III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

148 *Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la industria azucarera (código de convenio n.º 99000555011981), que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 2018, de una parte, por la asociación empresarial Asociación de Fabricantes de Azúcar de España (AGFAE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro de U.G.T. (FICA-UGT) y Federación de Industria de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo 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, 18 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA 2018 - 2020

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 refino 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 el artículo 1.3 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 B.O.E los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2018 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.

2. Duración.

La duración del presente convenio será de tres 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 2018, 2019 y 2020.

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 2018, 2019 y 2020.

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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

5.3 Adhesión al ASAC. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

5.4 Inaplicación por las empresas de las condiciones de trabajo en el Convenio Colectivo. Cuando concurran las causas previstas en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo.

1. Tramites para la inaplicación:

A) Con carácter previo a la inaplicación, la Empresa deberá:

a) Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.

b) En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto.

c) La Empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de no aplicar el mismo, concretando las materias que pretende no aplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

B) Del resultado del periodo de consultas:

a) Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82. 3 párrafo 6 del Estatuto de los trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la Empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b) Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo: las partes someterán las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art.8 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

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 remitirán, para su negociación, y en su caso aprobación, a la Comisión Negociadora del Convenio.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 siete 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 Zurbano 45, C.P. 28010, 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, referidas a la actividad empresarial, 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 de acuerdo con los límites establecidos en el art 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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, aun 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 «periodo 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

2. Puestos de libre designación de la empresa.

Sin dejar de aplicar los principios generales antes mencionados, se regirán 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.

5. Las empresas podrán establecer sus propios sistemas de promoción y ascensos que complementen los establecidos en este Convenio.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales.

Acuerdo 18. *Asistencia sanitaria.*

La asistencia sanitaria a nivel de enfermero/a, 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

Las partes firmantes se comprometen, en las empresas que así lo requieran, al diseño de una nueva clasificación profesional que será objeto de negociación en el seno interno de cada empresa y se incorporarán como modificación del actual Anexo 1 A y siguientes.

La Relación de puestos y las fichas descripción de puestos de trabajo de AB Azucarera Iberia, Azucarera S.L.S.U, aprobadas en el convenio 2.009-2.010, continuarán vigentes durante el proceso de diseño de una nueva clasificación profesional

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, exceptuando la prioridad aplicativa que se establece en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 los años 2018 y 2019. El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas.

Para el año 2020 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 los años 2018 y 2019 figura en el anexo 3. 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 los años 2018 y 2019 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 31-12-2017, revalorizándose en la misma cuantía que se ha pactado en este convenio para los incrementos salariales.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

Bienio 2018 – 2019.

El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 110 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2018 y 2019. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2019 sólo se consolidará la cantidad de 110 euros. Estas cantidades se repartirán a razón de 7,34 euros en 15 pagas durante cada uno de los años 2018 y 2019, bajo el concepto de antigüedad 2018–2019.

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 2018 y en la fecha en que para persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31-12-2019, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,063 euros por hora efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedará consolidada.

Bienio 2020 – 2021.

El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 120 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2020 y 2021. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2021 sólo se consolidará la cantidad de 120 euros. Estas cantidades se repartirán a razón de 8 euros en 15 pagas durante cada uno de los años 2020 y 2021, bajo el concepto de antigüedad 2020–2021.

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 2020 y en la fecha en que para persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31-12-2021, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,068 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 0,99 euros/día durante los años 2018 y 2019.

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 los años 2018 y 2019 es el que figura en el anexo 4.

Los turnos que trabajen la noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero percibirán un plus de 50 euros/noche.

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

El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá en los años 2018 y 2019 un plus de 2,21 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia.

El personal que trabaje durante los días festivos percibirá en los años 2018 y 2019 un plus de 2,21 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia. 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

Acuerdo 27. *Incentivos.*

Para los años 2018 y 2019 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 2018, 2019 y 2020 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 1.500 euros en 2018, 2019 y 2020 en proporción al tiempo de prestación de servicios durante cada uno de esos años. Estos importes serán hechos efectivos antes del 31 de diciembre de cada año.

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 los años 2018 y 2019.

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 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 aquí expuesto, 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.

Suplir ausencias o cambios en los turnos de trabajo que no se puedan cubrir con personal interino

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 1.993, 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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	56,63
De más de siete días	4 al 12	53,42

Las dietas de los restantes niveles se regularán por sus normas de régimen interior.

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 0.09 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable, para los años 2018 y 2019, al personal que hubiera tenido derecho a percibirlo durante la vigencia de la misma.

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 Treinta mil euros (30.000 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 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 1.647 euros para los años 2018 y 2019, distribuidas en 12 mensualidades de 137,25 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 discapacitados 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 1.647 euros para los años 2018 y 2019, distribuidos en 12 mensualidades de 137,25 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 los herederos legales designados por el trabajador, el importe de cuatro 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 seis 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 los años 2018 y 2019 figuran en el anexo 6 de este convenio.

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 biodiesel.

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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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. Si el periodo de vacaciones coincide con el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan trascurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 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 adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. La mujer o el hombre 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 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 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

En relación al inicio de los permisos, se estará a los criterios legal y jurisprudencialmente establecidos.

