

Grupo profesional V: Talleres

Nivel VII:

Auxiliar de Mantenimiento:

Electricidad-Mecánica:

Ajustar y regular el funcionamiento metálico y eléctrico de instalaciones y equipos, localizando y reparando defectos y averías de escasa complejidad.

Poner a punto todo tipo de instalaciones de medida, regulación, simple y/o automática de temperaturas, presiones, caudales, niveles, etc.

Realizar el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medida.

Montar y desmontar instalaciones y/o equipos eléctricos y reparar averías de escasa complejidad en los mismos.

Cerrajería-Calderería:

Rellenar, cortar y soldar bien con soplete oxiacetilénico o con arco eléctrico, tanto materiales férricos como no férricos.

Elegir tipo y dimensiones de varillas de metal y electrodos más convenientes a utilizar en cada trabajo.

Afilarse toda clase de herramientas.

Ebanistería: Realizar tareas de serrado, encolado.

Y cualesquiera otras que por su contenido y naturaleza sean equiparables a las anteriores y propias de su categoría y especialidad.

ANEXO III

Organización y distribución del trabajo a bordo de los trenes

El presente anexo permanece en vigor en su actual redacción, salvo en lo relativo al punto 1.3, que queda redactado de la siguiente manera:

1.3 Trenes Estrella: Cada profesional (conductor y/o literista) tendrá a su cargo dos coches. En el supuesto de que en destino se agregara un coche de aumento de última hora no grafiado para atender incrementos del número de viajeros inicialmente no previstos, el profesional que preste sus servicios en los otros dos coches atenderá el tercer coche de aumento, y recibirá por este concepto la cantidad de 15.000 pesetas.

Este únicamente tendrá obligación de hacerse cargo del coche de refuerzo, cuando el centro operativo de origen no haya tenido ninguna posibilidad de enviar a otra persona para asegurar el mismo, por tratarse de un aumento de última hora.

Para asignar el servicio se tendrá en cuenta que deberá asegurarlo con prioridad un conductor cuando en composición exista, al menos, un coche-cama. En el caso de que la composición la formen únicamente coches-literas, este servicio será siempre asegurado por literistas, si existe personal disponible de esta categoría.

8863

RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Industria Azucarera» (código de Convenio número 9900555), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1996, de una parte por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de abril de 1997, la Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA 1994-1998

Introducción: El Convenio Colectivo de la «Industria Azucarera» fue suscrito el 17 de noviembre de 1994 con eficacia limitada, por tiempo de cinco años y con la posibilidad de efectuar determinadas revisiones a partir del tercer año. El 4 de junio de 1996, presentes las partes sindical y empresarial con legitimación para negociar en condiciones de eficacia general, no sólo se efectúa la revisión acordada en distintas reuniones previas, sino que se acuerda dotar al Convenio de dicha eficacia general mediante la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto anterior con las modificaciones acordadas, que tendrán eficacia en lo modificado desde el 1 de enero de 1996.

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 refinado de azúcar, así como el comprimido, estuchado y envasado de la misma cuando estas actividades se realicen en fábricas o refinerías azucareras como fase complementaria de la actividad principal.

b) La destilación del alcohol de melazas.

c) Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de 1993 hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo para las Industrias Azucareras.

3. Personal: El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre todos los trabajadores y empresas sujetos a los ámbitos de aplicación territorial, funcional y temporal. Quedan fuera del ámbito de aplicación las relaciones jurídicas reguladas en los artículos 1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Acuerdo 2. *Ámbito temporal.*

1. Entrada en vigor: El Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos económicos del Convenio para el tercer año se retrotraerán al 1 de enero de 1996 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.

2. Duración: La duración del presente Convenio será de cinco 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 1996 y 1997.

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 «Boletín Oficial del Estado» y renegociar su contenido atendiendo a las materias afectadas.

6. Cada dos años, dentro de los ciclos quinquenales, las partes podrán denunciar un máximo de tres acuerdos, preavisando para ello dentro del último mes de cada período anual.

Los valores económicos contenidos en los acuerdos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35 y 38 y en los anexos económicos tendrán una vigencia anual, salvo lo previsto en este Convenio para los años 1996 y 1997.

7. Están facultadas para denunciar el Convenio cualquiera de las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmantes.

Acuerdo 3. Efectos del Convenio.

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

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

2. **Cláusula de garantía:** En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

Acuerdo 4. Vinculación a la totalidad.

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

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

Acuerdo 5. Concurrencia.

El presente Convenio, que es formalizado por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabaco de CC.OO., por parte sindical, y por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, por parte empresarial, 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.

Las partes directamente contratantes y las entidades a las que representan en ámbitos inferiores se comprometen expresamente a no abrir nuevas unidades de negociación de ámbito personal territorial y temporal de eficacia general para el mismo ámbito funcional.

No obstante lo anterior, todas aquellas materias que no hayan sido declaradas como indisponibles por la ley o por el Convenio Colectivo podrán ser objeto de regulación por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo o por acuerdo individual, que no podrá ser menos favorable o contrario a las disposiciones de este Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Acuerdo 6. Comisión interpretativa del Convenio.

1. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su Registro.

3. La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales y por cinco 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) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado c), cada tres meses.

B) **Convocatoria.**—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación

escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

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

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

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

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

E) **Domicilio.** El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en la sede de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, calle Montalbán, número 11, cuarto, de Madrid, 28014.

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.

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 de sus representantes legales. En el caso de que hubiera reclamaciones, éstas se deberán formular en el plazo de diez días y la empresa resolverá. Contra la decisión desestimatoria de la empresa el trabajador podrá ejercitar las acciones legales oportunas.

