normales Bedaux correspondientes a dicho punto hora, cuyo importe se refleja en las columnas II y III del anexo II y artículo 33, por el número de horas de trabajo efectivo, más las horas correspondientes a vacaciones.

c) Las primas a objetivo correspondientes a dicho punto hora cuyo importe se detalla en la columna IV del anexo II y artículo 33, por el número de horas de trabajo efectivo, más las horas correspondientes a vacaciones.

d) Las gratificaciones extraordinarias.

e) La cuantía de estas retribuciones anuales a 80 PH y objetivo, está tabulada en la columna número IX del anexo II.

Art. 34. *Primas.*

1. Los distintos valores de primas vienen especificados en las columnas II a IV del anexo II. Para su correcta aplicación habrá que tener en cuenta que el valor punto es constante en los siguientes tramos: