

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10324 *Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2015-2016.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la industria azucarera (código de convenio n.º 99000555011981), para el período 2015-2016, que fue suscrito, con fecha 30 de julio de 2015, de una parte por las asociaciones empresariales Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España (AGFAE) y Asociación de Fabricantes de Levadura (AFLE), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG-UGT) y Federación Agroalimentaria de CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA 2015-2016

CAPÍTULO I

Acuerdo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. Territorial.–El convenio colectivo de trabajo es de ámbito estatal.
2. Funcional.–El convenio colectivo será aplicable en las empresas dedicadas a:
 - a) La fabricación y el refinado de azúcar, así como el comprimido, estuchado y envasado de azúcar cuando se trate de actividades principales en aquellos otros centros que no son fábricas o refinerías de azúcar.
 - b) La destilación del alcohol de melazas.
 - c) Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de mil novecientos noventa y tres hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras.
 - d) La fabricación de biocombustibles a partir de productos agrarios.
 - e) La realización de cualquier actividad productiva agroalimentaria en empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras a 31 de diciembre de 2012, de conformidad con el principio de unidad de empresa, y sin

perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Personal.—El convenio colectivo regula las relaciones laborales entre todos los trabajadores y empresas comprendidos dentro de los ámbitos de aplicación territorial, funcional y temporal. Quedan fuera del ámbito de aplicación las relaciones jurídicas reguladas en los artículos 1 y 2 de la ley del estatuto de los trabajadores.

Acuerdo 2. Ámbito temporal.

1. Entrada en vigor.—El convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2015 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.

2. Duración.—La duración del presente convenio será de dos años, contados desde la entrada en vigor, si bien podrán establecerse duraciones distintas para materias concretas. Los efectos económicos pactados en este convenio se aplicarán durante los años 2015 y 2016.

3. Prórroga.—En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el convenio dentro del plazo, el convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un solo año, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones. Si se reiterara la falta de denuncia por tercera vez consecutiva, el convenio colectivo quedará caducado.

4. Denuncia.—La parte denunciante deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del convenio o de la de cada materia concreta, su propósito de renegociar el mismo.

La parte denunciante determinará las materias objeto de renegociación y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo se mantendrá el convenio anterior en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

5. Asimismo, en el supuesto de que una futura disposición legal modifique el contenido esencial de lo pactado cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio colectivo dentro del mes siguiente a su publicación en el b.o.e y renegociar su contenido atendiendo a las materias afectadas.

6. Los valores económicos contenidos en los acuerdos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 33, 34 y 38 y en los anexos económicos tendrán una vigencia anual, salvo lo previsto en este convenio para los años 2015 y 2016.

7. Están facultadas para denunciar el convenio cualquiera de las centrales sindicales y la asociación empresarial firmantes.

Acuerdo 3. Efectos del convenio.

1. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios colectivos por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las empresas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total alcanzado por convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

2. Cláusula de garantía.

En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que

para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente convenio serán respetadas dichas condiciones manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

Acuerdo 4. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Por tanto, si la jurisdicción laboral competente no aprobase alguna norma del mismo y con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad, y examinado de nuevo por la comisión negociadora. En tal caso, el convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación.

Acuerdo 5. Estructura de la Negociación Colectiva.

5.1 El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro a la totalidad de empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a) Convenio estatal del Sector: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

b) Convenios Colectivos de Empresa: los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Asimismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio Estatal. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector.

5.2 Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores.

Acuerdo 6. Comisión interpretativa del convenio.

1. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET.

d) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos, incluidos los establecidos para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC).

2. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. La Comisión estará compuesta por 5 representantes de las Centrales sindicales y por 5 representantes de la Asociación Empresarial firmante del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

A) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a), b) y c) cuando le sea requerida su intervención.
- Para el caso del apartado d), cada tres meses.

B) Convocatoria.—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día, así como la fecha propuesta.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido dicho término la Comisión Paritaria no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

C) Quórum.—Asesores.—Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

D) Validez de los acuerdos.—Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y por un representante de cada parte.

E) Domicilio.—El domicilio se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en la sede de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, en la calle Almagro, 15, C.P. 28010 de Madrid.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

CAPÍTULO II

Acuerdo 7. *Organización del trabajo.*

La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa en cada uno de sus centros, dentro del marco impuesto en el presente convenio general básico y en las disposiciones legales vigentes al efecto.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. A tal efecto, la dirección de la empresa podrá estudiar e implantar los métodos de trabajo que estime convenientes, a través de la medición de rendimientos, de la reestructuración de plantillas o de la valoración de puestos de trabajo; todo ello de conformidad con lo legalmente establecido en cada momento.

En todo caso, la organización del trabajo se efectuará atendiendo a lo establecido en el artículo 17 del E.T. sobre no discriminación en las relaciones laborales.

Acuerdo 8. *Escalafones.*

Las empresas formularán cada tres años un escalafón del personal por centro de trabajo, clasificado por grupos profesionales, categoría y antigüedad. Dicho escalafón será sometido al conocimiento del personal y sus representantes legales. En el caso de que hubiera reclamaciones, éstas se deberán formular en el plazo de diez días y la empresa resolverá. Contra la decisión desestimatoria de la empresa el trabajador podrá ejercitar las acciones legales oportunas.

Acuerdo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional de los trabajadores en el seno del grupo profesional podrá producirse siempre que la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias del puesto permita desarrollar las prestaciones laborales básicas del otro puesto, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación y según lo establecido en la ley del estatuto de los trabajadores.

Acuerdo 10. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados y desplazamientos.

Los traslados de los trabajadores que comporten cambio de residencia y los desplazamientos, se regirán por lo establecido en el art. 40 de la ley del estatuto de los trabajadores, a no ser que las empresas tengan pactadas otras condiciones más favorables.

2. Comisiones de servicio.

Se denominan comisiones de servicio los desplazamientos que con carácter circunstancial puedan las empresas ordenar a su personal, como consecuencia de necesidades del servicio o de la organización del trabajo, a otros centros de trabajo distintos del suyo habitual, debiendo avisar con ocho días de anticipación al trabajador afectado, salvo casos de urgencia que requieran el desplazamiento inmediato.

En el supuesto de oposición por parte del trabajador al desplazamiento, alegando justa causa, podrá la empresa seguir el procedimiento legalmente previsto.

Estos desplazamientos no podrán exceder nunca, en circunstancias normales, de la duración de una campaña o de tres meses, dentro de los últimos doce meses, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y serán comunicados previamente al comité de empresa.

Durante la duración de las comisiones de servicio, los trabajadores desplazados conservarán su categoría profesional y todas las condiciones que tengan concedidas «ad personam», así como cualesquiera otras que, con carácter general, estén establecidas en el centro de destino (régimen de trabajo, jornada, prima, retribuciones voluntarias de carácter general, etc.).

Para desplazar en comisión de servicio a trabajadores miembros del comité de empresa o delegados de personal será preciso el acuerdo previo de los mismos, dando conocimiento de ello al comité del centro de trabajo o delegados de personal.

No podrán ser desplazados los menores de 18 años y aquellas personas que tengan reconocida, por resolución firme del instituto nacional de la seguridad social, algún tipo de incapacidad permanente.

Las empresas abonarán al personal desplazado en comisión de servicio, además de los gastos de locomoción, las dietas correspondientes en la cuantía establecida en el presente convenio.

Como complemento de dieta el personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada quince días naturales consecutivos. Estos días de permiso retribuido serán acumulables entre sí, pero no podrán disfrutarse en

período de campaña, aplazándose, en este supuesto, para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al período de vacaciones anuales.

Acuerdo 11. Limitación de traslados.

A) No podrán ser trasladados de su centro de trabajo, los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores de 58 años, salvo que se acepte voluntariamente o se esté inmerso en un expediente de regulación de empleo, que se regirá por sus propias normas y por lo pactado en el mismo.

B) No obstante lo anterior, los trabajadores de los niveles 15, 16 y 17 tendrán la obligación de aceptar el traslado de centro de trabajo si la empresa lo exige por razones del servicio y dentro de las condiciones generales pactadas en el seno de cada empresa.

C) Las empresas podrán pactar con los respectivos comités intercentros, condiciones diferentes a las aquí indicadas.

CAPÍTULO III

Ingreso en la empresa

Acuerdo 12. Regla general.

Las empresas podrán utilizar cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente para la contratación de los trabajadores.

A los efectos de este convenio se define como:

A) Trabajador fijo al empleado con contrato indefinido a tiempo completo. Quedan excluidos de esta definición los trabajadores fijos discontinuos, a tiempo parcial, interinos, temporales por obra o servicio determinado, así como los vinculados a la empresa para una actividad temporalmente definida.

B) Trabajador fijo discontinuo al empleado contratado por tiempo indefinido para realizar los trabajos correspondientes a la campaña azucarera. Los trabajadores que sean contratados para la realización de trabajos propios de la campaña azucarera bajo la modalidad de contrato para servicio u obra determinada adquirirán la condición de trabajador fijo discontinuo cuando hayan sido contratados para el mismo puesto de trabajo durante cuatro campañas consecutivas o para distintos puestos de trabajos durante seis campañas también consecutivas.

C) Trabajador eventual al empleado contratado por duración determinada, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán celebrarse por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

D) Trabajador contratado por obra o servicio. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de las empresas y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Estos contratos de obra o servicio tendrán la duración establecida en el estatuto de los trabajadores.

Acuerdo 13. Período de prueba.

La admisión del personal se considera provisional durante un período de prueba, que serán:

- Titulados: seis meses,
- Resto: un mes.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizada la relación laboral sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Acuerdo 14. *Personal fijo discontinuo.*

1. El personal fijo discontinuo será llamado al inicio de cada campaña azucarera. El llamamiento se realizará según entren en funcionamiento las secciones o departamentos de acuerdo con las necesidades de las empresas. El orden de llamada será el siguiente:

- a) Serán llamados los trabajadores pertenecientes a cada sección o departamento.
- b) Dentro de cada sección o departamento se atenderá a la especialidad.
- c) Dentro de la especialidad se tendrá en cuenta la antigüedad en aquélla.

2. El llamamiento se efectuará por correo certificado con acuse de recibo o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Ésta deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio que el trabajador haya comunicado a la empresa, siendo éste el único responsable de informar cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran tres días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación.

3. Será causa de suspensión del contrato de trabajo la paralización de la campaña como consecuencia del desabastecimiento de materia prima suficiente para mantener la actividad productiva normal, motivado por causas meteorológicas adversas u otras diferentes que provoquen el cierre de la recepción. Para la tramitación de la suspensión de los contratos, en cuanto a procedimiento, causas y efectos, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo, así como a lo establecido en los contratos de trabajo.

4. El contrato de trabajo quedará interrumpido cuando finalice cada campaña. Las bajas se tramitarán a medida que vayan cesando las secciones o departamentos.

5. El tiempo que media entre el fin de una campaña azucarera y el inicio de la siguiente se denomina «período de reparación». En el supuesto de que las empresas necesiten contratar mano de obra no cualificada como consecuencia de la acumulación de tareas de mantenimiento de la fábrica, excesos de pedidos o circunstancias de mercado, podrán acudir a la contratación temporal para obra o servicio determinado de los trabajadores fijos discontinuos de campaña que resulten idóneos para el puesto de trabajo.

Acuerdo 15. *Personal interino.*

1. La contratación de este personal interino se hará necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador al que sustituye y las causas que motivan la sustitución. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

2. Este personal percibirá a la extinción de su contrato una indemnización equivalente a un mes de su salario base por cada año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.

Acuerdo 16. *Promoción y ascensos.*

1. Principios generales de promoción.

El ascenso del personal afectado por la presente norma estará basado en principios de aptitud, titulación, conocimientos del puesto a cubrir y perfil profesional. La antigüedad

solamente será tenida en cuenta, a efectos de promoción, cuando exista igualdad en las condiciones citadas.

2. Puestos de libre designación de la empresa.

Sin dejar de aplicar los principios generales antes mencionados, se registrarán por el sistema de libre designación de la empresa los ascensos para ocupar puestos de la estructura de mandos, entendiendo por tales los actuales niveles salariales 12 y superiores de los grupos profesionales b y c.

3. Puestos a cubrir por concurso oposición.

Las vacantes hasta el nivel salarial 11 inclusive y también el nivel salarial 12 del grupo profesional a, serán cubiertas por concurso-oposición que se dará a conocer en los tablones de anuncios de los centros, al menos con un mes de anticipación a la fecha señalada para las pruebas. En el anuncio de convocatoria habrá de figurar: puesto a cubrir, centro o zona del mismo, requisitos mínimos exigidos, fecha o fechas de las pruebas y trámites a seguir por los posibles candidatos en cuanto a la presentación de la solicitud.

Podrá optar a ocupar la vacante todo el personal fijo que se considere capacitado para ello, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo o edad, y sin más limitaciones que:

a) Cuando la convocatoria se circunscriba al personal de un solo centro, no podrán concurrir aspirantes de otros centros.

b) Cuando las características del puesto a cubrir requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional legalmente reconocida, ésta habrá de ser debidamente acreditada en la solicitud.

Las pruebas, que podrán ser en el centro de trabajo o fuera de él, consistirán en un examen de conocimientos teóricos y prácticos y, cuando se estime necesario, un examen psicotécnico y una entrevista personal con el candidato.

El tribunal examinador estará compuesto por dos personas expertas, designadas por la dirección de la empresa, que podrán ser o no ser empleadas de la misma, y por una persona de la dirección de recursos humanos que actuará de presidente. Podrá asistir a las pruebas, en calidad de observador, un representante del personal, perteneciente al comité de empresa, cuando el concurso-oposición se circunscriba a un centro, o al comité intercentros cuando el concurso-oposición afecte al personal de varios centros.

Si ninguno de los aspirantes a cubrir plaza alcanzara la calificación mínima exigida para el puesto, el concurso se declarará desierto.

En cualquier caso, la empresa comunicará por escrito a cada aspirante el resultado de su examen en términos de: «apto, con obtención de la plaza convocada», «apto, pero sin obtención de plaza convocada por haber otro candidato con más puntuación», y «no apto», sin hacer referencia a la posición relativa de los demás aspirantes.

Si en el plazo de un año se produjera una nueva vacante para el mismo puesto y en el mismo centro, y no se convocara nuevo concurso-oposición, se adjudicará la plaza al que obtuvo mayor puntuación de entre los considerados aptos sin obtención de plaza en el concurso anterior.

4. Periodo de prueba de la persona ascendida.

Los trabajadores que hayan obtenido la plaza convocada por la empresa pasarán quince días en su nuevo puesto o función antes de adquirir definitivamente la nueva categoría profesional. Una vez pasado dicho periodo con resultado satisfactorio se le adjudicará la categoría y remuneración que le corresponda. La decisión corresponderá a la dirección de la empresa, una vez recabados cuantos informes estime necesarios y previa información a la representación de los trabajadores.

Acuerdo 17. Reconocimiento médico de seguridad y salud laboral.

Los trabajadores deberán ser sometidos, con carácter previo a su admisión, a un reconocimiento médico que determinará su aptitud para el trabajo. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos o temporales, el reconocimiento médico se efectuará anualmente, pudiendo realizarse antes del inicio de cada campaña.