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 treinta 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. 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 produjeren 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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, atendiéndose 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 prevaliéndose 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.

22. El incumplimiento de las políticas de las empresas o códigos de conducta que apliquen a su actividad y cuyo incumplimiento supongan para estas un riesgo de sanciones, multas, pérdidas financieras o pérdida de su reputación.

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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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 según lo dispuesto en el art. 68.e) del ET, con un mínimo de 30 horas que 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional primera. *Incrementos salariales para 2018, 2019 y 2020.*

Los conceptos salariales establecidos para los años 2018 y 2019, son los 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, vigentes en 2017 sin variación alguna.

Para el año 2020 los conceptos salariales, 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 serán los correspondientes a un aumento del 2% respecto a los valores vigentes.

Adicionalmente las empresas con beneficios aplicarán un incremento del 1% sobre el salario base, en cada uno de los años de vigencia del Convenio en el que se produzca esta circunstancia. Este importe se hará efectivo en un solo pago como complemento salarial compensable y absorbible. En el caso de que hubiera que aplicar la compensación y absorción, ésta no podrá ser en ningún caso antes del 1 de enero de 2021.

Las empresas podrán dejar de aplicar lo dispuesto en el párrafo anterior a los trabajadores de niveles 15, 16 y 17, o incluido en sistema de retribución variable.

Disposición adicional segunda. *Ley de igualdad.*

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a los planes y las comisiones de las empresas para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencia han establecido en el seno interno de cada empresa. Las comisiones tendrán como objetivo hacer un diagnóstico, fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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 conducirle 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,

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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
– Afilar 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

• 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 éstos 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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.

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

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.ªE 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.ªE
– 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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– 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 Contramaestre, 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 Contramaestre, Eléctrico y Automatismos, Eléctrico y Contramaestre, Automatismos y Contramaestre)

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

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

– Jefe de Departamento en Oficinas centrales
– Subdirector

C-17.

– Director

ANEXO 2

Tabla de salarios convenio para años 2018 y 2019 para trabajadores fijos sin antigüedad

	TABLAS 2018 y 2019	GRAT. PACTADAS 3 MESES/90 DÍAS 2018 y 2019	SALARIO CONV. 15 MESES/455 DÍAS 2018 y 2019
NIVEL 4	12.477,50	3.076,64	15.554,15
NIVEL 5	12.980,65	3.200,71	16.181,36
NIVEL 6	13.524,07	3.334,70	16.858,77
NIVEL 7	14.087,46	3.473,62	17.561,08
NIVEL 8	14.570,50	3.592,73	18.163,23
NIVEL 9	15.093,77	3.721,75	18.815,52
NIVEL 10	15.888,73	3.917,77	19.806,49
NIVEL 11	16.683,66	4.113,78	20.797,44
NIVEL 12	17.870,99	4.406,54	22.277,53
NIVEL 13	19.440,76	4.793,61	24.234,38
NIVEL 14	21.131,20	5.210,43	26.341,63
NIVEL 15	22.801,62	5.622,32	28.423,94
NIVEL 16	26.112,21	6.438,63	32.550,84
NIVEL 17	29.463,00	7.264,85	36.727,85

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 2018 y 2019 para trabajadores fijos discontinuos y eventuales

	SALARIO HORA ORDINARIO
NIVEL 4	8,86
NIVEL 5	9,21
NIVEL 6	9,60
NIVEL 7	10,00
NIVEL 8	10,34
NIVEL 9	10,71
NIVEL 10	11,28
NIVEL 11	11,84
NIVEL 12	12,69

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

	SALARIO HORA ORDINARIO
NIVEL 13	13,80
NIVEL 14	15,00
NIVEL 15	16,19
NIVEL 16	18,54
NIVEL 17	20,92

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 2018 y 2019 trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales

	PLUS NOCTURNIDAD (€/8 horas)
NIVEL 4	11,45
NIVEL 5	11,90
NIVEL 6	12,43
NIVEL 7	12,91
NIVEL 8	13,33
NIVEL 9	13,83
NIVEL 10	14,54
NIVEL 11	15,27
NIVEL 12	16,37
NIVEL 13	17,79
NIVEL 14	19,34
NIVEL 15	20,89
NIVEL 16	23,93
NIVEL 17	26,99

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 2018 y 2019 trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales

NIVEL 4	12,43
NIVEL 5	12,94
NIVEL 6	13,48
NIVEL 7	14,04
NIVEL 8	14,52
NIVEL 9	15,04
NIVEL 10	15,83
NIVEL 11	16,63

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es

NIVEL 12	17,81
NIVEL 13	19,37
NIVEL 14	21,06
NIVEL 15	22,72
NIVEL 16	26,02
NIVEL 17	29,36

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 2018 y 2019

NIVEL 4	7,11
NIVEL 5	7,39
NIVEL 6	7,70
NIVEL 7	8,02
NIVEL 8	8,30
NIVEL 9	8,60
NIVEL 10	9,05
NIVEL 11	9,50
NIVEL 12	10,18
NIVEL 13	11,07
NIVEL 14	12,03
NIVEL 15	12,98
NIVEL 16	14,87
NIVEL 17	16,78

cve: BOE-A-2019-148
Verificable en http://www.boe.es