

Convenio colectivo de la industria azucarera. Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99000555011981

(BOE, 03-03-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Retribuciones anuales para el personal fijo
 - 2.2. Retribuciones del personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada
 - 2.3. Tablas salariales 2024 para trabajadores fijos sin antigüedad
 - 2.4. Plus nocturnidad
 - 2.5. Complementos personales
 - 2.6. Complemento de Antigüedad
 - 2.7. Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos
 - 2.8. Plus de domingos y Plus festivos
 - 2.9. Incentivos
 - 2.10. Complemento salarial por el buen fin de la campaña o campañas
 - 2.11. Horas extraordinarias
 - 2.12. Pagas extraordinarias
 - 2.13. Pagas adicionales y paga de septiembre
 - 2.14. Paga de objetivos
 - 2.15. Suministros en especie
 - 2.16. Equipamiento mínimo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos salariales para 2024, 2025 y 2026
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción y acogimiento
 - 5.2. Permisos retribuidos y reducción de jornada
 - 5.3. Licencias por estudios
 - 5.4. Permisos no retribuidos
 - 5.5. Excedencia voluntaria
 - 5.6. Excedencia forzosa
 - 5.7. Excedencia por cuidado de un hijo o familiar
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Traslados y desplazamientos
 - 6.2. Comisiones de servicio
 - 6.3. Limitación de traslados
 - 6.4. Dietas
 - 6.5. Plus de Distancia
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Personal fijo discontinuo
 - 7.2. Personal interino
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Reconocimiento médico
 - 11.2. Complemento en caso de accidente o enfermedad común
 - 11.3. Seguro de vida colectivo
 - 11.4. Ayuda a personas con discapacidad
 - 11.5. Muerte de la persona trabajadora

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El convenio colectivo será aplicable en las empresas dedicadas a:

- La fabricación y el refinado de azúcar, así como el comprimido, estuchado y envasado de azúcar cuando se trate de actividades principales en aquellos otros centros que no son fábricas o refinerías de azúcar.
- La destilación del alcohol de melazas.
- Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de mil novecientos noventa y tres hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras.
- La fabricación de biocombustibles a partir de productos agrarios.
- La realización de cualquier actividad productiva agroalimentaria en empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras a 31 de diciembre de 2012, de conformidad con el principio de unidad de empresa, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Ámbito temporal

- Entrada en vigor. El convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2024 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.
- Duración. La duración del presente convenio será de tres años, contados desde la entrada en vigor, si bien podrán establecerse duraciones distintas para materias concretas. Los efectos económicos pactados en este convenio se aplicarán durante los años 2024, 2025 y 2026.
- 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.
- 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.
- 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 BOE y renegociar su contenido atendiendo a las materias afectadas.
- Los valores económicos contenidos en los artículos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 34, 35 y 39 y en los anexos económicos tendrán una vigencia anual, salvo lo previsto en este convenio para los años 2024, 2025 y 2026.
- Están facultadas para denunciar el convenio cualquiera de las centrales sindicales y las asociaciones empresariales legitimadas.

2. Condiciones económicas

2.1. Retribuciones anuales para el personal fijo

El salario de convenio del personal fijo, que incluye los conceptos de salario base y gratificaciones pactadas (beneficios, vacaciones y navidad), será el que figura en el anexo 2 para cada uno de los niveles salariales durante el año 2024. El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas.

Para el año 2025 y 2026 los aumentos salariales serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

2.2. 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 2024 figura en el anexo 3. Para el año 2025 y 2026 los aumentos salariales serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional. El valor de cada hora incluye globalmente los importes correspondientes al salario ordinario, domingos, festivos y partes proporcionales de pagas extraordinarias y de las vacaciones. El único concepto correspondiente a la jornada ordinaria que no se incluye en la tabla es el complemento personal de antigüedad.