Acuerdo 9. Movilidad funcional.

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

Acuerdo 10. Movilidad geográfica.

1. **Traslados y desplazamientos:** Los traslados de los trabajadores que comporten cambio de residencia y los desplazamientos se regirán por lo establecido en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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 dieciocho años y aquellas personas con notoria disminución física por motivos de enfermedad o accidente.

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) Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 58 años, no podrán ser trasladados de su centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

b) No obstante lo anterior, los trabajadores de los niveles 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.

CAPÍTULO III

Ingreso en la empresa

Acuerdo 12. *Regla general.*

Los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente.

A los efectos de este Convenio Colectivo:

a) Cuando se utilice la expresión «trabajador fijo» se entenderá referida exclusivamente al empleado bajo la modalidad de contrato indefinido a tiempo pleno, no refiriéndose, por tanto, a los fijos discontinuos, tiempo parcial, interinos, obra o servicio determinado, etc.

b) El régimen previsto en este Convenio Colectivo para el personal fijo discontinuo será aplicable al que tuviera tal carácter al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y, a partir de esta fecha, al contratado a tiempo parcial con carácter indefinido para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad, siempre que el llamamiento se reiterara dos campañas consecutivas para desempeñar el mismo puesto de trabajo.

Acuerdo 13. *Período de prueba.*

La admisión del personal se considera provisional durante un período de prueba, que no podrá exceder de la siguiente escala:

Trabajadores no cualificados: Una semana.
Trabajadores especialistas y profesionales: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Técnicos y administrativos: Un mes.
Titulados: Seis meses.

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

Acuerdo 14. *Personal fijo discontinuo y a tiempo parcial.*

1. Salvo pacto en contrario, el personal fijo discontinuo, que tuviera tal carácter al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, o el contratado a tiempo parcial con carácter indefinido para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad en cada centro de trabajo de las industrias azucareras, será llamado paulatinamente, y en la cuantía que demanden las necesidades de la empresa cuando se inicie cada campaña de molturación, elaboración de jarabes y producción alcohólica por el siguiente orden: Sección, especialidad y, dentro de éstas, la antigüedad que tuvieren en cada actividad.

Durante el período de reparación de la fábrica y en el caso de que la misma no requiera conocimientos o servicios especiales, si la empresa necesitase más personal que el de su plantilla fija lo contratará de entre el personal profesional o de oficio especializado y, en su defecto, peones que hayan trabajado en campaña dando preferencia a los que hayan ostentado superior categoría y antigüedad, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad y aptitud profesional. Si se necesitan empleados, también serán de los que trabajen en campaña, siguiendo las mismas normas.

2. El llamamiento se efectuará por correo certificado con acuse de recibo o por cualquier otro procedimiento al uso, que acredite la comunicación de la fecha de reincorporación al trabajo al comienzo de la campaña.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el interesado, 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. Si durante la campaña de molturación el centro de trabajo quedara desabastecido de materia prima suficiente para mantener la actividad productiva normal, la interrupción o suspensión de los contratos de los trabajadores fijos discontinuos y los contratados a tiempo parcial con tal carácter, se regulará por lo establecido en la Ley. Las partes se comprometen a dirigirse a la Administración Laboral a fin de obtener una regulación homogénea de la materia.

4. Los trabajadores fijos discontinuos o los contratados a tiempo parcial con tal carácter serán dados de baja progresivamente al término de cada campaña a medida que vayan terminando los trabajos de cada sección.

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, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir y perfil profesional y personal del candidato. La antigüedad sólo será tenida en cuenta, a efectos de promoción, cuando exista una sensible igualdad de las citadas condiciones.

2. Puestos de libre designación de la empresa: Sin dejar de aplicar los principios generales antes mencionados, se registrarán por el sistema de libre designación de la empresa los ascensos para ocupar puestos de la estructura de mandos, entendiéndose por tales los actuales niveles salariales 12 y superiores.

3. Puestos a cubrir por concurso-oposición: Las vacantes hasta el nivel 11 inclusive 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 donde se producirá la vacante, requisitos mínimos exigidos, fecha o fechas de las pruebas y pasos a seguir por los posibles candidatos en cuanto a la presentación de su solicitud.

Podrán optar a ocupar la vacante todas las personas con contrato fijo que se consideren capacitadas 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 de trabajo 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 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 la plaza alcanzara la calificación global 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» o «no apto», y sin hacer referencia a la posición relativa de los demás aspirantes.

4. Período de prueba de la persona ascendida: Como garantía de que la persona ascendida desempeñará eficazmente sus nuevas funciones, se establece un período de prueba de un mes. Si transcurrido dicho período resultara que la persona ascendida no reúne las condiciones exigidas para el nuevo puesto, se reintegrará a su anterior puesto, categoría y remuneración. La decisión corresponderá a la Dirección de la empresa, una vez recabados cuantos informes estime necesarios y previa información a la representación de los trabajadores.

Acuerdo 17. Reconocimiento médico.

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.

Acuerdo 18. Asistencia sanitaria.

La asistencia sanitaria a nivel de A. T. S. deberá ser efectiva, en las fábricas azucareras, durante las veinticuatro horas del día, en tiempo de campaña.

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 haya incumplido.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Acuerdo 20. Grupos profesionales.

La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio se efectuará por grupos profesionales, cuya enumeración, contenido y criterios de definición son los que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

Transitoriamente, la definición de los diferentes puestos será la establecida en la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera de 1975 y en sus modificaciones complementarias, que se incorporan al presente Convenio en el citado anexo 1. Cuando la Comisión Paritaria constate que la asimilación se ha producido en todas las empresas se dejará sin efecto el referido anexo.