Las empresas velarán por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, de acuerdo con lo dispuestos en la ley de prevención de riesgos laborales.

Acuerdo 18. Asistencia sanitaria.

La asistencia sanitaria a nivel de A.T.S., deberá ser efectiva, en los centros de trabajo, durante las 24 horas del día, en el periodo de molturación de remolacha, estableciéndose para el resto de las actividades las necesidades que se concreten de acuerdo con la legislación vigente.

Acuerdo 19. Cese del personal.

Los trabajadores podrán causar baja voluntaria en la empresa sin más requisito que el respeto a un plazo de preaviso de un mes para los de los niveles 11 y superiores y de quince días para el resto. Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, eventuales o de campaña el plazo será de tres días. En caso de incumplimiento del plazo, las empresas podrán deducir en la liquidación el importe del salario de tantos días cuantos se hayan incumplido.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Acuerdo 20. Grupos profesionales y categorías.

La clasificación profesional del personal afectado por el presente convenio se enmarcará en los tres grupos profesionales siguientes:

Grupo profesional A, que encuadra a todo el personal directamente relacionado con los procesos de producción, almacenamiento y expedición de productos, así como el mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria; es el personal denominado como mano de obra directa.

Grupo profesional B, que encuadra al personal administrativo, técnico y comercial.

Grupo profesional C, que encuadra al personal directivo, técnico titulado y mandos.

Dentro de cada grupo profesional, el personal se encuadrará en las categorías cuya enumeración, contenido y criterios de definición son los que figuran en el anexo I de este convenio. Las dificultades encontradas para realizar una mejor clasificación profesional, se pone de manifiesto en los distintos centros de trabajo, al no ser homogéneos entre ellos, ni tan siquiera por empresas.

Los distintos cometidos y funciones que definen las categorías de cada grupo profesional son meramente enunciativos y todos los trabajadores de la industria están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, según se trate de periodo de campaña o de intercampaña.

Para unificar criterios, y a título orientativo dentro del anexo I, se recogen los cuadros provisionales de correspondencia entre categorías y puestos de trabajo de cada uno de los tres grupos profesionales. Los puestos de trabajo recogidos en dichos cuadros, y muy especialmente los del grupo a, son los de campaña, ya que durante el periodo de reparación no existen puestos propiamente dichos del proceso sino funciones de limpieza y mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

Los nuevos puestos o funciones que surjan en el futuro como consecuencia del desarrollo tecnológico y organizativo de las empresas y en cada uno de los centros de trabajo, se asimilarán a las categorías que resulten más adecuadas por analogía de funciones y del nivel de conocimientos y responsabilidades exigidos para su desempeño. La asimilación se efectuará por la comisión paritaria del convenio colectivo o por el comité intercentros de las empresas.

Para ostentar la categoría de forma efectiva han de reunirse las condiciones requeridas en la definición de la misma, tanto las genéricas como las específicas de cada periodo de campaña e intercampaña. El personal fijo discontinuo y eventual ostentará en cada periodo la categoría correspondiente a las condiciones establecidas en su contrato para cada periodo, acorde con el puesto que ocupa o funciones que realiza.

Las personas que ostenten categoría superior a la asignada en este convenio o la clasificación profesional presentada por las empresas, mantendrán dicha categoría mientras permanezca vigente su actual contrato laboral, aunque tendrá que ir cubriendo puestos y funciones acordes con su categoría a medida que se produzcan vacantes, recibiendo la formación necesaria para desempeñar los mismos.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Acuerdo 21. *Características de las retribuciones.*

1. Principios generales. Los sistemas retributivos que se establecen en el presente convenio, sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y de hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el veinticinco por ciento que sobre el salario base exige la ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no supere el rendimiento normal.

2. Estructura de las retribuciones. Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- a) Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).
- b) Los complementos de puestos de trabajo (plus de penosos, tóxicos y peligrosos, nocturnidad, por puesto de trabajo, por la forma de realizar su actividad, etc.).
- c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Gratificaciones por participación en beneficios.
- f) Complementos en especie.
- g) Complemento personal compensable y absorbible, que podrán establecer las empresas a partir de la firma del presente convenio.

3. Niveles salariales. A efectos de retribución, tomando como punto de referencia, tanto la jerarquización de la industria como la naturaleza o importancia de cada cometido, se agrupan los puestos de trabajo según se recoge en el anexo 1 al presente convenio, y al cual hacen referencia los acuerdos posteriores al especificar la cuantía concreta de la retribución que corresponde, por cada concepto, a cada nivel.

Si existiese algún puesto de trabajo no clasificado, se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

4. Retribuciones anuales para el personal fijo. El salario de convenio del personal fijo, que incluye los conceptos de salario base y gratificaciones pactadas (beneficios, vacaciones y navidad), será el que figura en el anexo 2 para cada uno de los niveles salariales durante el año 2015. El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas.

Para el año 2016 los aumentos salariales serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

5. Retribuciones del personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada. La liquidación de haberes del personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada se efectuará por jornada trabajada, multiplicando el número de horas trabajadas, dentro de la jornada ordinaria, por el respectivo salario-hora que para el año 2015 figura en el anexo 3. Para el año 2016 los aumentos salariales serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional. El valor de cada hora incluye globalmente los importes correspondientes al salario ordinario, domingos, festivos y partes proporcionales de pagas extraordinarias y de las vacaciones. El único concepto correspondiente a la jornada ordinaria que no se incluye en la tabla es el complemento personal de antigüedad.

6. Racionalización de las nóminas. Dada la dispersión de los centros de trabajo de las empresas, y con el fin de conseguir la mayor eficacia posible en la elaboración mecanizada de las nóminas y pagos de haberes del personal, las empresas podrán computar los conceptos retributivos variables por períodos mensuales de vencimiento distinto al mes natural y practicar la liquidación al final del mismo, o bien computar dichos conceptos en el mes natural, practicándose la liquidación de los mismos en fecha distinta a la finalización del mes, pudiendo percibir anticipos a cuenta de los mismos. En todo caso, los conceptos retributivos fijos se computarán por meses naturales.

Acuerdo 22. *Complementos personales.*

Los complementos personales se incrementarán según los porcentajes pactados en el presente convenio sólo para los trabajadores de hasta el nivel 14 inclusive. Para el año 2015 y 2016 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

Las empresas podrán dejar de aplicar la revisión prevista en el párrafo anterior a los trabajadores con niveles 15, 16 y 17, sin perjuicio de establecer otro sistema de actualización de los complementos personales en función de la responsabilidad y cualificación profesional. La revisión de los complementos personales para los citados niveles podrá contemplar la absorción y compensación de los incrementos pactados en el presente convenio. En ningún caso, la aplicación de este pacto supondrá una disminución del salario total del trabajador, en cómputo anual, correspondiente al año anterior al de la revisión.

Acuerdo 23. *Complemento de antigüedad.*

El personal fijo de plantilla acogido al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, así como el personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, consolidará la cantidad que por complemento de antigüedad ha percibido hasta el 31-12-2015, revalorizándose en la misma cuantía que se ha pactado en este convenio para los incrementos salariales.

Bienio 2014-2015:

El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 396 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2014 y 2015. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2015 sólo se consolidará la cantidad de 396 euros. Estas cantidades se repartirán a razón de 26,40 euros en 15 pagas durante cada uno de los años 2014 y 2015, bajo el concepto de antigüedad 2014-2015.

El personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, percibirá, en concepto de antigüedad, en los casos en que proceda, a partir del 1 de enero de 2014 y en la fecha en que para persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31-12-2015, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,22 euros por hora efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedará consolidada.

Bienio 2016-2017:

El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 100 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2016 y 2017. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2017 sólo se consolidará la cantidad de 100 euros. Estas cantidades se repartirán a razón de 6,66 euros en 15 pagas durante cada uno de los años 2016 y 2017, bajo el concepto de antigüedad 2016-2017.

El personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, percibirá, en concepto de antigüedad, en los casos en que proceda, a partir del 1 de enero de 2016 y en la fecha en que para persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31-12-2017, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,057 euros por hora efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedará consolidada.

Acuerdo 24. *Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas recibirán un plus de 0,97 euros/día durante el año 2015. Para el año 2016 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

La calificación de un trabajo como tóxico, penoso o peligroso, corresponderá a la jurisdicción laboral competente, que resolverá en el caso de falta de acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de las empresas. El sistema de recursos será el que se encuentre establecido legalmente en cada caso.

Acuerdo 25. *Plus de nocturnidad.*

El importe del plus de nocturnidad para cada nivel y categoría en el año 2015 es el que figura en el anexo 4. Para el año 2016 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

Los turnos que trabajen la noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero percibirán un plus de 30 euros/noche.

Acuerdo 26. *Plus de domingos y Plus festivos.*

El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá en el año 2015 un plus de 2,17 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia. Para el año 2016 el aumento en este concepto será el que se exprese en la correspondiente disposición adicional.

El personal que trabaje durante los días festivos percibirá en el año 2015 un plus de 2,17 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia. Para el año 2016 el aumento en este concepto será el que se exprese en la correspondiente disposición adicional. Para los complementos o pluses que ya estuvieran establecidos en las empresas por este concepto se dará la opción a los trabajadores por mantener dicha retribución o por la aplicación de lo indicado en el presente acuerdo.

Acuerdo 27. *Incentivos.*

Para los años 2015 y 2016 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

Las empresas podrán estudiar, con la colaboración de sus respectivos comités, la posibilidad de reconversión de los actuales sistemas de incentivos en otros que mediante una apreciación global de estos devengos, tanto en campaña como en intercampaña, permitan la determinación real de la productividad, a efectos de lograr su optimización.

Acuerdo 28. Complemento salarial por el buen fin de la campaña o campañas.

El desarrollo habitual de la campaña o campañas iniciadas durante los años 2015 y 2016, al margen de los problemas climáticos o industriales que puedan producirse y con resultado económico positivo, dará derecho a los trabajadores a la percepción de un complemento salarial único por un importe total de 1.339,90 euros, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los años 2015 y 2016. Estos importes serán hechos efectivos antes del 31 de diciembre de cada uno de dichos años.

El personal fijo que realice dos campañas distintas en fábricas diferentes de las zonas norte y sur, percibirá un segundo complemento de buen fin de campaña en proporción al tiempo que esté desplazado.

Acuerdo 29. Valor de las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada pactada en este convenio, dentro del calendario de cada centro de trabajo.

Dichas horas se abonarán, bien económicamente o bien mediante descanso compensatorio, de acuerdo con las necesidades de la empresa y antes de la siguiente campaña o dentro del año natural siguiente. El importe de las horas extraordinarias será el que para cada categoría se establezca en el anexo 5 para el año 2015. Para el año 2016 el aumento en este concepto será el que se exprese en la correspondiente disposición adicional.

El criterio a seguir para la realización será el siguiente:

A) Horas extraordinarias de fuerza mayor. Se considerarán como tales las motivadas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos o suplir ausencias o cambios en los turnos de trabajo que no se puedan cubrir con personal interino y que puedan producir evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de pérdida de materias primas cuando no sea imputable a la empresa. Estas horas no se computarán como horas extraordinarias a efectos de los topes legales, siendo obligatoria su realización.

B) Horas extraordinarias estructurales. Su realización será obligatoria. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de seguridad social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se computarán como tales las necesarias en supuestos de:

Inicio de la campaña y agotamiento final.

Paradas durante el proceso y arranque.

Solapes de turno.

Períodos punta de producción o falta de materia prima.

Las de mantenimiento, cuando su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción, propia o de terceros.

Las que se realicen en días festivos en campaña.

Tanto en los casos en que la realización de las horas extraordinarias sea obligatoria o voluntaria, corresponderá a la empresa la opción entre el cobro o el descanso, salvo en el caso de que su número haya alcanzado 80 horas en el año para el personal fijo o su parte proporcional para el fijo discontinuo u otros tipos de contrato, en que el descanso será obligatorio.

Si se optase por el descanso, éste se disfrutará de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando satisfacer al personal en la fecha de su disfrute. Cuando la realización de horas extraordinarias se compense con descanso, éste será de hora por hora más un complemento en metálico del 50% del valor de la hora extraordinaria.

Las direcciones de las empresas informarán a la representación de los trabajadores al final de cada mes las horas extraordinarias realizadas en el mismo y la forma de compensación asegurando una proporcionalidad razonable entre descanso y cobro según las necesidades organizativas y de producción.

Acuerdo 30. Pagas extraordinarias.

El personal acogido al ámbito de aplicación del presente convenio devengará, en proporción al tiempo trabajado, dos gratificaciones extraordinarias, una de «vacaciones» y otra de «navidad», que se abonarán, respectivamente, antes del 15 de julio y del 15 de diciembre de cada año, a razón de treinta días de salario base, antigüedad y otros complementos personales y una paga de beneficios, por el mismo importe, que se devengará en la fecha en que, tradicionalmente, cada empresa lo venga realizando.

El importe de estas pagas extraordinarias será abonado globalmente con el valor de cada hora ordinaria para el personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, interino, eventual y de duración determinada.

Acuerdo 31. Pagas adicionales.

Las empresas que vengan abonando habitualmente a su personal fijo alguna paga más de las reguladas en el presente convenio, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma.

Acuerdo 32. Suministros en especie.

1. Las empresas suministrarán gratuitamente a los trabajadores fijos 65 kilogramos de azúcar al año, y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2. Las empresas facilitarán 12 kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y 6 kg, en las mismas circunstancias a los trabajadores fijos discontinuos, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.

3. Servicio gratuito de casa, combustible y luz. Los trabajadores que, al 31 de diciembre de 1993, tuvieran derecho al disfrute de estos servicios de forma gratuita, mantendrán esta remuneración en especie a título personal e individual, pudiendo las empresas llegar a un acuerdo con los interesados para su compensación económica sustitutoria.

Acuerdo 33. Dietas.

Las dietas completas a satisfacer al personal fijo o fijo discontinuo en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo distinto del suyo habitual y situado a más de 50 km, de la localidad y de su domicilio, a partir de la firma de este convenio, se ajustarán al siguiente baremo:

Desplazamiento	Nivel salarial	Euros diarios
De hasta siete días inclusive	4 al 12	55,63
De más de siete días	4 al 12	52,48

Las dietas de los restantes niveles se regularán por sus normas de régimen interior. Para el año 2016 el aumento en este concepto será el que se exprese en la correspondiente disposición adicional sin cláusula de garantía.

Acuerdo 34. Plus de distancia.

El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará en las condiciones estipuladas en la derogada orden de 10 de febrero de 1958, a razón de 0,087 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable, para el año 2015, al personal que hubiera tenido derecho a percibirlo durante la vigencia de la misma.

Para el año 2016 el aumento en este concepto será el que se exprese en la correspondiente disposición adicional.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que partiendo del límite del casco de la población en que resida la persona trabajadora, conduzca al centro o lugar de trabajo del que se descontarán los 2 kilómetros iniciales, según determinan los artículos 2 y 3 de la citada orden ministerial.

En el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario del trabajador, se le abonará, caso de utilizarlo, el importe del billete, en su valor de ida y vuelta, correspondiente al trayecto comprendido entre el límite del casco de la población en que resida el trabajador y la población donde está ubicado el centro de trabajo, descontando del importe de dicho billete lo correspondiente a los dos kilómetros que se citan en el párrafo anterior.