2.3. Tablas salariales 2024 para trabajadores fijos sin antigüedad

Nivel salarial	Salario base (12 meses/365 días) – Euros	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días) – Euros	Salario convenio (15 meses/455 días) – Euros
4	13.908,59	3.429,51	17.338,10
5	14.469,43	3.567,82	18.037,25
6	15.075,18	3.717,17	18.792,35
7	15.703,19	3.872,01	19.575,20
8	16.241,63	4.004,79	20.246,42
9	16.824,92	4.148,60	20.973,52
10	17.711,05	4.367,11	22.078,16
11	18.597,16	4.585,61	23.182,77
12	19.920,66	4.911,94	24.832,60
13	21.670,49	5.343,41	27.013,90
14	23.554,80	5.808,04	29.362,84
15	25.416,80	6.267,16	31.683,96
16	29.107,09	7.177,09	36.284,18
17	32.842,20	8.098,08	40.940,28

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 2024 Para personas trabajadoras fijas discontinuas y eventuales

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria – Euros
4	9,88
5	10,26
6	10,71
7	11,15
8	11,53
9	11,95
10	12,58
11	13,20
12	14,14
13	15,39
14	16,72
15	18,04
16	20,66
17	23,31

2.4. Plus de Nocturnidad

El importe del plus de nocturnidad para cada nivel y categoría en el año 2024 es el que figura en el anexo 4. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

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

Nivel salarial	(Euros/8 horas)
4	12,77
5	13,27
6	13,86
7	14,39
8	14,86
9	15,42
10	16,21
11	17,02
12	18,25
13	19,83
14	21,57
15	23,29
16	26,67
17	30,10

2.5. Complementos personales

Los complementos personales se incrementarán según los porcentajes pactados en el presente convenio sólo para las personas trabajadoras de hasta el nivel 14 inclusive. Para el año 2024 este incremento será del 4 % sobre los valores medios del año 2023. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

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

2.6. Complemento de Antigüedad

El personal fijo de plantilla acogido al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, así como el personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, consolidará la cantidad que por complemento de antigüedad ha percibido hasta el 31 de diciembre de 2023, revalorizándose en la misma cuantía que se ha pactado en este convenio para los incrementos salariales.

Bienio 2024-2025.

El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 100 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2024 y 2025. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2025 sólo se consolidará la cantidad de 100 euros. Estas cantidades se repartirán a razón de 6,66 euros en 15 pagas durante cada uno de los años 2024 y 2025, bajo el concepto de antigüedad 2024-2025.

El personal fijo discontinuo de plantilla, a partir de este bienio y una vez transcurridos dos años naturales, percibirá la cantidad de 0,057 euros por hora ordinaria efectivamente trabajada e igual para todas las categorías durante los años 2024 y 2025. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2025 sólo consolidará dicha cantidad.

El personal a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, percibirá, en concepto de antigüedad, en los casos en que proceda, a partir del 1 de enero de 2024 y en la fecha en que para cada persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31 de diciembre de 2025, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,057 euros por hora ordinaria efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedará consolidada.

Bienio 2026-2027.

El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 150 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2026 y 2027. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2027 sólo se consolidará la cantidad de 150 euros. Estas cantidades se repartirán a razón de 10 euros en 15 pagas durante cada uno de los años 2026 y 2027, bajo el concepto de antigüedad 2026-2027.

El personal fijo discontinuo de plantilla, a partir de este bienio y una vez transcurridos dos años naturales, percibirá la cantidad de 0,085 euros por hora ordinaria efectivamente trabajada e igual para todas las categorías durante los años 2026 y 2027. Estas cantidades no serán acumulables, de tal manera que el 31 de diciembre del 2027 sólo consolidará dicha cantidad.

El personal a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, percibirá, en concepto de antigüedad, en los casos en que proceda, a partir del 1 de enero de 2026 y en la fecha en que para cada persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31 de diciembre de 2027, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,085 euros por hora ordinaria efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedará consolidada.

2.7. Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

Las personas trabajadoras que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas recibirán un plus de 1,10 euros/día el año 2024. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

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

2.8. Plus de domingos y Plus festivos

El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá en el año 2024 un plus de 2,46 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

El personal que trabaje durante los días festivos percibirá en el año 2024 un plus de 2,46 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional. Para los complementos o pluses que ya estuvieran establecidos en las empresas por este concepto se dará la opción a las personas trabajadoras por mantener dicha retribución o por la aplicación de lo indicado en el presente artículo.

2.9. Incentivos

A partir del 1 de enero de 2024, los incentivos se revalorizarán en un 4 por 100 sobre sus valores básicos medios de 2023. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

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

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

El personal fijo que no sea desplazado con fines formativos y realice dos campañas distintas en fábricas diferentes de las zonas norte y sur, percibirá un complemento de buen fin de campaña de 1.500 euros.