Los nuevos puestos o funciones que surjan como consecuencia del desarrollo tecnológico y organizativo de la industria azucarera se asimilarán a las nuevas categorías que correspondan en función del nivel de conocimientos y de responsabilidad exigidos para su desarrollo. La asimilación se efectuará por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

A medida que vayan surgiendo las necesidades, se actualizará la definición de puestos y funciones y su encuadramiento en la categoría correspondiente, de acuerdo con las transformaciones productivas y tecnológicas que aparezcan en la industria hasta la total sustitución de las actuales por las contempladas en el anexo 1.

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

CAPÍTULO V

Retribuciones

Acuerdo 21. Características de las retribuciones.

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

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el 25 por 100 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 puesto 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.

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 recogen 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 1996. Para 1997 estas retribuciones se incrementarán en un 2,5 por 100.

El mencionado salario convenio se abonará en 15 pagas.

5. Retribuciones del personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada: La liquidación de haberes del personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada se efectuará por jornada trabajada, multiplicando el número de horas trabajadas dentro de la jornada ordinaria por el respectivo salario-hora que para el año 1996 figura en el anexo 3. Para el año 1997 estas retribuciones se incrementarán en un 2,5 por 100. 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.

A partir del 1 de enero de 1996, los complementos personales se incrementarán en un 3,5 por 100 sobre sus valores medios de 1995, y a partir del 1 de enero de 1997, los valores medios de 1996 se incrementarán con un 2,5 por 100 sobre los valores medios de 1996.

Acuerdo 23. Complemento de antigüedad.

El personal fijo de plantilla acogido al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo consolidará la cantidad que por complemento de antigüedad ha percibido hasta el 31 de diciembre de 1995, revalorizada con los mismos incrementos que se han pactado en este Convenio para los complementos personales. Además, se liquidará una cantidad de 20.000 pesetas, fija e igual para todas las categorías durante 1996, y de 37.500 pesetas durante 1997. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que al 31 de diciembre de 1997 sólo se consolidará esta última cantidad de 37.500 pesetas. Estas cantidades se repartirán a razón de 2.500 pesetas en 8 pagas en 1996 y en 15 pagas de 2.500 pesetas en 1997, bajo el concepto de «antigüedad 1996 ó 1997», respectivamente. El pago se efectuará a partir del mes de julio de 1996.

El personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, acogido al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, consolidará el importe que por razón de antigüedad ha venido percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1995, que se revalorizará con los mismos incrementos que se han pactado en este Convenio para los complementos personales. Además, en los casos en que proceda, percibirá, a partir del 1 de enero de 1996 y en la fecha en que para cada trabajador vayan venciendo los setecientos treinta días de trabajo efectivo y hasta el 31 de diciembre de 1997, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 21 pesetas por hora efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedarán consolidadas.

Ambas partes acuerdan la sustitución de futuros devengos por antigüedad y, a tal efecto, se constituirá una Comisión Mixta para estudiar la implantación de un plan de jubilación con las aportaciones que se determinen. Si dicha Comisión no llegara a un acuerdo, las partes deberán negociar en el siguiente Convenio el valor del bienio u otras fórmulas alternativas.

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 110 pesetas-día durante el año 1996, y 113 pesetas-día durante 1997.

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

Acuerdo 25. Plus de nocturnidad.

El importe del plus de nocturnidad para cada nivel y categoría en el año 1996 es el que figura en el anexo 4. En el año 1997 este plus se incrementará en un 2,5 por 100.

Acuerdo 26. Plus de domingos.

El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá un plus de 251 y 257 pesetas, respectivamente, para 1996 y 1997, por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia.

Acuerdo 27. Incentivos.

A partir del 1 de enero de 1996, los incentivos se revalorizarán en un 3,5 por 100 sobre sus valores básicos medios de 1995, y a partir del 1

de enero de 1997, se incrementarán en un 2,5 por 100 sobre los valores medios de 1996.

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 1996 y 1997, al margen de los problemas climáticos o industriales que pueden producirse y con resultado económico positivo, dará derecho a los trabajadores a la percepción de un complemento salarial único por un importe total de 47.445 y 48.631 pesetas, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los años 1996 y 1997, respectivamente. Estos importes serán hechos efectivos antes del 31 de diciembre de 1996 y 1997, respectivamente.

Acuerdo 29. Valor de las horas extraordinarias.

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

Dichas horas se abonarán bien económicamente o bien mediante descanso compensatorio, de acuerdo con las necesidades de la empresa y antes de la siguiente campaña o dentro del año natural siguiente. El importe de las horas extraordinarias será el que para cada categoría se establezca en el anexo 5 para el año 1996. En el año 1997 este valor se incrementará en un 2,5 por 100. Cuando la realización de horas extraordinarias se compense con descanso, éste será de hora por hora.

El criterio a seguir para la realización será el siguiente:

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

b) Horas extraordinarias estructurales: Su realización será obligatoria, computándose como tales las necesarias en supuestos de:

Inicio de la campaña y agotamiento final.

Paradas durante el proceso y arranque.

Solapes de turno.

Periodos 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.

Las direcciones de las empresas informarán a la representación de los trabajadores al final de cada mes las horas extraordinarias realizadas en el mismo.

En los casos en que la realización de las horas extraordinarias sea obligatoria, corresponderá al trabajador la opción entre el cobro o el descanso. Si la realización de las horas extras es voluntaria, la opción entre el cobro y el descanso corresponderá a la empresa. En ambos casos, 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.

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 vengán 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 44 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 en las mismas circunstancias a los trabajadores fijos discontinuos, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.