En todo caso, en esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Acuerdo 35. Complemento en caso de accidente o enfermedad común.

1. Los trabajadores que sufran un accidente laboral percibirán con cargo a la empresa un complemento indemnizatorio por cada día natural hasta el cien por cien del salario ordinario que hubieran percibido en jornada ordinaria, según el nivel retributivo en que estén encuadrados. Este complemento se percibirá por un tiempo máximo de dieciocho meses y sólo mientras esté el contrato en vigor y no suspendido o interrumpido por terminación de campaña o por cualquier otra causa.

2. Los trabajadores que sufran un accidente no laboral o una enfermedad común, percibirán con cargo a la empresa un complemento por cada día natural hasta el 100 por 100 del salario ordinario que hubieran recibido en jornada ordinaria, según el nivel retributivo en el que estén encuadrados, a partir de los 25 días de la fecha de baja, en las siguientes condiciones:

A) Trabajadores fijos: desde el día 26 de la baja hasta el día 180, ambos inclusive, a contar desde la fecha de la baja por la misma enfermedad.

B) Trabajadores fijos discontinuos: recibirán dicho complemento a partir del día 26 de la fecha de la baja, siempre que la misma se produzca durante el período de la campaña y únicamente mientras dure la citada campaña.

Se respetarán las condiciones más favorables que en la actualidad vengan otorgando las empresas.

Acuerdo 36. Seguro de vida colectivo.

Todas las empresas del sector mantendrán un seguro de vida colectivo para sus trabajadores en activo y por el período en el que permanezcan en tal situación, siendo el capital mínimo asegurado por trabajador de dieciocho mil novecientos euros (18.900,00 euros). En la implantación o modificación del seguro de vida será oído previamente el comité intercentros o, en su defecto, el comité de empresa.

Acuerdo 37. Jubilación.

Las empresas concederán un premio económico de la cuantía que se señala en este acuerdo a los trabajadores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de 65 años y

durante la vigencia del convenio soliciten su jubilación a la entidad oficial correspondiente, en el plazo de seis meses contado a partir del día en que se alcance la citada edad.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior que no soliciten la jubilación en el plazo indicado, se entenderá que renuncian al citado premio económico y, en consecuencia, no tendrán más derechos que los que les concedan las normas vigentes sobre seguridad social.

No obstante, las empresas podrán pedir y el trabajador aceptar la continuidad de la relación laboral, sin pérdida de dicho complemento.

La cuantía del premio de jubilación, a cargo de las empresas, que percibirán los trabajadores comprendidos en el primer párrafo de este acuerdo será del tenor siguiente:

Nivel salarial	Complemento a cargo empresa	
	Euros/mes	Euros/año
4	5,63	78,82
5	6,25	87,50
6	8,12	113,68
7	8,75	122,50
8	10,94	153,16
9, 10 y 11	12,50	175,00
12	15,63	218,82
13 y 14	18,75	262,50
15	25,00	350,00
16	27,50	525,00
17	50,00	700,00

El beneficio previsto en el primer párrafo se hará extensivo a quienes, teniendo diez años de servicio, sean declarados por la entidad oficial competente, pensionistas de invalidez permanente absoluta o total siempre que cause baja en la empresa.

Las empresas concederán el mencionado premio económico al personal que obtenga la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad.

No obstante, durante la vigencia del presente convenio, aquellos trabajadores que se jubilen, o aquellos a los que les sea reconocida, mediante resolución firme, incapacidad permanente total o absoluta por parte de organismo competente, podrán optar por acogerse al sistema establecido en los párrafos anteriores o por percibir de una sola vez, en sustitución de este premio económico por jubilación, las siguientes cantidades:

Niveles	Euros
4 a 11	1.837,50
12	2.297,40
13 y 14	2.755,20
15	3.676,05
16	5.513,55
17	7.351,05

En cuanto a la jubilación parcial y contrato de relevo las empresas podrán acudir a dicha modalidad según lo dispuesto en la legislación vigente.

Acuerdo 38. Ayuda a discapacitados.

Los trabajadores fijos con hijo o hijos discapacitados psíquicos a su cargo percibirán, excepcionalmente, por el período de vigencia de este convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las empresas consistente en 1.617,85 euros para el año 2015, distribuidas en 12 mensualidades de 134,80 euros. Para poder recibir esta

ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del instituto nacional de la seguridad social por dicha circunstancia.

Los trabajadores fijos con cónyuge o hijo o hijos menores de 21 años disminuidos físicamente que convivan con el trabajador y tengan reconocido un 33 % de minusvalía por el organismo competente, percibirán, excepcionalmente por el período de vigencia de este convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las empresas consistente en 1.617,85 euros para el año 2015, distribuidos en 12 mensualidades de 134,80 euros.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales percibirán esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Será incompatible el cobro simultáneo de ambas ayudas referidas a un mismo beneficiario.

Acuerdo 39. *Muerte del trabajador.*

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, la empresa abonará a la viuda/o, hijos o herederos que con él convivan, el importe de dos mensualidades completas. En el supuesto de que el trabajador fallecido fuera titular de familia numerosa, con hijos menores a su cargo, esta indemnización se elevará a cuatro mensualidades.

Las indemnizaciones anteriormente indicadas se considerarán como mínimas y pueden ser compensadas con otras de mayor cuantía que puedan conceder las empresas.

Acuerdo 40. *Equipamiento mínimo.*

Las empresas facilitarán a los trabajadores, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo:

Fijos discontinuos, al inicio de la campaña (no administrativos): un mono o buzo cada año.

Fijos discontinuos (administrativos): cazadora y pantalón cada dos años.

Fijos: dos cazadoras y dos pantalones de invierno en el primer año y una cazadora y un pantalón de verano en el segundo año, para la zona norte; y para la zona sur, dos cazadoras y dos pantalones de verano en el primer año y una cazadora y un pantalón de invierno para el segundo año.

Al personal femenino fijo, se le proveerá de dos batas el primer año y de una el segundo. Al personal femenino eventual, se le dará una bata cada dos años.

No obstante en los centros de trabajo en que, por uso o costumbre, se conceda un equipamiento distinto al señalado, se mantendrá aquél.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a su personal, en aquellos trabajos que lo requieran, calzado de seguridad adecuado para la prevención de los riesgos de accidente a que se refiere la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Acuerdo 41. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este convenio, que será considerada como máxima, es de 1.756 horas anuales.

2. Durante las campañas de remolacha en los departamentos que requieran el trabajo a turnos, las empresas podrán establecer sistemas de trabajo que permitan la obtención de promedios semanales de cuarenta y dos horas con las compensaciones para las dos horas que se establecen a continuación. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo no excederá de nueve ordinarias.

a) Los trabajadores fijos que durante la campaña de remolacha realicen jornadas de cuarenta y dos horas ordinarias semanales de trabajo efectivo, tendrán dos horas de descanso compensatorio en intercampaña.

b) Con independencia de lo expuesto en el apartado a) anterior, por cada hora ordinaria de trabajo en campaña realizada por encima de las cuarenta horas semanales y hasta las cuarenta y dos, las empresas otorgarán cuarenta y cinco minutos de descanso adicional en intercampaña y un complemento en metálico equivalente a media hora calculada sobre los precios de los módulos pactados que para el año 2015 figuran en el anexo 6 de este convenio. Para el año 2016 el aumento en este concepto será el que se expresa en la correspondiente disposición adicional.

c) El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de ocho horas, se disfrutará por los trabajadores fijos, en el periodo de reparación, como descanso retribuido. Se disfrutará colectivamente, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones, e individualmente, a petición del trabajador o en los atrasos respecto a los comienzos previstos de campaña o en paradas intermedias de la misma, en todos los casos sin perjuicio de las necesidades del servicio.

d) Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que trabajen cuarenta y dos horas semanales en campaña, cobrarán semanalmente por cuarenta horas ordinarias, para posteriormente tener derecho, por cada hora ordinaria trabajada en exceso sobre las cuarenta horas semanales, a un descanso remunerado a salario hora ordinario, de hora y cuarenta y cinco minutos, una vez finalizada o suspendida la campaña. Así mismo las empresas abonarán un complemento en metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria en exceso sobre las cuarenta horas, calculado sobre los precios de los módulos pactados (anexo 6).

e) Las partes firmantes del presente convenio se comprometen durante la vigencia del mismo a estudiar e implantar, en su caso, sistemas de trabajo que permitan durante el periodo de campaña realizar jornadas de trabajo de cuarenta horas semanales, siempre que estas vayan encaminadas a generar empleo, sometiéndolo a la consideración del comité intercentros o, en su defecto, al comité de empresa.

3. Aquellos centros de trabajo que debido a su actividad, tengan que mantener un sistema de trabajo habitualmente denominado a turnos, en el caso de refinería durante un periodo distinto al de campaña de remolacha, así como en los centros de empaquetado, alcoholeras y fábricas de levadura, podrán establecer previa comunicación a los representantes de los trabajadores, sistemas de trabajo que permitan cubrir las necesidades de la empresa y obtener promedios semanales de 40 horas en el intervalo de un año, no excediendo de nueve horas de trabajo efectivo, estableciendo el trabajo a turnos de la siguiente forma y distribución, independientemente de otros sistemas de organización de turnos expresamente pactados o que se pudieran establecer.

Sistema A). Personal en 1 x 8 (1 equipos) o (turno a o b).

Lunes a viernes: de 06 horas a 14 horas (turno a).

Lunes a viernes: de 14 horas a 22 horas (turno b).

Lunes a viernes: de 7 horas a 15 horas (turno 1).

Sistema B). Personal en 3 x 8 (3 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a viernes: de 06 horas a 14 horas (turno a).

Lunes a viernes: de 14 horas a 22 horas (turno b).

Lunes a viernes: de 22 horas a 06 horas (turno c).

Sistema C), Personal en 4 x 8 (4 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a domingo: de 06 horas a 14 horas (turno a).

Lunes a domingo: de 14 horas a 22 horas (turno b).

Lunes a domingo: de 22 horas a 06 horas (turno c).

Sistema D). Personal en 5 x 8 (5 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a domingo: de 06 horas a 14 horas (turno a).

Lunes a domingo: de 14 horas a 22 horas (turno b).

Lunes a domingo: de 22 horas a 06 horas (turno c).

Los calendarios para realizar los distintos sistemas de trabajo se elaborarán de común acuerdo entre la empresa y la representación sindical, garantizando el disfrute de las vacaciones, así como el exceso de jornada producido por sistema de trabajo en el periodo de campaña de remolacha donde también lo hubiere, así como otros que pudieran producirse en el desarrollo de los sistemas establecidos.

Los trabajadores sujetos a los sistemas anteriormente descritos, a excepción de los recogidos en los apartados a y b, percibirán por cada día de trabajo realizado un plus denominado de sistema de trabajo, el cual no será de aplicación para el periodo de campaña de remolacha o de fabricación de biodiésel.

Las fábricas de levadura en las que exista un sistema de distinto al aquí pactado, mantendrán el mismo, pudiendo acordar con la representación de los trabajadores la sustitución de uno por otro, consistente en las siguientes cantidades:

Personal adscrito al sistema C) 4 x 8 (4 equipos) (turnos a, b y c) 3 € diarios.

Personal adscrito al sistema D) 5 x 8 (5 equipos) (turnos a, b y c) 3 € diarios.

Los domingos y festivos trabajados que cada uno de los equipos tenga que realizar en su jornada habitual de trabajo, percibirán las cuantías económicas fijadas a tal efecto que figuran en el convenio colectivo.

Las empresas previa comunicación al comité de empresa con un mínimo de siete días de antelación y de 48 horas en fábricas de levadura, podrán suspender los sistemas de trabajo establecidos con el fin de adecuarse a las necesidades de producción, de no realizarse esta comunicación abonarán a cada trabajador afectado por el no preaviso una cuantía económica consistente en 30 € cada vez que suceda, excepto que el preaviso no haya sido posible por motivo de causa de fuerza mayor.

4. El calendario acomodado a cada uno de los fines indicados, será dado a conocer a los representantes legales de los trabajadores.

5. Se mantendrá la jornada de trabajo establecida en las empresas con carácter normal y que a la entrada en vigor de este convenio no sea superior a la aquí pactada.

Acuerdo 42. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales ininterrumpidos para todos los trabajadores.

El tiempo de disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo de trabajo durante el primer año natural de ingreso en la empresa.

Las vacaciones serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, en turnos o conjuntamente, procurando satisfacer al personal en la época de su disfrute.

No obstante lo indicado anteriormente, por necesidades de organización, las empresas podrán cerrar sus centros de trabajo por el tiempo necesario para el disfrute total o parcial de las vacaciones en el período comprendido entre el mes siguiente a la finalización de la campaña y el mes y medio anterior a su comienzo. En este supuesto, los trabajadores deberán disfrutar del período vacacional en el espacio de tiempo en que el centro de trabajo permanezca cerrado y el resto, en su caso, en período ininterrumpido, de acuerdo con las necesidades del servicio. En el supuesto contemplado de cierre del centro de trabajo, se adoptarán las medidas pertinentes para que queden garantizados los servicios más perentorios del mismo.

En fábricas situadas en zonas distintas a la del sur, el período para el disfrute de vacaciones colectivas en el supuesto de cierre del centro de trabajo, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

En las fábricas de la zona sur, las vacaciones se seguirán disfrutando de la forma tradicional, si bien las empresas podrán acordar con los comités respectivos el cierre del centro de trabajo para el disfrute colectivo de vacaciones, por el período que se determine, de acuerdo con las circunstancias específicas de cada centro.

En los centros de trabajo de campañas de producción superiores a cinco meses al año y en las oficinas centrales se aplicarán las normas tradicionales que rigen para la concesión y disfrute de las vacaciones.

En el caso que el disfrute de las vacaciones se vea afectado por procesos de incapacidad temporal se conservará el derecho al disfrute aunque sea fuera del año natural.

Acuerdo 43. *Permiso por maternidad, paternidad y adopción.*

Los trabajadores tendrán derecho a los correspondientes permisos que, por razón de maternidad, paternidad o adopción, establezcan el estatuto de los trabajadores y la normativa específica que les sean de aplicación.

Acuerdo 44. *Permisos retribuidos y reducción de jornada.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que establece la ley.

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados, el permiso será de hasta cinco días, pudiendo solicitar el trabajador en este caso, un permiso no retribuido por el tiempo que dure el internamiento.

C) Dos días siendo el segundo hábil por el nacimiento de hijo. Asimismo, dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, a distinta localidad, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización, el permiso podrá solicitarse durante toda la vigencia del hecho causante del presente permiso retribuido, de tal forma que podrán solicitarse días alternos hasta el máximo legal o en cualquier momento posterior al inicio de la hospitalización, siendo suficiente para justificarlo el parte de ingreso/hospitalización emitido por la institución sanitaria y en el cual se especifique que el permiso disfrutado está incluido dentro del periodo de dicha hospitalización.

Por el tiempo indispensable dentro de una jornada laboral para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad que necesite ser asistido en una consulta médica, siempre y cuando esté debidamente acreditada la necesidad de ir acompañado.