Se iniciará el derecho al cobro de este complemento desde el vigésimo día de desplazamiento, cobrándose la totalidad de este cuando el desplazamiento sea igual o superior a setenta días. Desde el día vigésimo hasta el día sexagésimo noveno se cobrará la parte proporcional de dicha cantidad. Las empresas no podrán desplazar a distintas personas trabajadoras para ocupar el mismo puesto de trabajo con el objetivo de eludir los umbrales anteriormente indicados.

Así mismo se tendrá en cuenta todas las campañas que las personas trabajadoras realicen durante el año natural a los efectos del cómputo de los primeros veinte días.

Se entenderá que una persona es desplazada con fines formativos cuando en el puesto objeto de formación en la fábrica de destino exista otra persona trabajadora que ejerza la titularidad y siempre y cuando no se le desplace más de dos campañas en dos años consecutivos para formarse en el mismo puesto de trabajo.

2.11. 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 2024. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

El criterio que seguir para la realización será el siguiente:

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

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

- Inicio de la campaña y agotamiento final.
- Paradas durante el proceso y arranque.
- Solapes de turno.
- Períodos punta de producción o falta de materia prima.
- Las de mantenimiento, cuando su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción, propia o de terceros.
- Las que se realicen en días festivos en campaña.
- Suplir ausencias o cambios en los turnos de trabajo que no se puedan cubrir con personal interino.
- Las que se realicen en días festivos en intercampaña cuando ello sea necesario para atender las expediciones y con ello cumplir con las necesidades de los clientes.

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

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

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

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 2024 (personas trabajadoras fijas, fijas discontinuas y eventuales)

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria – Euros
4	13,86
5	14,42
6	15,03
7	15,65
8	16,19
9	16,76
10	17,65
11	18,53
12	19,85
13	21,60
14	23,46
15	25,32
16	29,02
17	32,74

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

2.12. 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.

2.13. Pagas adicionales y paga de septiembre

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

Las personas trabajadoras acogidas al ámbito de aplicación de este convenio devengarán anualmente de enero a diciembre, en proporción al tiempo trabajado, una paga de 1.750 euros cuyo abono se realizará en septiembre.

2.14. Paga de objetivos

A partir del 1 de enero de 2024 se crea una nueva paga de 500 euros brutos anuales que se devengará anualmente de enero a diciembre y en proporción al tiempo trabajado. Esta nueva paga podrá ser abonada mensualmente o en enero del año siguiente en un solo pago.

Esta paga podrá incrementarse 700 euros brutos anuales más, pudiendo llegar hasta los 1.200 euros brutos anuales. Las empresas deberán negociar internamente con la representación legal de las personas trabajadoras un régimen para articular esta nueva paga, regulando cómo se llegaría a este importe máximo. Si las partes no llegasen a un acuerdo a la fecha anual de abono de esta paga, abonarían 300 euros brutos anuales más, llegando a los 800 euros brutos anuales.

En las empresas donde no exista representación, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos del sector. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización y organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la articulación de esta nueva paga.

Estarán excluidos de la aplicación de este artículo las personas trabajadoras que participen en los siguientes sistemas de retribución variable: bonus o incentivos a directivos o técnicos o incentivos ligados al colectivo de comerciales o técnicos de campo, no estando incluidos el resto.

2.15. Suministros en especie

Las empresas suministrarán gratuitamente a las personas trabajadoras fijas 65 kilogramos de azúcar al año, y a las personas trabajadoras eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado. No obstante, se podrá llegar a acuerdos con la representación legal de las personas trabajadoras para sustituir este suministro por un complemento económico o vale, teniendo como referencia en esa negociación el precio en mercado del Kg de azúcar en el momento de la transacción.

Servicio gratuito de casa, combustible y luz. Las personas trabajadoras 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.

2.16. Equipamiento mínimo

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo.

- Personal Fijo discontinuo no administrativo, al inicio de la campaña: un mono o buzo cada año.
- Personal Fijo discontinuo administrativo: cazadora y pantalón cada dos años.
- Personal Fijo: 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.