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

Acuerdo 33. Dietas.

Las dietas completas a satisfacer al personal fijo, en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo distinto del suyo habitual y situado fuera de la localidad y de su domicilio, y para el personal fijo discontinuo a cualquier centro distinto de aquel con el que tenga contrato, se ajustará al siguiente baremo:

Desplazamiento	Nivel salarial	Pesetas diarias	
		1996	1997
De hasta siete días inclusive	4 al 12	5.817	5.962
De más de siete días	4 al 12	4.628	4.744

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 al personal que hubiera tenido derecho a percibirlo en las condiciones estipuladas en la derogada Orden de 10 de febrero de 1958, a razón de 9,50 y 9,80 pesetas por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable, respectivamente para 1996 y 1997.

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 el trabajador, 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.

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 2 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 de trabajo.

Los trabajadores que sufran un accidente laboral, percibirán con cargo a la empresa un complemento indemnizatorio por cada día natural, según el nivel retributivo en el que estén encuadrados y por los importes siguientes:

Niveles	Pesetas/día 1996	Pesetas/día 1997
4	1.111	1.139
5	1.156	1.185
6	1.206	1.236
7	1.256	1.287
8	1.298	1.330
9	1.348	1.382
10	1.415	1.450
11	1.487	1.524
12	1.592	1.632
13	1.734	1.777
14	1.881	1.928
15	2.031	2.082
16	2.326	2.384
17	2.698	2.765

Este complemento indemnizatorio se abonará sólo cuando, producido el accidente de trabajo, se dé alguna de las siguientes condiciones:

a) Que el accidente haya producido al trabajador lesiones graves o muy graves que requieran de intervención quirúrgica o dé lugar a una fractura ósea. En estos casos, el complemento indemnizatorio se abonará desde el primer día y hasta que termine la situación de I.T. o se produzca su baja, temporal o definitiva, en la empresa por la interrupción o finalización del contrato. La reanudación del contrato conllevará la del complemento indemnizatorio aquí pactado.

b) Que el accidente de trabajo origine lesiones que tarden en curar más de veintidós días. Constatada esta duración, el complemento indemnizatorio se abonará retroactivamente desde el primer día de la baja, según el parte dado por los servicios médicos correspondientes, y hasta que termine la situación de I.T. o se produzca su baja, temporal o definitiva, en la empresa por la interrupción o finalización del contrato. La reanudación del contrato conllevará la del complemento indemnizatorio aquí pactado.

En los demás supuestos de baja por I.T. a causa de accidente de trabajo, no previstos en los apartados a) y b) anteriores, no procederá al abono de complemento indemnizatorio alguno con cargo a la empresa, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Aquellos trabajadores que vinieran recibiendo cualquier clase de complemento indemnizatorio, incluso el abono sin descuento de las pagas extras durante o por causa de I.T., que sean superiores o más extensos que los establecidos, estarán a las condiciones particularmente convenidas, sin que en ningún caso puedan exigir la acumulación de lo establecido en esta cláusula del Convenio Colectivo a lo que vinieran recibiendo, a fin de evitar la duplicidad total o parcial de pago. Cuando los citados complementos indemnizatorios fueran inferiores a los ahora pactados, serán sustituidos por el régimen establecido en este Convenio.

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 periodo en el que permanezcan en tal situación, siendo el capital mínimo asegurado por trabajador de 1.000.000 de pesetas. 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 complemento económico de la cuantía que se señala en este acuerdo a los trabajadores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de sesenta y cinco 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 complemento 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 complemento 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 económico a cargo de la empresa	
	Cantidad mensual Pesetas	Cantidad anual Pesetas
4	900	12.600
5	1.000	14.000
6	1.300	18.200
7	1.400	19.600
8	1.750	24.500
9, 10 y 11	2.000	28.000
12	2.500	35.000
13 y 14	3.000	42.000
15	4.000	56.000
16	6.000	84.000
17	8.000	112.000

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 causen baja en la empresa.

Las empresas concederán el mencionado complemento 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 podrán optar por acogerse al sistema establecido en los párrafos anteriores o por percibir de una sola vez, en sustitución de este complemento económico por jubilación, las siguientes cantidades:

- Niveles 4 al 11: 280.000 pesetas.
- Nivel 12: 350.000 pesetas.
- Niveles 13 y 14: 420.000 pesetas.
- Nivel 15: 560.000 pesetas.
- Nivel 16: 840.000 pesetas.
- Nivel 17: 1.120.000 pesetas.

Acuerdo 38. *Ayuda a disminuidos psíquicos.*

Los trabajadores fijos con hijo o hijos disminuidos psíquicos a su cargo percibirán, excepcionalmente, por el período de vigencia de este Convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las empresas consistente en 178.493 y 182.956 pesetas para los años 1996 y 1997, distribuidas en doce mensualidades de 14.874 pesetas y 15.246 pesetas, respectivamente. 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 discontinuos y eventuales percibirán esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Acuerdo 39. *Muerte del trabajador.*

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

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

Acuerdo 40. *Equipamiento mínimo.*

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

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

Fijos discontinuos (Administrativos): Cazadora y pantalón cada dos años.

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

el primer año y una cazadora y un pantalón de invierno para el segundo año.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Acuerdo 41. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este Convenio, que será considerada como máxima, es de 1.780 horas anuales, correspondientes a una jornada semanal promedio de cuarenta horas.