D) En el supuesto de traslado de domicilio habitual el permiso será de dos días.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

F) Los trabajadores hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrán dividir en dos

fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas, según el plan de igualdad que elaboren las empresas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

G) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada con reducción proporcional de salario, según lo establecido por la ley. El mismo derecho le corresponderá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

H) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, conforme a lo dispuesto legalmente.

I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En todos los casos se exigirá justificante que acredite fehacientemente el motivo de la ausencia.

A los efectos de lo establecido en este acuerdo se entenderá por desplazamiento a «distinta localidad» aquella que diste del domicilio del trabajador más de 150 kilómetros. Los días de permiso serán siempre naturales, excepto para lo establecido en el supuesto de nacimiento de hijo, y la interpretación de los conceptos «intervención quirúrgica mayor» y «menor» se hará en función de la necesidad o no, respectivamente, del internamiento en clínica que sea superior o no a cuarenta y ocho horas.

Los permisos se empezarán a disfrutar desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, computándose en días naturales.

Acuerdo 45. *Licencias por estudios.*

La empresa que tenga a su servicio trabajadores que realicen estudios en centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el ministerio de educación y ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de lo dispuesto en la ley general de educación, otorgará a los mismos, con derecho a retribución, los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente los trabajadores que realicen estudios en los centros mencionados podrán optar a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

Acuerdo 46. *Permisos no retribuidos.*

Las empresas concederán al personal las licencias sin retribución que soliciten, siempre que no excedan de veinte días al año, 10 de los cuales deberán ser consecutivos.

Acuerdo 47. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.—El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos. La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia y el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la empresa.

En las excedencias por periodos iguales o inferiores al año, si la solicitud se insta antes de que transcurra ese periodo de excedencia, la reincorporación del trabajador fijo será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que ésta se produzca. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos si la solicitud se insta antes de que transcurra la primera campaña, y no hubiese vacantes, la reincorporación será efectiva en la campaña siguiente.

En los puestos de libre designación de la empresa, ésta determinará si a su reingreso, si existe vacante, el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si se le adjudica, con carácter definitivo, otro distinto, respetándole los derechos económicos en metálico que tuviera adquiridos.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendándose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

2. Excedencia forzosa. La dirección de la empresa o centro de trabajo deberá conceder excedencia forzosa a su personal, cuando sea solicitada por la autoridad competente y por escrito, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, y durará todo el tiempo que dure el período de desempeño de aquél, con incorporación inmediata, avisando con un mes de antelación.

3. Excedencia por cuidado de un hijo o familiar.—La excedencia por el cuidado de un hijo o familiar se regirá por lo previsto en la ley.

CAPÍTULO VII

Régimen de faltas y sanciones

Acuerdo 48. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad durante un período de treinta días, sin que exista causa justificada, y siempre que no supere, cada una, dos horas.
2. La falta de comunicación con la antelación debida de ausencias al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia en el trabajo.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los trabajos.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Negativa a firmar el documento escrito que acredite la recepción por el trabajador de las notificaciones que le sean cursadas por las empresas.
8. Negativa a firmar las fichas de control horario o cualesquiera otro documento o diligencia que la empresa estime necesario para el mantenimiento de la disciplina o control del personal.

Acuerdo 49. *Faltas graves.*

1. Tres faltas de puntualidad de más de dos horas cada una durante un período de treinta días, sin que exista causa justificada.
2. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

3. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores o compañeros de trabajo o abusos de autoridad.
5. La reincidencia en las faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza, pero siempre que hayan motivado la correspondiente sanción.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
8. El consumo de bebidas alcohólicas y/o de estupefacientes durante el trabajo
9. La embriaguez o drogodependencia habitual fuera del trabajo, siempre que incida en su rendimiento o comportamiento laboral.
10. Negativa a usar los medios de protección personal facilitados por la empresa.
11. La embriaguez o toxicomanía ocasional en el trabajo, siempre que no ocasione situaciones de riesgo grave para él mismo, las personas o las instalaciones.
12. Realizar sin permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material o servicios de las empresas, incluidos los medios informáticos y teléfonos móviles.
13. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento no se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas o instalaciones.
14. Ser sancionado por las autoridades competentes, por cometer infracciones graves de seguridad vial en los desplazamientos durante la jornada laboral
15. No comunicar a la empresa los cambios en la situación familiar que puedan afectar a las prestaciones de la seguridad social o la situación fiscal.
16. La ocultación de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa y la ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiera presenciado.

Acuerdo 50. *Faltas muy graves.*

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de seis días al semestre sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado.
4. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio.
5. La reiterada simulación de enfermedad o accidente.
6. Causar intencionadamente desperfectos en la maquinaria, instalaciones o edificios de la empresa.
7. Haber recaído sobre el trabajador condena de los tribunales de justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa.
8. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
9. La embriaguez y drogodependencia habitual durante el trabajo si repercuten negativamente en el trabajo.
10. Dedicarse a trabajos que impliquen competencia con la actividad de la empresa, si no media autorización de la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un año y hayan sido sancionadas.

14. La embriaguez o toxicomanía ocasional en el trabajo, si ocasiona daños o situaciones de riesgo grave a sí mismo, las personas o las instalaciones.

15. Ser sancionado por las autoridades competentes, por cometer infracciones muy graves, o delitos de seguridad vial en los desplazamientos durante la jornada laboral.

16. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquél.

17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas o instalaciones.

18. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.

19. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o los trabajadores.

20. Revelar información confidencial de la empresa.

21. Fumar en las instalaciones de la empresa.

Acuerdo 51.

Las sanciones máximas que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días de haber.

B) faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días; inhabilitación por plazo no superior a un año para ascenso a categoría superior.

C) faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses; inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría; traslado forzoso a otro centro de trabajo; despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Las faltas prescribirán de conformidad con los plazos establecido en el artículo 60 de la ley del estatuto de los trabajadores y, en su caso, la ley de procedimiento laboral.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Acuerdo 52. *Acción sindical.*

1. La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en la ley y en las disposiciones legales que la desarrollan.

2. En los centros de trabajo que se solicite la recaudación de la cuota sindical, ésta se llevará a efecto con independencia del número de trabajadores que tenga dicho centro.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

3. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

4. La designación de delegados sindicales se realizará por empresas, según el número establecido en este convenio colectivo. Los delegados tendrán derecho a participar en las reuniones de los comités intercentros con las mismas facultades que el resto de sus miembros.

Acuerdo 53. De los comités de empresa.

1. Composición.—El número de miembros de los comités de empresa y sus variaciones se regirán por lo legalmente establecido.

2. Funciones.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la función, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, en especial en materia de igualdad de oportunidades en las políticas de empleo de las empresas, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

3. Garantías:

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, se fija en treinta horas y podrán ser acumulables anualmente por sindicato y empresa en un delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical de cada uno de los sindicatos más representativos, siempre que la empresa no alcance más de 1.000 trabajadores, hasta un máximo de 2 cuando el número de trabajadores en la empresa esté entre 1.000 y 2.000 trabajadores y hasta un máximo de 3 cuando la empresa rebase los 2.000 trabajadores. El delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical en quien se acumulen las horas de crédito podrán quedar relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración y con los límites establecidos anteriormente.

La forma de llevar a efecto esta posible acumulación anual de horas será notificada por escrito a la dirección de personal de la empresa y al director del centro o centros de trabajo afectados por aquellos trabajadores que deseen hacer uso del derecho reconocido, debiendo mediar un preaviso no inferior a quince días para notificar el nombre de la persona o personas sobre las que recae la acumulación, el número de horas a acumular y el nombre o nombres de los cedentes.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités

como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Acuerdo 54. *Reuniones del comité de empresa con la dirección.*

La dirección del centro de trabajo se reunirá con el comité de empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el orden del día de los temas o asuntos a tratar se establecerán con una antelación mínima de una semana.

Acuerdo 55. *Comité intercentros.*

El comité intercentros, de las empresas que lo tengan se compondrá de un mínimo de cinco miembros y un máximo de trece.

En el supuesto de variación significativa del número de trabajadores en la empresa, como consecuencia de cierres o bajas en general, las empresas podrán reajustar la cifra anterior.

Los comités intercentros podrán disolverse por decisión de la mitad más uno de sus miembros.

Sus funciones serán las reconocidas a los comités de empresa en aquellas materias que afecten a la generalidad de los centros de trabajo de cada empresa o grupo.

Este comité se reunirá con los representantes de la empresa dos veces al año, como mínimo, fijándose, de mutuo acuerdo, el calendario y orden del día de dichas reuniones.

Acuerdo 56. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Acuerdo 57. *Comisión de formación.*

Se constituirá una comisión mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio futuro de las necesidades futuras de formación del personal del sector.

Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la dirección de las empresas.

Acuerdo 58. *Comisión de prevención de riesgos y salud laboral.*

Se constituirá una comisión mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio de las necesidades futuras en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral del sector.

Disposición adicional primera. *Incrementos salariales para 2015 y 2016.*

1. Año 2015. Los conceptos salariales establecidos para el año 2015, que se encuentran recogidos en los anexos 2, 3, 4, 5 y 6 y en los acuerdos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 y 38 son los correspondientes a los valores que se establecieron como definitivos al 31-12-2014.

2. Año 2016. Las partes firmantes de este Convenio se reunirán en el último cuatrimestre de 2016 para evaluar la marcha del sector y establecer los valores de los conceptos salariales para 2016.

Disposición adicional segunda. *Ley de igualdad.*

Las empresas deberán promover políticas de acciones positivas para cumplir con los objetivos de igualdad e incorporarán medidas específicas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo y el acoso moral. Durante la vigencia del presente convenio las empresas que resulten obligadas por la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que cubra todos los objetivos fijados en la referida ley. El plan se negociará con los representantes de los trabajadores de cada empresa. Las empresas que no vengan obligadas a elaborar un plan, podrán negociar con los representantes de los trabajadores la implantación de medidas que eviten todo tipo de discriminación.

Todos los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencia se aplicarán en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

ANEXO I

Clasificación Profesional de la Industria Azucarera

Grupo A. Profesionales de oficio, profesionales de la industria, subalternos y sin cualificación.

Categoría A-4. Es el trabajador que ejecuta trabajos cuya realización requiere solamente la aportación de su atención y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos ni práctica previa. Este operario podrá ser destinado a cualquier departamento o tarea, tanto en el período de campaña como en intercampaña, realizando normalmente tareas elementales y rutinarias.

Este trabajador:

No requiere ninguna instrucción, ni formación, ni adaptación previa por encima de la educación básica y de las habilidades precisas para el desarrollo de la vida normal.

Ejecuta únicamente instrucciones precisas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Utiliza herramientas normales o aparatos simples.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-5. Es el trabajador que, con la práctica necesaria y bajo estrecha supervisión, realiza en el ciclo de campaña propiamente dicho y en el de intercampaña, trabajos para los que se requiere un simple adiestramiento. Puede ser destinado a cualquier tarea de acuerdo con sus aptitudes y las necesidades organizativas del trabajo.

Este trabajador:

No tiene que llevar a cabo ningún entrenamiento básico, ni formación anticipada por encima del certificado de EGB, sino un simple adiestramiento y adaptación, con una puesta al corriente de corta duración.

Recibe consignas simples dadas por vía demostrativa u oral.

Utiliza aparatos y herramientas que pueden conducirlo a trabajar en máquinas o instalaciones que obliguen a tener ciertos conocimientos.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-6. Es el trabajador que, tras el periodo de práctica necesario, tiene a su cargo el manejo, cuidado y conservación de aparatos y elementos durante el periodo de campaña. En intercampaña realiza trabajos propios de un oficio, así como los derivados de las exigencias de la instalación fabril.

Este trabajador:

Posee, como mínimo, certificado de F.P. I o formación equivalente, complementada con una experiencia profesional adquirida a través del trabajo.

Sabe interpretar consignas y tomar iniciativas en el marco de las normas y competencias que se le fijan, aunque su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Utiliza y atiende máquinas e instalaciones, efectuando regulaciones que no presenten dificultades especiales.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-7. Es el trabajador que tiene conocimientos de un oficio que le permite ejecutar los diferentes trabajos cualificados de ese oficio u otros similares, así como, en fabricación, coordinar un conjunto de operaciones de caracteres diferentes aplicando conocimientos de fabricación y de equipos instrumentales para mantener correctamente el proceso encomendado y las instalaciones a su cargo.

Este trabajador:

Ha recibido una formación completa de un oficio, acreditada por un certificado de F.P.II o posee conocimientos equivalentes debidamente acreditados o una práctica suficiente de los diversos trabajos cualificados de los oficios a los que se le destina, o del manejo de los aparatos cuya utilización exige dichas competencias.

Es responsable, en el marco de las consignas generales, de las diversas operaciones que se le encargan.

En intercampaña, ejecuta trabajos acordes con su nivel de conocimientos, procediendo a efectuar desmontajes, montajes y reparaciones simples de instalaciones o de materiales corrientes.

En campaña, puede estar destinado a mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas e instalaciones, o ser responsable de la puesta en marcha y regulación de instalaciones automáticas o semiautomáticas, que comprendan al menos un departamento de primera, para asegurar la continuidad de su marcha y la calidad de la producción, respetando las consignas generales de las diversas operaciones a su cargo.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, de informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-8. Es el trabajador que tiene un conocimiento perfecto de un oficio y lo ejerce con gran habilidad y responsabilidad, extendiendo su actuación en campaña sobre un conjunto de operaciones que suponen una mayor habilidad y responsabilidad que el nivel precedente, y procede a intervenciones que tienen una gran repercusión sobre la calidad del producto trabajado o sobre la buena conservación y funcionamiento de las instalaciones. Debe, por iniciativa propia, hacer lo necesario para mantener la marcha normal de los procesos e instalaciones a su cargo y restablecerla si se producen anomalías, pudiendo tener a su cargo un cuadro o sala de control que regule el proceso de fabricación de dos departamentos de primera.

Este trabajador:

Debe poseer el título de F.P.II y experiencia en su oficio u otros similares, o bien conocimientos equivalentes debidamente acreditados por la práctica o por haber seguido y aprobado cursos de reciclaje en su especialidad.

Es responsable, en el marco de las consignas generales, de las diversas operaciones que se le encargan.

En intercampaña, es responsable de trabajos que necesitan grandes cualidades profesionales o un valor técnico que le permita llevar a buen fin operaciones que se salgan del marco de los trabajos repetitivos o corrientes.

En campaña, puede estar destinado a mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas e instalaciones, o ser responsable de un cuadro o sala de control informatizado que controla y regula al menos dos departamentos de primera, o del cuarto de calderas de producción de vapor con presión de entre 41 y 64 Kg/cm² o que no alcanzando estas presiones las calderas a su cargo tengan habitualmente una producción total superior a 70 Tm de vapor/hora.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-9. Es el trabajador que, respondiendo a las especificaciones del nivel precedente, está destinado a un puesto que exige una cualificación profesional alta y gran experiencia e iniciativa, pudiendo tener a su cargo una sala de control informatizado que regula el proceso de fabricación de un sector importante de la fábrica.

Sus actuaciones tienen una influencia decisiva en la buena marcha de la fábrica y la calidad de los productos principales producidos.