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.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales para 2024, 2025 y 2026

Los conceptos salariales establecidos para el año 2024, que se encuentran recogidos en los anexos 2, 3, 4, 5 y 6 y en los artículos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 34, 35 y 39, son los correspondientes a un aumento del 4 % respecto a los que se establecieron como definitivos a 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2025 los conceptos salariales, que se encuentran recogidos en los anexos 2, 3, 4, 5 y 6, y en los artículos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 34, 35 y 39, serán los correspondientes a un aumento del 4 % respecto a los que se establecieron como definitivos a 31 de diciembre de 2024.

Para el año 2026 los conceptos salariales, que se encuentran recogidos en los anexos 2, 3, 4, 5 y 6, y en los artículos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 34, 35 y 39, serán los correspondientes a un aumento del 2 % respecto a los que se establecieron como definitivos a 31 de diciembre de 2025.

Si a 31 de diciembre de 2026 el IPC acumulado durante todo el período de vigencia del convenio fuese superior a un 13 %, se revalorizarán las tablas salariales a 1 de enero de 2027 en un máximo de un 2 %, de tal forma que, si el IPC acumulado fuese un 13,5 %, las tablas salariales en enero de 2027 se revalorizarán un 0,5 %.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este convenio, que será considerada como máxima, es de 1.756 horas anuales.
 2. Durante las campañas de remolacha en los departamentos que requieran el trabajo a turnos, las empresas podrán establecer sistemas de trabajo que permitan la obtención de promedios semanales de cuarenta y dos horas con las compensaciones para las dos horas que se establecen a continuación. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo no excederá de nueve ordinarias.
 - a) Las personas trabajadoras fijas que durante la campaña de remolacha realicen jornadas de cuarenta y dos horas ordinarias semanales de trabajo efectivo, tendrán dos horas de descanso compensatorio en intercampaña.
 - b) Con independencia de lo expuesto en el apartado a) anterior, por cada hora ordinaria de trabajo en campaña realizada por encima de las cuarenta horas semanales y hasta las cuarenta y dos, las empresas otorgarán cuarenta y cinco minutos de descanso adicional en intercampaña y un complemento en metálico equivalente a media hora calculada sobre los precios de los módulos pactados que para el año 2024 figuran en el anexo 6 de este convenio. Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.
 - c) El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de ocho horas, se disfrutará por las personas trabajadoras fijas, en el periodo de reparación, como descanso retribuido. Se disfrutará colectivamente, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones, e individualmente, a petición de la persona trabajadora o en los atrasos respecto a los comienzos previstos de campaña o en paradas intermedias de la misma, en todos los casos sin perjuicio de las necesidades del servicio.
 - d) Las personas trabajadoras fijas discontinuas y eventuales que trabajen cuarenta y dos horas semanales en campaña, cobrarán semanalmente por cuarenta horas ordinarias, para posteriormente tener derecho, por cada hora ordinaria trabajada en exceso sobre las cuarenta horas semanales, a un descanso remunerado a salario hora ordinario, de hora y cuarenta y cinco minutos, una vez finalizada o suspendida la campaña. Así mismo las empresas abonarán un complemento en metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria en exceso sobre las cuarenta horas, calculado sobre los precios de los módulos pactados (anexo 6).
 - e) Las partes firmantes del presente convenio se comprometen durante la vigencia del mismo a estudiar e implantar, en su caso, sistemas de trabajo que permitan durante el periodo de campaña realizar jornadas de trabajo de cuarenta horas semanales, siempre que estas vayan encaminadas a generar empleo, sometiéndolo a la consideración del comité intercentros o, en su defecto, al comité de empresa.
 3. Aquellos centros de trabajo que debido a su actividad, tengan que mantener un sistema de trabajo habitualmente denominado a turnos, en el caso de refinería durante un periodo distinto al de campaña de remolacha, así como en los centros de empaquetado, alcoholeras y fábricas de levadura, podrán establecer previa comunicación a los representantes de los trabajadores, sistemas de trabajo que permitan cubrir las necesidades de la empresa y obtener promedios semanales de 40 horas en el intervalo de un año, no excediendo de nueve horas de trabajo efectivo, estableciendo el trabajo a turnos de la siguiente forma y distribución, independientemente de otros sistemas de organización de turnos expresamente pactados o que se pudieran establecer.
 - Sistema A) Personal en 1 x 8 (1 equipos) o (turno a o b).