2. Para los trabajos a turno y en los departamentos que lo requieran, durante la campaña, las empresas podrán establecer sistemas de trabajo que a través de ciclos de veintiocho días 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 diarias.

a) Los trabajadores fijos que durante la campaña 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 realizada en campaña 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 1996 figuran en el anexo 6 de esta revisión. Estos módulos se incrementarán en un 2,5 por 100 para el año 1997.

c) El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de ocho horas, se disfrutará por los trabajadores fijos, en el período de intercampaña, como descanso retribuido. Se disfrutará colectivamente, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones, e individualmente, a petición del trabajador, en ambos 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 la campaña.

Asimismo, las empresas abonarán un complemento metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria de exceso sobre las cuarenta horas, calculado sobre los precios de los módulos pactados (anexos 6.1 y 6.2)

3. No obstante lo anterior, las empresas para el período de campaña podrán negociar con los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo ciclos con promedios semanales desde cuarenta y dos hasta cuarenta y ocho horas semanales. En ningún caso ello supondrá rebasar el límite de mil setecientas ochenta horas anuales y la jornada semanal promedio de cuarenta horas.

4. El calendario acomodado a estos fines será dado a conocer a los representantes legales de los trabajadores, como mínimo, un mes antes del inicio de la campaña.

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.

Acuerdo 43. *Permiso por maternidad.*

La mujer trabajadora tendrá los derechos reconocidos por la Ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo, menor de nueve meses. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada legal de trabajo en una hora, con la misma finalidad.

Acuerdo 44. *Permisos retribuidos.*

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 siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta cinco días por fallecimiento o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados, 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 nacimiento de hijo. Asimismo, dos días por fallecimiento o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor de hijos emancipados u otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite realizar por tal motivo un desplazamiento a la localidad distinta de la de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- 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) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

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

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 diez días al año y que haya causa justificada para la concesión de tales licencias.

Acuerdo 47. *Excedencias.*

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

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

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos los derechos. La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de la excedencia, la reincorporación del trabajador será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que ésta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrido el primer año, el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

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

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

En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el 5 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

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.

Acuerdo 48. *Servicio militar.*

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo y deberán reincorporarse a la empresa en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de licenciamiento.

Los trabajadores, una vez incorporados definitivamente a sus puestos de trabajo, tendrán derecho a percibir íntegramente la totalidad de las pagas extraordinarias en su vencimiento.

Los derechos de los trabajadores que realicen la prestación social sustitutoria se regularán por sus leyes específicas.

El personal que ocupe vacantes por razón del servicio militar, al reincorporarse el titular, pasará a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la empresa con carácter fijo o causará baja si hubiere ingresado para cubrir aquella plaza con carácter interino.

CAPÍTULO VII

Régimen de faltas y sanciones

Acuerdo 49. *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. La embriaguez ocasional durante el trabajo.

8. Negativa a firmar el documento escrito que acredite la recepción por el trabajador de las notificaciones que le sean cursadas por las empresas.

9. 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 50. *Faltas graves.*

1. Tres faltas de puntualidad de más de dos horas cada una durante un período de treinta días, sin que exista causa justificada.

2. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

3. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores o compañeros de trabajo o abusos de autoridad.

5. La reincidencia en las faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza, pero siempre que hayan motivado la correspondiente sanción.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

8. El consumo de bebidas alcohólicas y de estupefacientes.

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.

Acuerdo 51. *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.

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.

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.

Acuerdo 52.

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

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 establecidos 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 53. *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 cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

3. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio

de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

4. La designación de Delegados sindicales se realizará por empresas, según el número establecido en este Convenio Colectivo. Los Delegados tendrán derecho a participar en las reuniones de los Comités Intercentros con las mismas facultades que el resto de sus miembros.

Acuerdo 54. 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, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este acuerdo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

3. Garantías.

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

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

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

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

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

d) El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se fija en treinta horas y podrán ser acumulables anualmente por sindicato y empresa en un Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical de cada uno de los sindicatos más representativos, siempre que la empresa no alcance más de 1.000 trabajadores, hasta un máximo de dos cuando el número de trabajadores en la empresa esté entre 1.000 y 2.000 trabajadores y hasta un máximo de tres cuando la empresa rebase los 2.000 trabajadores. El Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical en quien se acumulen las horas de crédito podrán quedar relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración y con los límites establecidos anteriormente.

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

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Acuerdo 55. 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 56. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, de las empresas que lo tengan, se compondrá de un mínimo de cinco miembros y un máximo de 13.

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 57. 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 58. 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.

Disposición complementaria. Cláusula de garantía para 1996 y 1997.

1. Cláusula de garantía para 1996: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,5 por 100 con respecto al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial a partir de que se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1996 en una sola paga, que se hará efectiva dentro del primer trimestre de 1997 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 1997.

2. Cláusula de garantía salarial para 1997: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 2,5 por 100 con respecto al 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial a partir de que se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1997 en una sola paga, que se hará efectiva dentro del primer trimestre de 1998 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 1998.

Disposición adicional.

El Convenio Colectivo de la Industria Azucarera, suscrito el 17 de noviembre de 1994 y revisado por el presente Convenio, tendrá a todos los efectos, eficacia general.

Disposición derogatoria.

Las partes declaran expresamente la inaplicación de la Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 19 de noviembre de 1975, y disposiciones que la modifican, al haber sido sustituida por la negociación del presente Convenio Colectivo de carácter general y se dirigirán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que proceda a su derogación.

ANEXO I

Clasificación profesional de la Industria Azucarera

GRUPO I

Operarios, Subalternos y profesionales de la industria

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

Este trabajador:

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

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

Utiliza herramientas normales o aparatos simples.