Este trabajador:

Tiene conocimientos profesionales amplios y profundos de un oficio, acreditados por un título de F.P.II o formación equivalente y por una dilatada práctica que le proporciona este nivel de conocimientos debidamente contrastados, por lo que posee una maestría muy completa, siendo capaz de interpretar croquis y esquemas que le permiten realizar montajes, puestas a punto y correcciones de máquinas e instalaciones.

Debe tomar iniciativa en la adaptación o combinación de los métodos de trabajo, en la apreciación de los resultados obtenidos, así como en la detección de anomalías y averías en el proceso y el material, debiendo aportar soluciones a las mismas.

En intercampaña, realiza trabajos para los que se requiere una maestría muy completa en su oficio, siendo capaz de participar, además en trabajos conexos.

En campaña, puede estar destinado a mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas e instalaciones, o ser responsable de un puesto de sala de control informatizado que regula el proceso de fabricación del cuarto de remolacha o del cuarto de azúcar o del cuarto de calderas de producción de vapor con presión de más de 64 Kg/cm² o que lleve más de 3 calderas.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-10. Es el trabajador cuya función consiste en ejecutar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, siendo responsable, en campaña, de un equipo de mantenimiento preventivo y correctivo de averías.

También tendrán esta categoría en campaña los responsables del proceso de un sector de la fábrica, bien sea del cuarto de remolacha o del cuarto de azúcar, porque se determine por la empresa la división de la sala de control, pero que demuestren prácticamente que son capaces de llevar el proceso de fabricación de azúcar completo, tras recibir la formación necesaria.

Este trabajador:

Debe poseer el título de F.P II o una formación profesional equivalente, debidamente acreditada.

Tiene conocimientos tecnológicos profundos en su especialidad y en oficios conexos. Conoce suficientemente el proceso de fabricación para apreciar las repercusiones que puede tener, directa o indirectamente, su acción sobre los otros sectores de la fábrica.

En intercampaña, realiza trabajos de su especialidad que requieren una gran maestría y precisión, pudiendo ejercer la supervisión de varios equipos. También debe estar capacitado para colaborar activamente en trabajos de oficios conexos.

En campaña, como responsable de un equipo de mantenimiento ha de tener la iniciativa necesaria para intervenir a fin de arreglar rápidamente, por sus propios medios, cualquier problema que se produzca o valorar en qué medida es oportuno solicitar la intervención de su superior si el problema supera su ámbito de conocimientos y responsabilidad. Como responsable de sala de control ha de tener conocimientos profundos de todo el proceso controlado desde la sala y del manejo correcto de todos los equipos instrumentales que tiene a su cargo.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-11. Es el trabajador que cumpliendo los requisitos del nivel precedente, realiza sus mismas funciones y responsabilidades en campaña e intercampaña, y que por su mayor preparación técnica y práctica es capaz de colaborar por delegación en funciones del Mando Intermedio del servicio a que pertenece y, además, le sustituye en sus ausencias accidentales (I.T. vacaciones, permisos, desplazamientos, etc.)

También tendrán esta categoría en campaña los responsables de sala de control de todo el proceso de fabricación (cuarto de remolacha y cuarto de azúcar) cuando el control y responsabilidad sean suyos de forma efectiva.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Categoría A-12. Las Empresas que a la entrada en vigor de este Convenio tengan Mandos Intermedios de categoría C-13, podrán promocionar a esta categoría A-12 (2.º Mecánico E, 2.º Electricista E, 2.º Automatismos E y 2.º Contramaestre E), siempre mediante concurso oposición, a una persona de entre las de categoría A-11 de su respectivo servicio.

Sus conocimientos, funciones y responsabilidades son las mismas que se describen para la categoría A-11.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de fabricación como de mantenimiento.

Grupo B. Administrativos y empleados.

Categoría B-6. Es el trabajador que realiza operaciones de carácter fundamentalmente rutinario en cualquier ámbito dentro del área de su actividad.

Este trabajador:

Debe poseer formación mínima de F.P.I o equivalente adquirida a través de la experiencia y un conocimiento elemental de su profesión.

Toma iniciativas simples dentro del proceso operativo, sirviéndose de los medios ofimáticos que están a su disposición. Sus funciones carecen de responsabilidad y está sometido a control permanente.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad en su trabajo.

Categoría B-7. Es el trabajador que realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales propios de su actividad.

Este trabajador:

Debe poseer el título de F.P. II o una formación equivalente en tareas propias de su puesto de trabajo, debidamente acreditada.

Es responsable, con respecto a las consignas generales, de los diversos trabajos de los que está encargado.

Sabe tomar las iniciativas que necesita su empleo dentro del marco de esas consignas, sirviéndose de los medios ofimáticos que están a su disposición.

Domina los programas informáticos básicos necesarios para llevar a cabo las tareas a este nivel.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad en su trabajo.

Categoría B-8. Es el trabajador responsable de un conjunto de trabajos que requieren conocimientos y aptitudes generales en el área de su actividad.

Este trabajador:

Posee un título de F.P. II o la formación equivalente resultante de una experiencia debidamente acreditada.

Tiene un conocimiento suficiente de su ámbito de trabajo que le permite situar su función en un conjunto de operaciones conectadas, habiendo adquirido una gran destreza y un nivel de iniciativa suficiente como para poder estar sometido únicamente a un control general por parte de sus superiores.

Toma iniciativas dentro del proceso operativo, sirviéndose de los medios ofimáticos que están a su disposición.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad en su trabajo.

Categoría B-9. Es el trabajador que tiene, al menos, la formación y los conocimientos de la categoría anterior, siendo capaz de mostrar iniciativa y responsabilidad en la organización de su trabajo.

Este trabajador:

Ejecuta trabajos que exigen altas cualidades profesionales, adquiridas tras la obtención de un título de F.P. II o de un diploma equivalente, o posee una experiencia tal, debidamente acreditada, que sus conocimientos pueden asimilarse a este nivel.

Debe ser capaz de mostrar iniciativa en la adaptación o la combinación de las formas de actuación, así como en la apreciación de los resultados que obtiene.

En caso de constatar anomalías en el ejercicio de sus funciones, es capaz de escoger las soluciones que deben aplicarse.

Es capaz de participar en trabajos conectados con los que le son confiados.

Toma iniciativas dentro del proceso operativo, sirviéndose de los medios ofimáticos que están a su disposición.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad en su trabajo.

Categoría B-10. Es el trabajador que posee un dominio completo de una profesión, adquirido por una sólida experiencia, habiendo demostrado un alto grado de iniciativa, teniendo a su cargo un área determinada dentro de la cual realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad, una especialización particular en los temas propios de la misma.

Este trabajador:

Debe poseer el título de F.P. II o una formación equivalente acreditada, y amplios conocimientos en las distintas ramas de su actividad.

Es capaz de preparar los elementos de trabajo y de reunir todos los informes y datos para establecer un trabajo completo sobre un asunto determinado.

Conoce suficientemente las actividades conectadas con la suya, así como los circuitos de la empresa, para apreciar las repercusiones directas o indirectas que podría tener su acción sobre los otros sectores.

Es capaz de adaptarse rápidamente a nuevas funciones de su nivel.

Además de los conocimientos profesionales, posee el nivel de conocimientos generales necesario para ejercer correctamente su función.

Supervisa, en su caso, los trabajos realizados por el personal que le auxilie en sus funciones.

Toma iniciativas dentro del proceso operativo, sirviéndose de los medios ofimáticos que están a su disposición.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad en su trabajo.

Categoría B-11. Es el trabajador que tiene un servicio administrativo a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes.

Este trabajador:

Posee el título de F.P. II, como mínimo, o la formación equivalente debidamente acreditada.

Es capaz de manejar medios ofimáticos de cierta complejidad, tomando iniciativas dentro del proceso operativo.

Habitualmente realizará los trabajos que sean necesarios dentro de su equipo de trabajo.

Mantiene limpias las instalaciones, aparatos y entorno en el que trabaja.

Es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral, tanto a nivel personal como respecto del utillaje e instalaciones de su ámbito de actuación, informando a su inmediato superior de aquellas anomalías o defectos que no pueda subsanar por sí mismo.

Es responsable del cumplimiento de las normas de calidad.

Categoría B-12. Es el trabajador que normalmente ocupa una función que implica la coordinación de los trabajos confiados a un personal numeroso y disperso o de profesiones o funciones diferentes.

Este trabajador:

Posee el título de F.P. II como mínimo, o la formación equivalente debidamente acreditada.

Ha de cumplir con los requisitos exigidos para el nivel inmediatamente inferior, manejar los medios ofimáticos a su disposición, y debe ser capaz, además, de coordinar y supervisar el trabajo del personal que pueda tener bajo su mando.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría B-13. Es el trabajador que dirige normalmente a otros trabajadores de especialidades o funciones diferentes o asume responsabilidades equivalentes, tomando iniciativas para mejorar el rendimiento, la seguridad del trabajo y la formación del personal de su sector o de su servicio.

Este trabajador:

Posee titulación de grado medio o una formación equivalente debidamente acreditada.

Debe tomar importantes iniciativas técnicas, económicas, o sociales en el marco de los objetivos fijados por la dirección.

Ha de cumplir con las exigencias del nivel inmediatamente inferior y es capaz de servirse de los medios ofimáticos especializados que estén a su disposición.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Grupo C. Técnicos y Mandos:

Categoría C-11. Es el personal que, con título expedido por una escuela técnica o de grado medio, desempeña funciones propias de su profesión.

En esta categoría se incluirán los titulados medios de nuevo ingreso que, a juicio de la Dirección, no posean experiencia suficiente.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría C-12. Es el técnico que, con formación de grado medio o equivalente debidamente acreditada, y trabajando a las órdenes y conforme a las instrucciones de un superior, ejerce mando sobre el personal a su cargo. Asume iniciativa y responsabilidad en su trabajo y se encarga de forma permanente de la organización de trabajos tanto de campaña como de intercampaña. Maneja los medios ofimáticos a su disposición.

Este trabajador:

Si es mando de producción, debe ser capaz de asumir la jefatura de un turno de fabricación en campaña.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría C-13. Es el técnico que, con formación de grado medio o equivalente debidamente acreditada, y trabajando a las órdenes y conforme a las instrucciones de un superior, dirige y coordina trabajos de especialidades diferentes desempeñados por personal a su cargo, asumiendo iniciativa y responsabilidad en su trabajo. Maneja los medios ofimáticos a su disposición.

Si es mando de producción, debe ser capaz de asumir la jefatura de un turno de fabricación en campaña.

Se incluyen también en este nivel los titulados de grado superior en prácticas o de nuevo ingreso sin experiencia en su puesto de trabajo.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría C-14. Es el titulado superior que ha adquirido, por estudios o por una experiencia profesional, una suficiente cualificación técnica.

Su experiencia le permite ponerse fácilmente al corriente en cuestiones de fabricación, mantenimiento, proyectos, pruebas, administración, cultivos, compras, ventas o en cualquier otro ámbito de la empresa, así como aportar soluciones.

Asume la responsabilidad en el ámbito de su competencia, debiendo poseer una suficiente iniciativa en el desempeño de sus funciones, acorde con la responsabilidad que se le exige.

Si es mando de producción, asume la jefatura de un turno de fabricación en campaña.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría C-15. Es el titulado superior que ejerce funciones en las que aplica una gran experiencia unida a conocimientos fundamentales sobre un conjunto de técnicas.

Sus actividades son definidas, generalmente, por su Director o Subdirector.

El desempeño de su trabajo implica responsabilidades que comportan autonomía de juicio y de iniciativa en el marco de sus atribuciones.

Si es mando de producción, debe asumir la jefatura de un turno de fabricación en campaña.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría C-16. Es el titulado de grado superior que ejerce con amplia experiencia las funciones definidas en la categoría anterior y aquellas otras que le sean asignadas por su Director.

En su campo de actuación: científico, técnico, comercial, administrativo o de gestión, asume responsabilidades que exigen una amplia autonomía de juicio e iniciativa, pudiendo desempeñar las funciones de Director cuando así se le requiera.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Categoría C-17. Es responsable de la gestión y de la consecución de los objetivos fijados por la estrategia corporativa de la empresa dentro de su área, departamento, zona o fábrica.

Supervisa el mantenimiento y limpieza de las instalaciones, aparatos y entorno en el ámbito de su responsabilidad.

Cumple y hace cumplir las normas de Seguridad y Salud laboral existentes, así como las normas de calidad establecidas; todo ello en su ámbito de responsabilidad.

Clasificación Profesional: Cuadro de Correspondencia

Grupo A. Profesionales de oficio, Profesionales de la industria, Subalternos y sin cualificación.

- A-1. Aprendices primer año.
- A-2. Aprendices segundo año.
- A-3. Aprendices tercer año.
- A-4. Sin cualificación: Peones.
- A-5.

Subalternos:

Guarda recinto.
Portero.
Ordenanza.
Mozo almacén efectos.

Profesionales de la industria:

Cabina «pluma» descarga de remolacha.
Báscula de bruto y de neto de Laboratorio P.P.R. si son independientes.
Cadena descuento Laboratorio P.P.R.
Raspa papilla Laboratorio P.P.R.

Vigilante tierras.
Descarga hidráulica.
Refundidora.
Empastador.
Cosedor sacos azúcar.
Estibador de sacos de azúcar responsable de pila.
Ayudante de embolsado azúcar.
Estuchador de azúcar.
Instalaciones de aguas residuales con depuración simple (sin digestor).
Carga y/o Descarga de: melaza, vinaza y fuel-oil, siempre que éstas sean sus principales funciones.
Toma y preparación de muestras para análisis en laboratorio.
Vigilancia en campo de departamentos con control en sala.
Ayudante de responsable de departamento.

A-6.

Subalternos:

Telefonista.
Ordenanza E, si realiza habitualmente trámites burocráticos de responsabilidad con entidades externas.
Ayudante almacén de efectos.

Profesionales de la industria:

Pesador báscula de recepción de remolacha.
Rupro.
Básculas de bruto-neto (micro) en Laboratorio P.P.R.
Cabinas de planchas de descarga mecánica de remolacha.
Afilas cuchillas cortarraíces.
Conductor de carretilla mecánica o eléctrica y de motovolquete y de locomotora o tractor de maniobras sin carnet de RENFE.
Conductor de grúa de apilado o carga de sacos eslingados.
Ayudante de Calderas sin exigencia de carnet de operador.
Responsable de brigada de playa.
Engrasador de ámbito general.
Responsable del funcionamiento y control de:

Lavadero-deshojador-despedrador de remolacha.
Preparación Lechada de cal.
Decantadores de jugo.
Filtración de jarabe.
Centrífugas de bajos productos.
Secadero de azúcar.
Sala de Ensacado de azúcar.
Embolsado de azúcar en plástico en instalación independiente.
Silos de gránulos de pulpa y/o Almacén de pulpa.

Profesionales de oficio:

Oficiales de 3.^a de cualquier oficio.

A-7.

Subalternos:

Conserje.

Profesionales de la industria:

Ayudante de Tachas si no es responsable directo y exclusivo de ningún producto.

Ayudante de Calderas con exigencia de carnet de operador.