Lunes a viernes: de 6 horas a 14 horas (turno a).

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

Lunes a viernes: de 7 horas a 15 horas (turno 1).
 - Sistema B) Personal en 3 x 8 (3 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a viernes: de 6 horas a 14 horas (turno a).

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

Lunes a viernes: de 22 horas a 06 horas (turno c).
 - Sistema C) Personal en 4 x 8 (4 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a domingo: de 6 horas a 14 horas (turno a).

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

Lunes a domingo: de 22 horas a 06 horas (turno c).
 - Sistema D) Personal en 5 x 8 (5 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a domingo: de 6 horas a 14 horas (turno a).

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

Lunes a domingo: de 22 horas a 06 horas (turno c).
- Los calendarios para realizar los distintos sistemas de trabajo se elaborarán de común acuerdo entre la empresa y la representación sindical, garantizando el disfrute de las vacaciones, así como el exceso de jornada producido por sistema de trabajo en el periodo de campaña de remolacha donde también lo hubiere, así como otros que pudieran producirse en el desarrollo de los sistemas establecidos.
- Las personas trabajadoras sujetas a los sistemas anteriormente descritos, a excepción de los recogidos en los apartados a y b durante los años 2024 y 2025 y los del apartado a desde el año 2026, percibirán por cada día de trabajo realizado un plus denominado de sistema de trabajo, el cual no será de aplicación para el periodo de campaña de remolacha o de fabricación de biodiesel.
- Las fábricas de levadura en las que exista un sistema distinto al aquí pactado, mantendrán dicho sistema, pudiendo acordar con la representación de las personas trabajadoras la sustitución de uno por otro.

A partir de enero del año 2024 las cantidades a abonar serán:

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

Personal adscrito al sistema D) 5 x 8 (5 equipos) (turnos a, b y c) 4 euros diarios.

A partir de enero del año 2026 las cantidades a abonar serán:

Personal adscrito al sistema C) 4 x 8 (4 equipos) (turnos a, b y c) 5 euros diarios.

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

Personal adscrito al sistema B) 3 x 8 (3 equipos) (turnos a, b y c) 2 euros diarios.

Estos pluses de sistema de trabajo no serán de aplicación cuando se esté en campaña de remolacha ni a cuarenta y dos horas semanales y dejarán sin efecto cualquier otro plus de turnicidad que las empresas tuviesen para esos turnos con anterioridad.

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

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

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

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.

ANEXO 6

Modulo pactado 2024

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria - Euros
4	7,92
5	8,25
6	8,58
7	8,94
8	9,25
9	9,59
10	10,09
11	10,60
12	11,34
13	12,33
14	13,41
15	14,47
16	16,58
17	18,70

4.2. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales ininterrumpidos para todas las personas trabajadoras.

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, las personas trabajadoras deberán disfrutar del período vacacional en el espacio de tiempo en que el centro de trabajo permanezca cerrado y el resto, en su caso, en período ininterrumpido, de acuerdo con las necesidades del servicio. En el supuesto contemplado de cierre del centro de trabajo, se adoptarán las medidas pertinentes para que queden garantizados los servicios más perentorios del mismo.

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

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

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

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

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

5. Permisos y excedencias

5.1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción y acogimiento

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los correspondientes permisos que, por razón de nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento establezcan la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la normativa específica que les sean de aplicación.

5.2. Permisos retribuidos y reducción de jornada

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Cinco días en el caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
Este permiso podrá disfrutarse de forma continuada o discontinua, siempre que se mantenga la necesidad de atención a la persona enferma o accidentada.
En el caso de accidente o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados, la persona trabajadora podrá solicitar, un permiso no retribuido por el tiempo que dure el internamiento.
- c. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos no emancipados, el permiso será de hasta cinco días.
- d. En el caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
A los efectos de este apartado D se entenderá por desplazamiento aquel que diste del domicilio de la persona trabajadora en más 150 kilómetros.
- e. Por el tiempo indispensable dentro de una jornada laboral para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad que necesite ser asistido en una consulta médica, siempre y cuando esté debidamente acreditada la necesidad de ir acompañado.
- f. En el supuesto de traslado de domicilio habitual el permiso será de dos días.
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.
- h. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- j. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el

periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

- k. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- l. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada con reducción proporcional de salario, según lo establecido por la ley. El mismo derecho le corresponderá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- m. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- n. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulaciones necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- o. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

5.3. Licencias por estudios

La empresa que tenga a su servicio personas trabajadoras 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 las mismas, con derecho a retribución, los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente, las personas trabajadoras 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.