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

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

D-1 (nivel 5): Es el trabajador que, con la práctica necesaria y bajo estrecha supervisión, realiza en el ciclo de campaña proplamente dicho y en el de intercampaña, trabajos para los que 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 físico, ni formación anticipada por encima del certificado de Educación General Básica, 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

D-2 (nivel 6): Es el trabajador que, tras el período de práctica necesario, tiene a su cargo el manejo, cuidado y conservación de aparatos y elementos durante el período 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 Formación Profesional de primer grado 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

C-1 (nivel 7): Es el trabajador que tiene conocimiento de un oficio que le permite ejecutar los diferentes trabajos cualificados de ese oficio u otros similares, así como, en fabricación, coordinar un conjunto de operaciones de caracteres diferentes aplicando conocimiento de fabricación y de equipos instrumentales.

Este trabajador:

Ha recibido una formación completa de un oficio, sancionada por un certificado de Formación Profesional de segundo grado o posee conocimientos equivalentes debidamente acreditados o una práctica suficiente de los diversos trabajos cualificados de los oficios a los que se 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 montajes y reparaciones simples de instalaciones o de materiales corrientes.

En campaña, procede a la puesta en marcha y regulación de instalaciones automáticas o semiautomáticas, 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

C-2 (nivel 8): Es el trabajador que, cumpliendo los requisitos del nivel precedente, ha adquirido un conocimiento perfecto de un oficio y lo ejerce con gran habilidad y responsabilidad.

En campaña, su responsabilidad se extiende sobre un conjunto de operaciones que suponen, además de lo ya exigido, una mayor habilidad y/o una mayor responsabilidad, pudiendo tener a su cargo un cuadro de control que regule las operaciones de uno o más departamentos o la inspección ocular en campo sobre tres o más departamentos, estando capacitado para desempeñar, como mínimo, cualquiera de los puestos incluidos en su sector de trabajo.

Este trabajador:

Debe poseer el título de Formación Profesional de segundo grado o una experiencia equivalente en la práctica del oficio debidamente acreditada, o haber seguido cursos de reciclaje en su especialidad.

En intercampana, está encargado 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, está al cargo de una sección automática o semiautomática y procede a intervenciones que tienen una influencia decisiva sobre la calidad del producto trabajado o transformado, o sobre la rapidez del desgaste de los materiales. Debe, por iniciativa propia, hacer lo necesario para mantener la marcha normal de las máquinas o instalaciones de las que está encargado y restablecerla en caso de que constate anomalías.

Es responsable, en el marco de las consignas generales, de las diversas operaciones que le son encargadas.

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

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

B-1 (nivel 9): Es el trabajador que, respondiendo a las especificaciones del nivel precedente, está destinado a un puesto que exige una cualificación profesional alta, gran experiencia e iniciativa, pudiendo tener a su cargo un cuadro de control que regule las operaciones de dos o más departamentos, en campaña.

Este trabajador:

Ha recibido conocimientos profesionales amplios, sancionados por un título de Formación Profesional de segundo grado o por una práctica profunda que le proporciona este nivel de conocimientos debidamente contrastados.

Debe tomar iniciativa en la adaptación o combinación de los métodos de trabajo, en la apreciación de los resultados obtenidos y, si se da el caso, en la detección de las averías de fabricación o en las anomalías del material, debiendo saber aportar soluciones a las mismas.

Está destinado, en campaña, a un puesto de responsabilidad, y es capaz de ocupar diversos puestos de este nivel.

Posee, para los trabajos de intercampana, una maestría muy completa en su oficio, siendo capaz de participar, además, en trabajos conexos.

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

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

B-2 (nivel 10): Es el trabajador cuya función consiste en coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, controlando generalmente en campaña, desde una de las salas de control principales, los parámetros físicos y químicos para llevar a cabo el control correcto de la totalidad del proceso de fabricación.

Este trabajador:

Debe poseer el título de Formación Profesional de segundo grado o una formación profesional equivalente, debidamente acreditada.

Debe tener conocimientos profundos del control asignado a la sala y del manejo correcto de todos los aparatos e instrumentos que están a su disposición, siendo capaz en campaña de desempeñar todos los procesos controlados desde la Sala.

En mantenimiento, es capaz, en su especialidad, de interpretar cualquier esquema para realizar correctamente los montajes y puestas a punto.

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

Es capaz de desempeñar en campaña un mínimo de cinco puestos de trabajo en el proceso de producción.

Tiene la iniciativa necesaria para intervenir en su especialidad a fin de arreglar rápidamente, por sus propios medios, el sector de la fábrica en el que trabaja cuando se produce una dificultad; tiene, por lo tanto, la posibilidad de apreciar en qué medida es oportuno solicitar, en ese caso, la intervención de un superior.

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

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

Nivel 11: Es el trabajador encargado de la vigilancia técnica del proceso de fabricación y de la realización de las operaciones correspondientes

a las instrucciones precisas recibidas de su jefe directo, teniendo bajo sus órdenes a trabajadores especializados o cualificados. Es, asimismo, el encargado de desempeñar los trabajos de mantenimiento y de reparación que se le asignen, y de dirigir de una forma permanente un equipo de varios trabajadores cualificados o especializados de distintas profesiones.

Este trabajador:

Debe poseer una formación mínima de Formación Profesional de segundo grado o una formación profesional equivalente, debidamente acreditada.

Conoce suficientemente el proceso de fabricación para apreciar las repercusiones que podría tener, directa o indirectamente, su acción sobre los otros sectores de la fábrica.

En campaña, es capaz de desempeñar, en principio, cualquiera de los puestos de fabricación de los niveles que se encuentran situados en su sector de trabajo.

En intercampana, es capaz en su especialidad, de interpretar cualquier documentación técnica necesaria para realizar correctamente su cometido.