Conductor de clase B de: turismo, furgoneta, pala, camión, autobús, y locomotora o tractor de maniobras con carnet de RENFE (todos estos conductores podrán tener categoría A-8 o A-9 si son profesionales de oficio relacionado con la automoción y reparan las averías que no requieran un taller especializado).

Responsable del funcionamiento y control, informatizado o no, de:

Cortarraíces si afila cuchillas o las monta en los portacuchillas.

Difusión.

Carbonatación-depuración.

Filtración de jugo.

Evaporación.

Quentin.

Centrífugas.

Embolsadoras de azúcar en papel.

Secadero de pulpa.

Granulado de pulpa.

Horno de cal.

Calderas según definición.

Silo de azúcar.

Almacén de azúcar.

Instalaciones de aguas residuales con depuración compleja (con digestor).

Auxiliares de laboratorio de fábrica o de P.P.R.

y en alcoholera: Fermentación, Destilación, Concentrador de vinaza, Almacén de alcohol.

Profesionales de oficio:

Oficiales de 2.^a de cualquier oficio.

A-8.

Profesionales de la industria:

Agente de cultivos.

Receptor de remolacha.

Cocedor de bajos productos con responsabilidad total sobre su proceso completo de cristalización.

Responsable de Calderas según definición.

Responsable de dos departamentos de primera.

Ayudante de Vigilante que esté capacitado para desempeñar cualquiera de los puestos incluidos en su sector de trabajo.

Conductores de vehículos que exijan carnet de clase C.

Destilador-Concentrador de alcoholera.

Profesionales de oficio:

Oficiales de 1.^a de cualquier oficio.

A-9.

Profesionales de la industria:

Capataz agrícola.

Cocedor de primer producto y también de bajos productos si se le asignan.

Encargado de Calderas según definición.

Sala de control informatizado del cuarto de remolacha o del cuarto de azúcar.
Destilador de alcoholera que sea responsable también de Fermentación y Calderas.

Profesionales de oficio:

Oficiales de 1.^a E (Especializado) de cualquier oficio.

A-10.

Profesionales de la industria:

Operador de sala de control informatizado de todo el proceso del cuarto de azúcar y del cuarto de remolacha o bien que llevando uno solo de ambos cuartos, por la distribución del trabajo establecida por la empresa, demuestre fehacientemente que es capaz de llevar con garantía cada uno de estos dos cuartos.

Vigilante de fabricación responsable de todo el proceso de fabricación, de cuarto de remolacha y de cuarto de azúcar, si bien podrá serlo solamente del cuarto de remolacha o del cuarto de azúcar si por la gran capacidad productiva o complejidad de las instalaciones así se establece por la empresa.

Profesionales de oficio:

Oficial jefe de equipo (Gran Especialista) de cualquier oficio que es el responsable del equipo de mantenimiento de turno de su servicio (Mecánico, Eléctrico, Automatismos).

A-11.

Profesionales de la industria:

2.º Contramaestre.

Profesionales de oficio:

2.º Mecánico.

2.º Electricista.

2.º Automatismos.

Todos ellos han de sustituir a los Mandos Intermedios de sus respectivos servicios en sus ausencias. Responsable de estos servicios en fábricas de piensos y alcoholeras independientes de azucareras, siempre que la empresa estime su necesidad.

A-12.

Profesionales de la industria:

2.º Contramaestre E.

Profesionales de oficio:

2.º Mecánico E.

2.º Electricista E.

2.º Automatismos E.

Todos ellos de acuerdo con lo establecido en la definición de esta categoría A-12.

Grupo B. Administrativos y Empleados.

B-6.

Auxiliar administrativo de 2.^a

B-7.

Auxiliar administrativo de 1.^a

Telefonista de 1.^a en Oficinas centrales.

B-8.

Oficial administrativo de 3.^a

Telefonista de 1.^a E en oficinas centrales con centralita informatizada que lleve varios centros y que realice otras funciones como recepción, fax, telex, etc.

B-9.

Oficial administrativo de 3.^a E.

Promotor de ventas.

Controlador de laboratorio.

Delineante de 2.^a

B-10.

Oficial administrativo de 2.^a

Delineante de 1.^a con dominio de AUTOCAD y otros sistemas más avanzados.

Operador Informático.

Técnico de organización de 2.^a, si realiza estudios de costes, tiempos y métodos de dificultad baja.

Inspector de cultivos cuyos conocimientos no sean equiparables a los de Ingeniero Técnico Agrícola.

Oficial Técnico de 2.^a

B-11.

Oficial administrativo de 1.^a

Delineante Proyectista con dominio de AUTOCAD y otros sistemas avanzados demostrado en proyectos de ampliación de fábricas.

Técnico de Organización de 1.^a, si realiza estudios de costes, tiempos y métodos de dificultad media.

Inspector de cultivos con conocimientos equiparables a los de Ingeniero Técnico Agrícola.

Oficial Técnico de 1.^a

Inspector de ventas.

Operador informático de 1.^a si conoce perfectamente todas las aplicaciones del centro de trabajo.

Programador informático.

B-12.

Jefe de administración de 2.^a

Delineante Proyectista con perfecto dominio de AUTOCAD y otros sistemas avanzados demostrado en proyectos de ampliación de fábricas.

Jefe de Organización de 2.^a

Jefe Técnico de 2.^a

Programador informático de 1.^a

Analista programador.

B-13.

Jefe de administración de 1.^a

Jefe de Organización de 1.^a

Jefe Técnico de 1.^a

Analista programador informático de 1.^a

- Grupo C. Técnicos y Mandos.
- C-11.
- Titulado grado medio nivel C.
- C-12.
- Titulado grado medio nivel B.
- Administrador.
- Jefe de Cultivos.
- Mandos intermedios (Jefe de cada uno de los servicios mecánico, eléctrico, automatismos, y Contraмаestre, en azucareras).
- C-13.
- Titulado grado medio nivel A.
- Titulado grado superior nivel D (en prácticas).
- Administrador E.
- Jefe de Cultivos E.
- Mandos intermedios E;
- Mandos intermedios de azucareras con dos servicios unificados (Mecánico y Eléctrico, Mecánico y Automatismos, Mecánico y Contraмаestre, Eléctrico y Automatismos, Eléctrico y Contraмаestre, Automatismos y Contraмаestre).
- C-14.
- Titulado grado superior nivel C.
- Jefe de servicio.
- C-15.
- Titulado grado superior nivel B.
- Jefe de servicio E.
- Jefe de fabricación.
- C-16.
- Titulado grado superior nivel A.
- Jefe de Departamento en Oficinas centrales.
- Subdirector.
- C-17.
- Director.

ANEXO 1 A

Clasificación Profesional de AB Azucarera Iberia S.L.U.

A) Relación de puestos de trabajo existentes.

I. Fabricación de azúcar. Campaña

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Recepción de remolacha		
Técnico de guardia	A-8	10
Receptor de remolacha	A-8	20
Pesador de recepción de remolacha	A-6	30

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Operario de rubro	A-6	40
Operario de ensacado de muestras	A-4	50
Vigilante de punto fijo	A-6	60
Palista de recepción de remolacha	A-5	70
Laboratorio de pago por riqueza		
Jefe de turno de laboratorio de PPR	B-11	80
Encargado de la zona de tara	A-7	90
Operario de desensacado de muestras	A-4	100
Operario pesador de bruto y neto	A-6	110
Operario de bandejas de descuento	A-6	120
Operario de raspa	A-6	130
Operario de toma y preparación de muestras de PPR	A-6	140
Auxiliar de laboratorio de cadena de digestión	A-6	150
Auxiliar de laboratorio de polarización	A-6	160
Cuarto de remolacha		
Vigilante de fabricación de cuarto de remolacha	A-10	170
Ayudante de vigilante de fabricación de cuarto de remolacha	A-8	180
Ayudante de vigilante de fabricación de exteriores	A-8	190
Operador de sala de cuarto de remolacha	A-9	200
Operador de molinos cortarraíces	A-7	210
Afilador de cuchillas cortarraíces	A-6	230
Cuarto de azúcar		
Vigilante de fabricación de cuarto de azúcar	A-10	240
Operador de sala de cuarto de azúcar	A-9	250
Palista de refundidora	A-6	260
Operador de centrífugas	A-7	270
Secadero de pulpa		
Operador de sala de secadero de pulpa	A-8	280
Operador de prensa de gránulos	A-7	290
Palista de almacén de pulpa	A-5	310
Laboratorio de fabricación		
Responsable de turno de laboratorio de azucarera	C-13	320
Técnico responsable de productos químicos	C-11	330
Técnico responsable de aguas	C-12	340
Ayudante de aguas	A-6	350
Auxiliar de laboratorio de masas	A-6	360
Auxiliar de laboratorio de jugos	A-6	370
Operario de toma y preparación de muestras	A-6	380
Auxiliar de laboratorio de masas y jugos	A-7	385
Recorrido de mantenimiento		
Cabecera de turno mecánico	A-10	390
Oficial de mantenimiento mecánico	A-8	400
Cabecera de turno de electrocontrol	A-10	410
Oficial de mantenimiento de electrocontrol	A-8	420
Engrasador	A-6	610
Servicios auxiliares y comunes		
Jefe de turno de azucarera	C-14	430
Operador de horno de cal y lechada	A-7	440
Palista de horno de cal	A-6	450
Operario de limpieza y purgas	A-5	460
Operario limpia - imanes	A-6	470
Operador de sala de calderas	A-9	480

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Ayudante de calderas	A-7	490
Operario de descarga de fuel y carga de melazas	A-5	495
Intercampaña		
Producción:		
Técnico administrativo de producción	B-10	635
Mantenimiento:		
Contraamaestre	C-13	510
Segundo contraamaestre	A-11	520
Oficial de equipo de contraamaestre	A-7	530
Jefe de equipo mecánico	C-13	540
Segundo de equipo mecánico	A-11	550
Oficial de equipo mecánico	A-7	560
Jefe de equipo de electrocontrol	C-13	570
Segundo de equipo de electrocontrol	A-11	580
Oficial de equipo de electrocontrol	A-7	590
Responsable de mantenimiento predictivo	C-11	600
Auxiliar de mantenimiento predictivo	A-7	605
Técnico de soporte informático	B-10	1410
Cultivos:		
Técnico administrativo de cultivos/agrícola	B-10	640
Auxiliar administrativo de cultivos/agrícola	B-7	650
Técnicos de campo:		
Ingeniero técnico de campo	B-12	660
Inspector de cultivos	B-11	670
Laboratorio:		
Técnico de laboratorio de azucarera	C-10	680
Auxiliar de laboratorio de azucarera	A-6	690

II. Destilación de alcohol de melazas

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Fermentación, destilación y concentración		
Operador de sala de fermentación y destilación	A-8	710
Operador de sala de concentración y calderas	A-8	720
Laboratorio de fabricación		
Técnico de laboratorio de alcoholera	C-10	730
Auxiliar de laboratorio de alcoholera	A-6	740
Mantenimiento y Calderas		
Coordinador de mantenimiento de alcoholera	A-10	750
Oficial de mantenimiento de alcoholera y cogeneración	A-9	760
Depósitos		
Encargado de almacenamiento de alcoholera	A-8	770
Operario de carga y descarga de alcoholera	A-5	772

III. Envasado y logística

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Sala de envasado		
Operador de línea de elaboración y envasado de terrones	A-7	790
Operador de línea de envasado en PPC	A-7	800

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Operador de línea de ensacado de 20 y 50 kg	A-7	810
Operador de líneas de embolsado en papel y PET	A-7	845
Operador de línea de ensacado en big-bags	A-7	1350
Zona de paletización		
Operador de finales de línea	A-7	850
Laboratorio de fabricación		
Auxiliar de laboratorio de envasados	A-7	860
Mantenimiento		
Oficial de mantenimiento de envasados.	A-9	870
Servicios auxiliares y comunes		
Jefe de turno de envasado	A-10	780
Silo de azúcar		
Operador de silo de azúcar	A-8	880
Almacén de producto terminado		
Almacenero de almacén de productos terminados	A-7	900
Carretillero de almacenamiento	A-5	1360
Carretillero de expediciones	A-6	1370
Operario de limpieza de almacén de productos terminados	A-5	1380
Técnico administrativo de logística.	B-10	910
Receptor de vehículos	A-7	920
Compras		
Técnico administrativo de compras	B-10	930
Administrativo de compras	B-8	940
Almacén de efectos		
Responsable de almacén de efectos	B-10	1040
Almacenero de almacén de efectos	A-7	1050

Almacén de material de envase y embalaje.

IV. Refino de azúcar de caña

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Recepción de azúcar de caña		
Receptor de azúcar de caña	A-7	1200
Palista de almacén de azúcar de caña.	A-5	1210
Cuarto de azúcar para refinería		
Operador de sala de refinería.	A-9	1220
Operador de centrifugas de refinería	A-7	1230
Operario de acondicionamiento de azúcar.	A-7	1235
Vigilante de fabricación de refinería	A-10	1390
Laboratorio de refinería		
Auxiliar de laboratorio de refinería	A-6	1240
Operario de toma y preparación de muestras de refinería.	A-6	1250
Mantenimiento de refinería		
Oficial de mantenimiento mecánico de refinería	A-8	1260
Oficial de mantenimiento de electrocontrol de refinería.	A-8	1270
Servicios auxiliares y comunes de refinería		
Jefe de turno de refinería	C-13	1280
Operador de sala de calderas de refinería.	A-9	1310
Ayudante de calderas de refinería	A-7	1320

V. Laboratorio de I + D

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Laboratorio		
Técnico de laboratorio de Investigación y Desarrollo	C-10	1160
Auxiliar de laboratorio de Investigación y Desarrollo	A-8	1170

VI. Unidades de Producción

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Jefe de UP	C-13	1180
Jefe de grupo de Producción	A-10	1190

VII. Estructura de centros

Puestos de trabajo	Categ.	Cod. Fichas *
Ingeniería		
Ingeniero de proyectos	C-14	620
Delineante proyectista	B-11	625
Delineante	B-9	630
Administración de recursos humanos		
Técnico de personal	B-11	1060
Administrativo de personal	B-8	1070
Servicio médico		
Médico	C-13	1080
Diplomado Universitario en Enfermería	C-11	1085
Servicios generales		
Portero	A-6	1090
Responsable de archivo	B-8	1100
Ordenanza / conductor / telefonista	A-6	1420
Servicio económico		
Técnico administrativo de contabilidad general y analítica	B-10	1110
Técnico administrativo de terceros y tesorería	B-10	1120
Calidad y medioambiente		
Técnico administrativo de calidad y medioambiente	B-10	1150
Auxiliar administrativo de calidad y medioambiente	B-7	1130
Prevención de riesgos laborales		
Técnico administrativo de prevención de riesgos laborales	C-11	1140
Servicio de Comercial		
Delegado de ventas	B-10	950
Técnico administrativo de comercial	B-10	960
Administrativo de comercial	B-8	970
Servicio de Tecnología de la Información		
Técnico administrativo informático	B-10	1430
Administrativo informático	B-8	1440
Generales		
Secretaría de Dirección	B-10	980
Técnico titulado grado medio	C-12	1450
Técnico titulado grado superior	C-14	1460
Dirección		
Puestos de libre designación por la Empresa	C-15 a C-17	1500

* Código fichas descripción puestos de trabajo.