5.4. Permisos no retribuidos

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

5.5. Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

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

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

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

En los puestos de libre designación de la empresa, ésta determinará si a su reingreso, si existe vacante, la persona trabajadora 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.

5.6. 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 la persona trabajadora 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.

5.7. Excedencia por cuidado de un hijo o familiar

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Traslados y desplazamientos

Los traslados de las personas trabajadoras 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, a no ser que las empresas tengan pactadas otras condiciones más favorables.

6.2. Comisiones de servicio

Se denominan comisiones de servicio los desplazamientos que con carácter circunstancial puedan las empresas ordenar a su personal, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo distintos del suyo habitual, debiendo avisar con ocho días de anticipación a la persona trabajadora afectada, salvo casos de urgencia que requieran el desplazamiento inmediato.

En el supuesto de oposición por parte de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, y serán comunicados previamente al comité de empresa.

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

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

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

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

Como complemento de dieta el personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada quince días naturales consecutivos. Estos días de permiso retribuido serán acumulables entre sí, pero no podrán disfrutarse en período de campaña, aplazándose, en este supuesto, para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al período de vacaciones anuales.

6.3. Limitación de traslados

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

B) No obstante lo anterior, las personas trabajadoras de los niveles 15, 16 y 17 tendrán la obligación de aceptar el traslado de centro de trabajo si la empresa lo exige por razones del servicio y dentro de las condiciones generales pactadas en el seno de cada empresa de acuerdo con los límites establecidos en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

6.4. Dietas

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

Desplazamiento	Nivel salarial	Euros diarios
De hasta siete días inclusive.	4 al 12	63,12
De más de siete días.	4 al 12	59,55

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

Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional sin cláusula de garantía.

6.5. Plus de Distancia

El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará en las condiciones estipuladas en la derogada orden de 10 de febrero de 1958, a razón de 0,10 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable, para el año 2024, al personal que hubiera tenido derecho a percibirlo durante la vigencia de la misma.

Para los años 2025 y 2026 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.

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

En el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario de la persona trabajadora, se le abonará, en 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 la persona trabajadora y la población donde está ubicado el centro de trabajo, descontando del importe de dicho billete lo correspondiente a los dos kilómetros que se citan en el párrafo anterior.

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Personal fijo discontinuo

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

- a. Serán llamadas las personas trabajadoras pertenecientes a cada sección o departamento.
- b. Dentro de cada sección o departamento se atenderá a la especialidad.
- c. Dentro de la especialidad se tendrá en cuenta la antigüedad en aquella.

El llamamiento se efectuará por correo certificado con acuse de recibo o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Ésta deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo ésta la única responsable de informar cualquier cambio de domicilio para el envío de la referida comunicación. En caso de consentimiento de la persona trabajadora, el llamamiento podrá enviarse al número de teléfono o correo electrónico que esta comunique a la empresa. Se notificará a la representación legal de las personas trabajadoras, las personas que decidan que el llamamiento se efectúe a través de número de teléfono (sms o app) o correo electrónico.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, 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.

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

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

El tiempo que media entre el fin de una campaña azucarera y el inicio de la siguiente se denomina «periodo de reparación». En el supuesto de que las empresas necesiten contratar mano de obra podrán acudir a la contratación temporal de las personas trabajadoras fijas discontinuas que resulten idóneas para el puesto de trabajo, según lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

7.2. Personal interino

La contratación de este personal interino se hará necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre de la persona trabajadora a la 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.

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.