Tiene la iniciativa necesaria para intervenir en su especialidad a fin de corregir de forma inmediata, por sus propios medios, el sector de la fábrica en el que trabaja cuando se produce una dificultad. Tiene, por tanto, la posibilidad de apreciar en qué medida es oportuno que se solicite, en su caso, la intervención de un superior.

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

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad tanto en las operaciones de mantenimiento como de fabricación.

Clasificación profesional. Cuadro de correspondencias**GRUPO I****Operarios, Subalternos y profesionales de la industria**

Nueva categoría	Nivel	Puesto actual según definición del anexo de la Ordenanza 1975
E	4	Peones.
D1	5	Mozo de almacén, guarda recinto, portero, ordenanza, rupro, báscula de bruto-neto PPR, vigilante de tierras, cabina descarga mecánica, cabina pluma, descarga hidráulica, ayudante de difusión, vigilancia en campo de departamentos con control en sala, refundidora, empastador, estibador de sacos responsable de pilas, ayudante de embolsado, estuchador, preparación de lechada, ayudante de calderas, instalaciones de aguas residuales con depuración simple, conductor de carretilla y multivoquete.
D2	6	Pesador de vehículos, escribiente báscula recepción, encargado de lavadero, cuchillero, encargado de silo y almacén de pulpa, encargado de brigada exterior, conductor de locomotora o tractor, encargado de filtros de juego y jarabe sin control en sala, encargado de secado y envasado de azúcar, oficial de tercera de cualquier oficio.
C1	7	Conserje, oficial conductor de segunda (chófer turismo, furgoneta, pala, camión, autobús), oficiales de segunda de cualquier oficio, responsable de sala de control con un departamento de primera o más, según responsabilidad, encargado de departamento de primera (sin control en sala): Descarga mecánica de remolacha, cortarraíces, difusión, carbonatación-depuración, evaporación, cocedor responsable tan sólo de la cristalización de primer producto o de bajos productos, centrifugas de azúcar, silos y almacén de azúcar, salas de embolsado de azúcar, calderas de hasta 40 kilogramos/centímetro cuadrado de presión, turbo alternador, secadero de pulpa, pelletización, horno de cal, instalaciones de aguas residuales con depuración compleja, fermentación, destilación, concentrador de vinazas, almacén de alcohol.
C2	8	Receptor, responsable sala control con un departamento de primera o más, según responsabilidad, encargado de calderas entre 41 y 64 kilogramos/centímetro cuadrado de presión, oficial conductor de primera (chófer turismo, furgoneta, pala, camión, autobús), oficial de primera de cualquier oficio.

Nueva categoría	Nivel	Puesto actual según definición del anexo de la Ordenanza 1975
B1	9	Responsable de sala de control con dos o más departamentos de primera según responsabilidad, cocedor responsable de la cristalización de todos los productos, encargado de calderas de más de 64 kilogramos/centímetro cuadrado de presión, oficial de primera E de cualquier oficio.
B2	10	Vigilante de fabricación, operador de sala de control de cuarto remolacha y/o azúcar.
A	11	Segundo mecánico, segundo electricista, segundo automatismo, segundo contra maestre.

Nota: No se recogen los puestos que no figuraban en la Ordenanza, que seguirán con sus niveles tradicionales. No obstante, las anteriores correspondencias no supondrán en ningún caso alteración del nivel que cada empresa haya venido atribuyendo a sus trabajadores hasta la fecha.

GRUPO II

Administrativos y empleados

D-1 (nivel 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 Formación Profesional de primer grado 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 técnica 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

D-2 (nivel 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 Formación Profesional de segundo grado o una formación equivalente centrada en tareas propias de su puesto de trabajo debidamente acreditada.

Es responsable, con respeto 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 básicos informáticos 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

C-1 (nivel 8): Es el trabajador encargado de un conjunto de trabajos que ponen en juego conocimientos y aptitudes generales en el área de su actividad.

Este trabajador:

Posee un título de Formación Profesional de segundo grado o la formación resultante de una experiencia equivalente debidamente acreditada.

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

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

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

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

C-2 (nivel 9): Es el trabajador que tiene, al menos, la formación y los conocimientos del empleado cualificado en el nivel 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 Formación Profesional de segundo grado o de un diploma equivalente, o posee una experiencia tal, debidamente acreditada, que sus conocimientos pueden asimilarse a ese 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 anomalía constatada por este empleado 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

C-3 (nivel 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 Formación Profesional de segundo grado o una formación equivalente debidamente acreditada, y conocimientos amplios 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 profesiones 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.

Este trabajador supervisa, en su caso, los trabajos realizados por el personal que le auxilia 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

Nivel 11: Es el trabajador que tiene un servicio inmediato 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 Formación Profesional de segundo grado, 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

A-1 (nivel 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 diferentes.

Este trabajador:

Posee el título de Formación Profesional de segundo grado, como mínimo, o la formación equivalente debidamente acreditada.

Ha de cumplir con los requisitos exigidos para el nivel inmediatamente inferior, y debe ser capaz, además, de servirse 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

A-2 (nivel 13): Es el trabajador que dirige normalmente a otros trabajadores de especialidades 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 departamento.

Este trabajador:

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

Debe tomar iniciativas importantes 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, además, de servirse de los medios ofimáticos especializados 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 e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia.