B) Categorías profesionales establecidas.

Grupo a. Profesionales de oficio, profesionales de la industria, subalternos y sin cualificación.

Categoría a-4.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

– Operario de ensacado de muestras.–Preparar manualmente para su transporte al laboratorio de ppr las muestras de remolacha tomadas mediante el rupro.

– Operario de desensacado de muestras.–Preparar manualmente para su tratamiento las muestras de remolacha recibidas en el laboratorio de ppr.

Categoría a-5.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

– Palista de recepción de remolacha.–Manipular mediante la pala mecánica la remolacha recibida para alimentar de forma continua el proceso productivo y mantener adecuadamente su acopio.

– Palista de almacén de pulpa.–Manipular mediante la pala mecánica el gránulo de pulpa producido para mantener adecuadamente su acopio y realizar la carga de las expediciones.

– Operario de limpieza y purgas.–Mantener las instalaciones en condiciones adecuadas de orden y limpieza y realizar para la producción otras tareas no cualificadas de carácter auxiliar, como purgas y limpieza de coladores y filtros.

– Operario de descarga de fuel y carga de melazas.–Realizar los trabajos necesarios para la descarga de vinazas y fuel-oil recibidos y carga de las melazas entregadas, empleando los medios específicos existentes para estas operaciones.

II. Destilación de alcohol.

– Operario de carga y descarga de alcoholera.–Realizar los trabajos necesarios para la carga y descarga de alcoholes, vinazas, melazas y otros graneles líquidos de la alcoholera, empleando los medios específicos existentes para estas operaciones.

III. Envasado y logística.

– Carretillero de almacenamiento.–Realizar las tareas de recepción, manipulación y almacenamiento de las existencias de producto terminado, empleando la carretilla elevadora y otros medios propios del almacén.

– Operario de limpieza de almacén de productos terminados.–Mantener las instalaciones de almacenamiento de productos terminados en condiciones adecuadas de orden y limpieza y realizar otras tareas no cualificadas de carácter auxiliar.

IV. Refino de azúcar de caña.

– Palista de almacén de azúcar de caña.–Manipular mediante la pala mecánica el azúcar recibida para alimentar de forma continua el proceso productivo y mantener adecuadamente su acopio.

Categoría a-6.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

- Pesador de recepción de remolacha.–Controlar las entradas de los vehículos de transporte de remolacha y determinar mediante pesadas el peso de cada entrega de remolacha recibida.
- Operario de rupro.–Tomar mediante el rupro una muestra de cada entrega de remolacha recibida, de acuerdo con la reglamentación establecida.
- Vigilante de punto fijo.–Operar en planta el equipamiento del punto fijo para alimentar de remolacha el proceso productivo de forma continua.
- Operario pesador de bruto y neto.–Determinar mediante pesadas, de acuerdo con la reglamentación establecida, el descuento o fracción no aprovechable industrialmente de cada muestra de remolacha recibida.
- Operario de bandejas de descuento.–Eliminar manualmente de cada muestra de remolacha, de acuerdo con la reglamentación establecida, el descuento o fracción de la entrega no aprovechable industrialmente.
- Operario de raspa.–Preparar, empleando la máquina de raspa y según la reglamentación establecida, la papilla que se empleará para el análisis de la riqueza en sacarosa de cada muestra de remolacha.
- Operario de toma y preparación de muestras de PPR.–Realizar, según las pautas definidas la primera etapa del análisis de laboratorio establecido para determinar la riqueza en sacarosa de cada muestra de remolacha, de acuerdo con la reglamentación.

Intercampaña.

- Auxiliar de laboratorio de cadena de digestión.–Realizar según las pautas definidas, la primera etapa del análisis de laboratorio establecido para determinar la riqueza en sacarosa de cada muestra de remolacha, de acuerdo con la reglamentación establecida.
- Auxiliar de laboratorio de polarización.–Realizar según las pautas definidas, la última etapa del análisis de laboratorio establecido para determinar la riqueza en sacarosa de cada muestra de remolacha, de acuerdo con la reglamentación establecida.
- Afilador de cuchillas cortarraíces.–Acondicionar las cuchillas cortarraíces, empleando máquinas-herramienta, para mantener permanentemente un acopio en condiciones adecuadas de uso.
- Palista de refundidora.–Manipular mediante la pala mecánica el azúcar que debe reincorporarse al proceso productivo para mantener adecuadamente su acopio y alimentar la refundidora en la cantidad adecuada para el proceso.
- Ayudante de aguas.–Prestar asistencia al químico de aguas en el desarrollo de sus funciones, particularmente en la toma de muestras, tareas de campo y tareas auxiliares.
- Auxiliar de laboratorio de masas.–Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados en el cuarto de azúcar.
- Auxiliar de laboratorio de jugos.–Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados en el cuarto de remolacha.
- Operario de toma y preparación de muestras.–Tomar, transportar y preparar muestras representativas, según las pautas definidas, para realizar los análisis establecidos para el control del desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados, en la actividad de fabricación de azúcar.
- Engrasador.–Mantener lubricados los componentes del equipo que lo requieran y realizar para el mantenimiento otras tareas no cualificadas de carácter auxiliar.
- Palista de horno de cal.–Manipular, mediante la pala mecánica, el carbonato cálcico recibido para alimentar de forma continua el horno de cal y mantener adecuadamente su acopio, y los incocidos para realizar su apilado y carga.
- Operario limpia imanes.–Mantener en condiciones adecuadas los imanes empleados para separar las impurezas metálicas de los productos elaborados y realizar para la

producción otras tareas no cualificadas de carácter auxiliar, como purgas y limpieza de coladores y filtros.

Intercampaña.

– Auxiliar del laboratorio de azucarera.–Prestar asistencia al técnico de laboratorio en la realización de los análisis y otros trabajos de laboratorio necesarios durante el periodo de intercampaña.

II. Destilación de alcohol de melazas.

– Auxiliar de laboratorio de alcoholera.–Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados en la actividad de destilería.

III. Envasado y logística.

– Carretillero de expediciones.–Realizar la carga de las expediciones de producto terminado en los vehículos de transporte, empleando la carretilla elevadora y otros medios propios del almacén.

IV. Refino de azúcar de caña.

– Auxiliar de laboratorio de refinería.–Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados en la actividad de refinería.

– Operario de toma y preparación de muestras de refinería.–Tomar, transportar y preparar muestras representativas, según las pautas definidas, para realizar los análisis establecidos para el control del desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados, en la actividad de refinería.

VI. Estructura de centros.

– Portero.–Controlar las entradas y salidas del recinto y prestar servicios no cualificados de carácter auxiliar desde el punto de entrada al centro productivo.

– Ordenanza/conductor/telefonista.–Conducir automóviles u otros vehículos ligeros y/o realizar tareas de carácter subalterno para dar respuesta a las necesidades de la compañía, así como la atención telefónica, recepción de visitas, correspondencia, mensajería y otras tareas acordes al puesto.

Categoría a-7.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

– Encargado de la zona de taras.–Supervisar y coordinar en el laboratorio de ppr la actividad en las etapas de recepción, preparación, descuento, peso y raspa de las muestras de remolacha recibidas.

– Operador de molinos cortarraíces.–Operar y atender en campo las máquinas cortarraíces para producir una coseta de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad demandada por el proceso.

– Operador de centrifugas.–Operar y atender en campo las máquinas centrifugas para separar azúcar y mieles, de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad determinada por el proceso.

– Operador de prensa de gránulos.–Operar y atender en campo las prensas de gránulos para producir gránulos de pulpa de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad determinada por el proceso.

– Operador de horno de cal y lechada.–Operar desde sala de control y atender en campo el equipo del horno de cal y lechada, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir la lechada de cal y el dióxido de carbono requeridos para el proceso.

– Auxiliar de laboratorio de masas y jugos.–Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados en el cuarto de azúcar y en el cuarto de remolacha.

– Ayudante de calderas.–Prestar asistencia al operador de sala de calderas en el desarrollo de sus funciones, particularmente en las tareas de campo y tareas auxiliares.

Intercampaña.

– Auxiliar de mantenimiento predictivo.–Realizar pruebas diagnósticas para el mantenimiento predictivo y prestar asistencia al responsable de mantenimiento predictivo en el desarrollo de sus funciones.

– Oficial de equipo de contraмаestre.–Desarrollar durante el periodo de intercampaña trabajos especializados en el ámbito del proceso productivo, estanqueidad, soldadura y de calderería.

– Oficial de equipo mecánico.–Desarrollar durante el periodo de intercampaña trabajos especializados en el ámbito mecánico, ajuste, montaje, soldadura y calderería.

– Oficial de equipo de electrocontrol.–Desarrollar durante el periodo de intercampaña trabajos especializados en el ámbito de la electricidad, electrónica y sistemas de instrumentación y control.

III. Envasado y logística.

– Operador de línea de elaboración y envasado de terrones.–Operar y atender en campo la línea de elaboración y envasado de terrones para producir formatos de variedades de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de línea de envasado en ppc.–Operar y atender en campo la línea de envasado en ppc para elaborar formatos de variedades de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de línea de ensacado de 20 y 50 kg.–Operar y atender en campo la línea de ensacado de 20 y 50 kg para producir formatos de variedades de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de líneas de embolsado en papel y pet.–Operar y atender en campo simultáneamente las líneas de embolsado en papel sig, de embolsado en papel bosch y de envasado de pet de 1 kg para producir formatos de variedades de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de línea de ensacado en big-bags.–Operar y atender en campo la línea de ensacado en «big-bags» para producir formatos de variedades de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de finales de línea.–Operar y atender en campo el equipamiento para las etapas finales del proceso de envase y embalaje, principalmente paletizado y enfajado, para preparar las unidades finales de producto según las especificaciones y en la cantidad demandada.

– Auxiliar de laboratorio de envasados.–Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados en la actividad de envasado.

– Almacenero de almacén de productos terminados.–Realizar las tareas de recepción, entrega, manipulación y almacenamiento de las existencias de productos terminados, empleando los medios propios del almacén.

– Receptor de vehículos.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas auxiliares de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a la logística del azúcar, principalmente en la recepción y control de las entradas de vehículos de transporte.

– Almacenero de almacén de efectos.–Realizar las tareas de recepción, entrega, manipulación y almacenamiento de las existencias de elementos para el mantenimiento, empleando los medios propios del almacén.

IV. Refino de azúcar de caña.

– Receptor de azúcar de caña.–Controlar las entradas de los vehículos de transporte de azúcar de caña y determinar mediante pesadas el peso de cada entrega recibida.

– Operador de centrífugas de refinería.–Operar y atender en campo las máquinas centrífugas para separar azúcar y mieles, de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad determinada por el proceso.

– Operario de acondicionamiento de azúcar.–Operar y atender en campo el equipamiento de las primeras etapas del refino de azúcar de caña y realizar para la producción otras tareas de carácter auxiliar.

– Ayudante de calderas de refinería.–Prestar asistencia al operador de sala de calderas en el desarrollo de sus funciones, particularmente en las tareas de campo y tareas auxiliares, en la actividad de refinería.

Categoría a-8.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

– Técnico de guardia.–Resolver las incidencias de carácter técnico agronómico que se produzcan durante la recepción de remolacha.

– Receptor de remolacha.–Supervisar y coordinar el proceso de recepción de remolacha y de alimentación del proceso productivo.

– Ayudante de vigilante de fabricación de cuarto de remolacha.–Prestar asistencia al vigilante de fabricación de cuarto de remolacha en el desarrollo de sus funciones.

– Ayudante de vigilante de fabricación de exteriores.–Prestar asistencia al vigilante de fabricación de cuarto de remolacha en el desarrollo de sus funciones, particularmente en las instalaciones y actividades más alejadas del cuarto de remolacha.

– Operador de sala de secadero de pulpa.–Operar desde sala de control y atender en campo el equipo del secadero de pulpa, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir pulpa seca de acuerdo con las especificaciones y en la cantidad determinada por el proceso.

– Oficial de mantenimiento mecánico.–Realizar trabajos propios del equipo mecánico para resolver las incidencias que se produzcan en el proceso productivo, prevenir fallos probables y mantener el equipamiento en condiciones adecuadas para la campaña.

– Oficial de mantenimiento de electrocontrol.–Realizar trabajos propios del equipo de electrocontrol para resolver las incidencias que se produzcan en el proceso productivo, prevenir fallos probables y mantener el equipamiento en condiciones adecuadas para la campaña.

II. Destilación de alcohol de melazas.

– Operador de sala de fermentación y destilación.–Operar desde sala, realizar análisis de control y atender en campo el equipo de fermentación y destilación, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir un alcohol según las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de sala de concentración y calderas.–Operar desde sala, realizar análisis de control y atender en campo el equipo de concentración y sala de calderas, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para generar vapor y energía eléctrica y elaborar los productos finales.

– Encargado de almacenamiento de alcoholera.–Operar y atender en campo el equipo de almacenamiento de la alcoholera, manteniendo sus parámetros dentro de los rangos

establecidos, para realizar las desnaturalizaciones y recibir, entregar y conservar adecuadamente el alcohol, melazas y vinazas.

III. Envasado y logística.

– Operador de silo de azúcar.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipamiento del silo de azúcar, manteniendo las condiciones ambientales dentro de los parámetros establecidos, para ensilar, desensilar y conservar adecuadamente el azúcar.

IV. Refino de azúcar de caña.

– Oficial de mantenimiento mecánico de refinería.—Realizar trabajos propios del equipo mecánico para resolver las incidencias que se produzcan en el proceso productivo, prevenir fallos probables y mantener el equipamiento en condiciones adecuadas para la actividad de refinería.

– Oficial de mantenimiento de electrocontrol de refinería.—Realizar trabajos propios del equipo de electrocontrol para resolver las incidencias que se produzcan en el proceso productivo, prevenir fallos probables y mantener el equipamiento en condiciones adecuadas para la actividad de refinería.

V. Laboratorio de i + d.

– Auxiliar de laboratorio de investigación y desarrollo.—Realizar, según las pautas definidas, los análisis de laboratorio establecidos para controlar el desarrollo del proceso y la calidad de los productos elaborados por la sociedad.

Categoría a-9.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

– Operador de sala de cuarto de remolacha.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipo del cuarto de remolacha, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir un jarabe según las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de sala de cuarto de azúcar.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipo del cuarto de azúcar, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir un azúcar según las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de sala de calderas.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipo de la sala de calderas, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir el vapor de agua y la energía eléctrica requeridos para el proceso.

II. Destilación de alcohol de melazas.

– Oficial de mantenimiento de alcoholera y cogeneración.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipo de cogeneración, resolver las incidencias producidas en el proceso productivo de la alcoholera, prevenir fallos probables y mantener el equipamiento en condiciones adecuadas de uso.

III. Envasado y logística.

– Oficial de mantenimiento de envasados.—Realizar los trabajos necesarios para resolver las incidencias que se produzcan en el proceso productivo, prevenir fallos probables y mantener el equipamiento en condiciones adecuadas para la actividad de envasado.

IV. Refino de azúcar de caña.

– Operador de sala de refinería.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipo del cuarto de azúcar, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir un azúcar según las especificaciones y en la cantidad programada.