8. Periodos de prueba

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba con sujeción a los límites que a continuación se indican:

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

Durante este período, tanto la persona trabajadora 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.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Faltas leves

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

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

Faltas muy graves

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de seis días al semestre sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado.
4. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio.
5. La reiterada simulación de enfermedad o accidente.
6. Causar intencionadamente desperfectos en la maquinaria, instalaciones o edificios de la empresa.
7. Haber recaído sobre la persona trabajadora condena de los tribunales de justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa.
8. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
9. La embriaguez y drogodependencia habitual durante el trabajo si repercuten negativamente en el trabajo.
10. Dedicarse a trabajos que impliquen competencia con la actividad de la empresa, si no media autorización de la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un año y hayan sido sancionadas.
14. La embriaguez o toxicomanía ocasional en el trabajo, si ocasiona daños o situaciones de riesgo grave a sí mismo, las personas o las instalaciones.
15. Ser sancionado por las autoridades competentes, por cometer infracciones muy graves, o delitos de seguridad vial en los desplazamientos durante la jornada laboral.
16. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquél.
17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud

de las personas o instalaciones.

18. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, así como por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.
19. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras.
20. Revelar información confidencial de la empresa.
21. Fumar en las instalaciones de la empresa.
22. El incumplimiento de las políticas de las empresas o códigos de conducta que apliquen a su actividad y cuyo incumplimiento supongan para estas un riesgo de sanciones, multas, pérdidas financieras o pérdida de su reputación.

9.2. Sanciones

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

- a. faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días de haber.
- b. faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días; inhabilitación por plazo no superior a un año para ascenso a categoría superior.
- c. faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses; inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría; traslado forzoso a otro centro de trabajo; despido.

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

9.3. Prescripción

A este respecto, según el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras fijas discontinuas, eventuales o de campaña el plazo será de tres días. En caso de incumplimiento del plazo, las empresas podrán deducir en la liquidación el importe del salario de tantos días cuantos se hayan incumplido.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Reconocimiento médico

Las personas trabajadoras deberán ser sometidas, con carácter previo a su admisión, a un reconocimiento médico que determinará su aptitud para el trabajo. En el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas o temporales, el reconocimiento médico se efectuará anualmente, pudiendo realizarse antes del inicio de cada campaña. En este sentido, los reconocimientos médicos anuales serán obligatorios en los términos que establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

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

11.2. Complemento en caso de accidente o enfermedad común

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

2. Desde la fecha de publicación de este convenio en el BOE, las personas trabajadoras que sufran un accidente no laboral o una enfermedad común percibirán con cargo a la empresa un complemento por cada día natural hasta el 100 por 100 del salario ordinario que hubieran recibido en jornada ordinaria, según el nivel retributivo en el que estén encuadrados.

Las empresas sujetas a este convenio colectivo podrán derivar, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, el seguimiento de las contingencias comunes a través de la mutua.

11.3. Seguro de vida colectivo

Todas las empresas del sector mantendrán un seguro de vida colectivo para su personal en activo y por el período en el que permanezca en tal situación, siendo el capital mínimo asegurado por persona trabajadora de treinta mil euros (30.000 euros). En la implantación o modificación del

seguro de vida será oído previamente el comité intercentros o, en su defecto, el comité de empresa.

11.4. Ayuda a personas con discapacidad

Las personas trabajadoras fijas con hijo o hijos con discapacidad a su cargo percibirán, excepcionalmente, por el período de vigencia de este convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las empresas consistente en 1.947,60 euros para el 2024, distribuidas en 12 mensualidades de 162,30 euros. Para poder recibir esta ayuda será necesario que las personas trabajadoras afectadas acrediten ser beneficiarios del instituto nacional de la seguridad social por dicha circunstancia.

Las personas trabajadoras fijas con cónyuge o hijo o hijos menores de veintiún años con discapacidad que convivan con la persona trabajadora y tengan reconocido un 33 % de discapacidad por el organismo competente, percibirán, excepcionalmente por el período de vigencia de este convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las empresas consistente en 1.947,60 euros para el año 2024, distribuidos en 12 mensualidades de 162,30 euros.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas y eventuales percibirán esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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

11.5. Muerte de la persona trabajadora

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora en activo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, la empresa abonará a los herederos legales designados por la persona trabajadora, el importe de cuatro mensualidades completas. En el supuesto de que la persona trabajadora fallecida fuera titular de familia numerosa, con hijos menores a su cargo, esta indemnización se elevará a seis mensualidades.

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

[Descargar pdf](#)