Es, asimismo, responsable del seguimiento de las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

Clasificación profesional. Cuadro de correspondencias

GRUPO II

Administrativos y empleados

Nueva categoría	Nivel	Puesto actual según definición del anexo de la Ordenanza 1975
D-1	6	Telefonista de segunda. Auxiliar administrativo de segunda.
D-2	7	Telefonista de primera. Auxiliar administrativo de primera. Auxiliar de laboratorio.
C-1	8	Oficial administrativo de tercera.
C-2	9	Oficial administrativo de tercera E. Controlador de laboratorio. Promotor de ventas. Delineante de segunda.
C-3	10	Oficial administrativo de segunda. Técnico de organización de segunda. Oficial técnico de segunda. Operador de proceso de datos. Delineante de primera.
B	11	Oficial administrativo de primera. Técnico de organización de primera. Oficial técnico de primera. Inspector de ventas. Delineante proyectista. Programador.
A-1	12	Jefe de administración de segunda. Jefe de organización de segunda. Jefe técnico de segunda. Delegado de ventas. Analista programador de segunda.
A-2	13	Jefe de administración de primera. Jefe de organización de primera. Jefe técnico de primera. Analista programador de primera.

Nota: No se recogen los puestos que no figuraban en la Ordenanza, que seguirán con sus niveles tradicionales. No obstante, las anteriores correspondencias no supondrán en ningún caso alteración del nivel que cada empresa haya venido atribuyendo a sus trabajadores hasta la fecha.

GRUPO III

Técnicos y mandos

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

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

Este trabajador cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

B-1 (nivel 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.

Este trabajador:

Es capaz de asumir la jefatura de un turno de fabricación en campaña.

Cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

B-2 (nivel 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.

Se incluyen también en este nivel los titulados de grado superior de nuevo ingreso que, a juicio de la Dirección, no posean experiencia suficiente.

Cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

A-1 (nivel 14): Es el titulado superior con experiencia contrastada que ha adquirido, por estudios científicos y profesionales o por una experiencia personal, una suficiente cualificación técnica.

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

Asume una responsabilidad parcial 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.

Cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

A-2 (nivel 15): Es el titulado de grado superior que ejerce funciones en las que aplica una gran experiencia unida a conocimientos fundamentales sobre un conjunto de técnicas.

Sus actividades son generalmente definidas por su Director.

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

Cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

A-3 (nivel 16): Es el titulado de grado superior que ejerce con amplia experiencia las funciones definidas en el nivel anterior.

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

Cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

Director (nivel 17): Es responsable de la gestión y de la consecución de los objetivos fijados por la estrategia corporativa dentro de su área, departamento, zona o fábrica.

Cumple las normas de seguridad e higiene existentes, tanto a nivel personal como de la instalación o dependencia, así como las normas de calidad exigibles en su ámbito de trabajo.

Clasificación profesional. Cuadro de correspondencias

GRUPO III

Técnicos y mandos

Nueva categoría	Nivel	Puesto actual según definición del anexo de la Ordenanza 1975
C	11	Titulado de grado medio nivel C. ATS.
B-1	12	Mandos intermedios. Titulado grado medio nivel B, Administrador. Jefe de cultivos.
B-2	13	Titulado de grado medio nivel A. Titulado de grado medio superior sin experiencia.
A-1	14	Jefe de servicio. Titulado grado superior nivel C.
A-2	15	Titulado grado superior nivel B. Jefe de fabricación.

Nueva categoría	Nivel	Puesto actual según definición del anexo de la Ordenanza 1975
A-3	16	Titulado grado superior nivel A. Subdirector.
	17	Director.

Nota: No se recogen los puestos que no figuraban en la Ordenanza, que seguirán con sus niveles tradicionales. No obstante, las anteriores correspondencias no supondrán en ningún caso alteración del nivel que cada empresa haya venido atribuyendo a sus trabajadores hasta la fecha.

ANEXO 2

Tabla de salarios convenio vigente a partir del 1 de enero de 1996 para trabajadores fijos sin antigüedad

(Pesetas)

Nivel salarial	Salario base (12 meses/365 días)	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días)	Salario convenio (15 meses/465 días)
4	1.238.130	305.293	1.543.423
5	1.288.056	317.604	1.605.660
6	1.341.978	330.899	1.672.877
7	1.397.883	344.684	1.742.567
8	1.445.816	356.503	1.802.319
9	1.497.737	369.306	1.867.043
10	1.576.623	386.755	1.965.378
11	1.655.501	408.206	2.063.707
12	1.773.320	437.257	2.210.577
13	1.929.086	475.666	2.404.752
14	2.096.829	517.027	2.613.856
15	2.262.583	557.898	2.820.481
16	2.591.088	638.898	3.229.986
17	2.923.582	720.884	3.644.466

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 1996 para trabajadores fijos discontinuos y eventuales

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria Pesetas
4	867
5	903
6	940
7	979
8	1.012
9	1.049
10	1.104
11	1.169
12	1.241
13	1.351
14	1.468
15	1.585
16	1.814
17	2.048

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 1996

(Trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Plus de nocturnidad Pesetas/8 horas
4	1.134
5	1.180
6	1.231

Nivel salarial	Plus de nocturnidad Pesetas/8 horas
7	1.281
8	1.324
9	1.371
10	1.445
11	1.516
12	1.625
13	1.766
14	1.920
15	2.072
16	2.374
17	2.679

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 1996 trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales

(Pesetas)

Nivel salarial	Valor hora extraordinaria
4	1.218
5	1.266
6	1.320
7	1.374
8	1.422
9	1.473
10	1.550
11	1.628
12	1.743
13	1.897
14	2.062
15	2.225
16	2.547
17	2.875

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

Módulo pactado 1996

(Pesetas)

Nivel salarial	Módulo pactado hora
4	696
5	723
6	753
7	785
8	811
9	840
10	886
11	930
12	997
13	1.084
14	1.178
15	1.271
16	1.455
17	1.642