– Operador de sala de calderas de refinería.—Operar desde sala de control y atender en campo el equipo de la sala de calderas, manteniendo el proceso dentro de los parámetros establecidos, para producir el vapor de agua y la energía eléctrica requeridos para el proceso.

Categoría a-10.

I. Fabricación de azúcar.

Campaña.

– Vigilante de fabricación de cuarto de remolacha.—Vigilar en planta el desarrollo del proceso productivo en el cuarto de remolacha, coordinar y supervisar los trabajos que se realizan en el mismo y resolver las incidencias que se produzcan, recabando las participaciones necesarias.

– Vigilante de fabricación de cuarto de azúcar.—Vigilar en planta el desarrollo del proceso productivo en el cuarto de azúcar, coordinar y supervisar los trabajos que se realizan en el mismo y resolver las incidencias que se produzcan, recabando las actuaciones necesarias.

– Cabecera de turno mecánico.—Coordinar y supervisar los trabajos del recorrido mecánico, participando también en los mismos como oficial.

– Cabecera de turno de electrocontrol.—Coordinar y supervisar los trabajos del recorrido de electrocontrol, participando también en los mismos como oficial.

– Jefe de grupo de producción.—Dirigir en planta el desarrollo del proceso productivo de su grupo, coordinar y supervisar los trabajos que se realizan en el mismo y resolver las incidencias que se produzcan, recabando las participaciones necesarias de acuerdo con el sistema organizativo establecido.

II. Destilación de alcohol de melazas.

– Coordinador de mantenimiento de alcoholera.—Supervisar y coordinar la actividad de mantenimiento y la actividad de generación de energía eléctrica y vapor de agua, y resolver las incidencias que se produzcan, recabando las actuaciones necesarias.

III. Envasado y logística.

– Jefe de turno de envasado.—Dirigir la actividad productiva durante un turno de trabajo para lograr el cumplimiento de la programación realizada, en condiciones de seguridad, optimizando los recursos disponibles y observando los estándares e instrucciones recibidas.

IV. Refino de azúcar de caña.

– Vigilante de fabricación de refinería.—Vigilar en planta el desarrollo del proceso productivo en el cuarto de azúcar de la refinería, coordinar y supervisar los trabajos que se realizan en el mismo y resolver las incidencias que se produzcan, recabando las actuaciones necesarias.

Categoría a-11.

I. Fabricación de azúcar.

Intercampaña.

– Segundo contramaestre.–Prestar asistencia al contramaestre en el desarrollo de sus funciones, incluso en las de carácter administrativo, sustituirle en su ausencia y realizar en campo tareas de especial complejidad.

– Segundo de equipo mecánico.–Prestar asistencia al jefe del equipo mecánico en el desarrollo de sus funciones, incluso en las de carácter administrativo, sustituirle en su ausencia y realizar en campo tareas de especial complejidad.

– Segundo de equipo de electrocontrol.–Prestar asistencia al jefe del equipo de electrocontrol en el desarrollo de sus funciones, incluso en las de carácter administrativo, sustituirle en su ausencia y realizar en campo tareas de especial complejidad.

Grupo b. Administrativos y empleados.

Categoría b-7.

– Auxiliar administrativo de cultivos-agrícola.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas auxiliares de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a la gestión agrícola, como compra, suministro, contrataciones y recepciones de remolacha.

– Auxiliar administrativo de calidad y medioambiente.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas auxiliares de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a los sistemas de gestión de calidad y medioambiente, así como la gestión de subvenciones y desgravaciones fiscales de las inversiones de la compañía.

Categoría b-8.

– Administrativo de compras.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a las compras y adquisiciones, así como a la gestión y control de existencias de materiales de repuestos y consumibles de los centros.

– Administrativo de personal.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas auxiliares de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a la gestión de los recursos humanos, como nóminas, contrataciones, reuniones con comités de empresa y seguridad, servicios y casas ajenas. Así como la gestión de los servicios generales y procesos administrativos de la sociedad.

– Responsable de archivo.–Mantener adecuadamente el archivo compuesto por los fondos procedentes de los distintos centros productivos, desarrollando las funciones especializadas correspondientes.

– Administrativo comercial.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a la venta y comercialización del azúcar y sus derivados, como la atención a clientes, pedidos e incidencias, gestión de créditos y control de cobros, reclamación de impagos y supervisión de la facturación.

– Administrativo informático.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes al desarrollo de sistemas informáticos, software, equipos y comunicaciones de la sociedad.

Categoría b-9.

– Delineante.–Elaborar planos y otra documentación gráfica de carácter técnico, empleando herramientas cad, y prestar asistencia al ingeniero de proyectos en el desarrollo de sus funciones, particularmente en la realización de cálculos y mediciones.

Categoría b-10.

- Técnico administrativo de producción.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter administrativo en los procesos y actividades referentes a la producción, particularmente planificación y control de la producción.
- Responsable de almacén de efectos.–Dirigir la actividad del almacén de efectos y realizar los pedidos necesarios para mantener permanentemente un adecuado inventario de elementos para el mantenimiento.
- Técnico de soporte informático.–Realizar los trabajos especializados necesarios para atender las necesidades de los usuarios y mantener el sistema informático en condiciones adecuadas de uso, según normas establecidas, particularmente rutinas, incidencias, consultas y peticiones.
- Técnico administrativo de cultivos/agrícola.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a la gestión agrícola, como compra, suministro, contrataciones y recepciones de remolacha.
- Técnico administrativo de logística.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a la logística del azúcar, de productos terminados y de otros productos, principalmente la gestión del transporte, almacenes y expediciones.
- Técnico administrativo de compras.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a las compras y adquisiciones, así como la gestión y control de existencias de materiales de repuestos y consumibles de los centros, (la parte subrayada es específica de los centros productivos).
- Técnico administrativo de contabilidad general y analítica.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a los sistemas de contabilidad general y analítica, así como presupuestos, costes y la gestión de seguros de la sociedad.
- Técnico administrativo de terceros y tesorería.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a la gestión de tesorería, de cuentas a cobrar y de cuentas a pagar, tanto de carácter más local como general, así como sus previsiones, elaboración de presupuestos y la gestión de los recursos financieros.
- Técnico administrativo de calidad y medioambiente.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a los sistemas de gestión de calidad y medioambiente, así como la gestión de subvenciones y desgravaciones fiscales de las inversiones de la compañía.
- Técnico administrativo informático.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes al desarrollo de sistemas informáticos, software, equipos y comunicaciones de la sociedad.
- Técnico administrativo comercial.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a la venta y comercialización del azúcar y sus derivados, como la atención a clientes, pedidos e incidencias, gestión de créditos y control de cobros, reclamación de impagados y supervisión de la facturación.
- Delegado de ventas.–Planificar, dirigir, y coordinar las ventas y operaciones de comercialización de la zona de la que es responsable.
- Secretaría de dirección.–Desde el centro de trabajo organizar, supervisar y realizar trabajos de secretariado, así como tareas de carácter administrativo, relacionadas con la gestión de las comunicaciones internas y externas, tanto orales como escritas, en lengua propia y/o extranjera.

Categoría b-11.

- Jefe de turno de laboratorio de ppr.–Supervisar y coordinar la actividad del laboratorio de pago por riqueza durante un turno de trabajo, de acuerdo con la reglamentación establecida.
- Inspector de cultivos.–Asesorar a los cultivadores para optimizar la explotación agrícola e industrial de la remolacha.
- Delineante proyectista.–Elaborar planos y otra documentación gráfica de carácter técnico, empleando herramientas cad, y prestar asistencia al ingeniero de proyectos en el desarrollo de sus funciones, particularmente en la realización de cálculos y mediciones.
- Técnico de personal.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a la gestión de los recursos humanos, como nóminas, contrataciones, formación, reuniones con comités de empresa y seguridad, servicios y casas ajenas. Así como la gestión de los servicios generales y procesos administrativos de la sociedad.

Categoría b-12.

- Ingeniero técnico de campo.–Asesorar a los cultivadores para optimizar la explotación agrícola e industrial de la remolacha y realizar las tareas en el ámbito agronómico que requieran habilitación profesional.

Grupo C. Técnicos y mandos

Categoría c-10.

- Técnico de laboratorio de azucarera.–Realizar, de acuerdo con las pautas definidas, los análisis y otros trabajos de laboratorio necesarios durante el periodo de intercampaña.
- Técnico de laboratorio de alcoholera.–Coordinar y supervisar la actividad del laboratorio, participando en la misma, para verificar la conformidad del proceso y de los productos con las especificaciones establecidas, detectar desviaciones y proponer las medidas necesarias.
- Técnico de laboratorio de investigación y desarrollo.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico para proporcionar apoyo a diferentes áreas de la sociedad en el proceso, analítica especializada, conocimiento técnico e investigación, tanto de remolacha, azúcar, materias auxiliares y coproductos.

Categoría c-11.

- Técnico responsable de productos químicos.–Optimizar el consumo de los productos químicos que se emplean en el proceso productivo.
- Responsable de mantenimiento predictivo.–Colaborar en la definición, supervisar y coordinar la actividad de mantenimiento predictivo, para optimizar la fiabilidad del equipamiento y el coste de su conservación.
- Diplomado universitario en enfermería.–Atender, en el ámbito de su profesión, a los empleados de la compañía en el propio centro de trabajo, para garantizar la protección de los trabajadores frente a problemas de salud, enfermedades y daños derivados de la actividad laboral.
- Técnico administrativo de prevención de riesgos laborales.–Desarrollar, desde el centro de trabajo, tareas de carácter técnico y administrativo en los procesos y actividades referentes a la prevención de riesgos laborales.

Categoría c-12.

- Técnico responsable de aguas.–Asegurar que se cumplen todas las disposiciones establecidas referentes a los efluentes, flujos de agua que se incorporan al proceso productivo y restantes flujos de agua.

– Técnico titulado grado medio.—Es el técnico que, con formación de grado medio debidamente acreditada, desarrolla tareas de carácter técnico, dirige y coordina trabajos de especialidades diferentes desempeñados por personal a su cargo, asumiendo iniciativa y responsabilidad.

Categoría c-13.

– Responsable de turno de laboratorio de azucarera.—Dirigir la actividad del laboratorio durante un turno de trabajo, participando en la misma, para verificar la conformidad del proceso y de los productos con las especificaciones establecidas, detectar desviaciones y proponer las medidas necesarias.

– Contraмаestre.—Dirigir la actividad del equipo del contraмаestre, como unidad responsable del mantenimiento y trabajos especializados en el ámbito del proceso productivo, estanqueidad, soldadura y calderería.

– Jefe de equipo mecánico.—Dirigir la actividad del equipo mecánico, como unidad responsable del mantenimiento y trabajos especializados en el ámbito mecánico, ajuste, montaje, soldadura y calderería.

– Jefe de equipo de electrocontrol.—Dirigir la actividad del equipo de electrocontrol, como unidad responsable del mantenimiento y trabajos especializados en el ámbito de la electricidad, electrónica y sistemas de instrumentación y control.

– Jefe de turno de refinería.—Dirigir la actividad productiva durante un turno de trabajo para lograr el cumplimiento de la programación realizada, en condiciones de seguridad, optimizando los recursos disponibles y observando los estándares e instrucciones recibidas.

– Médico.—Atender, en el ámbito de su profesión, a los empleados de la compañía en el propio centro de trabajo, para garantizar la protección de los trabajadores frente a problemas de salud, enfermedades y daños derivados de la actividad laboral.

– Jefe de unidad de producción.—Dirigir la actividad de la unidad productiva a su mando, como responsable del mantenimiento y trabajos especializados propios de su unidad, de acuerdo con el sistema organizativo establecido.

Categoría c-14.

– Jefe de turno de azucarera.—Dirigir la actividad productiva durante un turno de trabajo para lograr el cumplimiento de la programación realizada, en condiciones de seguridad, optimizando los recursos disponibles y observando los estándares e instrucciones recibidas.

– Ingeniero de proyectos.—Redactar y dirigir la ejecución de proyectos de ingeniería y otros trabajos técnicos aprobados para la evolución del centro productivo, contando con la asistencia externa especializada necesaria.

– Técnico titulado grado superior.—Es el técnico que, con formación de grado superior debidamente acreditada, desarrolla tareas de carácter técnico, dirige y coordina trabajos de especialidades diferentes desempeñados por personal a su cargo, asumiendo iniciativa y responsabilidad.

Categoría c-15 a c-17.

Son los responsables de la gestión y de la consecución de los objetivos fijados por la estrategia corporativa de la empresa dentro de su área, departamento, zona o fábrica. Son puestos de libre designación cuyo cometido, funciones y nivel se determinarán para cada puesto específico.

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores que actualmente tengan una categoría superior a la establecida en la nueva clasificación profesional y se vieran inmersos en un procedimiento de ascenso, podrán ser promocionados a la categoría superior a la que vienen ostentando.

C) fichas descripción de puestos de trabajo.

Las fichas de los puestos de trabajo de AB Azucarera Iberia, Azucarera S.L.S.U, aprobadas en el convenio 2009-2010, continuarán vigentes.

ANEXO 2

Tabla de salarios convenio para el año 2015 para trabajadores fijos sin antigüedad

Nivel salarial	Salario base (12 meses/365 días) – Euros	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días) – Euros	Salario Convenio (15 meses/455 días) – Euros
4	12.256,88	3.022,24	15.279,12
5	12.751,13	3.144,11	15.895,25
6	13.284,94	3.275,74	16.560,68
7	13.838,37	3.412,20	17.250,57
8	14.312,87	3.529,20	17.842,07
9	14.826,88	3.655,94	18.482,83
10	15.607,79	3.848,50	19.456,28
11	16.388,67	4.041,04	20.429,71
12	17.555,00	4.328,63	21.883,63
13	19.097,02	4.708,85	23.805,87
14	20.757,57	5.118,30	25.875,87
15	22.398,45	5.522,91	27.921,36
16	25.650,50	6.324,78	31.975,28
17	28.942,05	7.136,39	36.078,44

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 2015 para trabajadores fijos discontinuos y eventuales

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria – Euros
4	8,71
5	9,06
6	9,44
7	9,83
8	10,17
9	10,53
10	11,08
11	11,64
12	12,47
13	13,56
14	14,74
15	15,91
16	18,21
17	20,55

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 2015 (trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Plus de nocturnidad (Euros/ 8 horas)
4	11,25
5	11,69
6	12,21
7	12,68
8	13,10
9	13,58
10	14,29
11	15,00
12	16,08
13	17,47
14	19,00
15	20,52
16	23,51
17	26,51

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 2015 para (trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Valor hora extraordinaria – Euros
4	12,22
5	12,71
6	13,24
7	13,79
8	14,26
9	14,78
10	15,55
11	16,33
12	17,50
13	19,03
14	20,69
15	22,32
16	25,56
17	28,84

Nota: estos valores serán incrementados con la cantidad que resulte de multiplicar el valor horario de antigüedad que tuviese reconocida cada trabajador por el coeficiente 1,75.

ANEXO 6**Modulo pactado 2015**

Nivel salarial	Módulo pactado hora – Euros
4	6,98
5	7,26
6	7,57
7	7,88
8	8,15
9	8,44
10	8,89
11	9,33
12	10,00
13	10,88
14	11,82
15	12,76
16	14,61
17	16,48