

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

1951 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo, para la empresa Omega Spice, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0135/2017; denominado Omega Spice S.L.; código de convenio 30103782012018; ámbito empresa; suscrito con fecha 23/11/2017 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 12 de marzo de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de la empresa "OMEGA SPICE, S.L."

Índice

- Capítulo I: Disposiciones generales
- Artículo 1. Partes negociadoras
- Artículo 2. Ámbito funcional
- Artículo 3. Ámbito territorial
- Artículo 4. Ámbito personal
- Artículo 5. Ámbito temporal
- Artículo 6. Denuncia y revisión
- Artículo 7. Comisión Paritaria. Inaplicación del Convenio
- Capítulo II: Organización del trabajo. Contratación
- Artículo 8. Organización del trabajo
- Artículo 9. Obligaciones del trabajador

Artículo 10. Contratación

Artículo 11. Período de prueba y preaviso

Capítulo III: Grupos profesionales

Artículo 12. Grupos profesionales

Capítulo IV: Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 13. Jornada de trabajo

Artículo 14. Vacaciones

Artículo 15. Licencias

Artículo 16. Conciliación de la vida personal con la profesional. Bolsa de horas

Artículo 17. Excedencias

Capítulo V: Salario

Artículo 18. Retribución

Capítulo VI: Formación profesional

Artículo 19. Formación profesional

Capítulo VII: Derechos colectivos

Artículo 20. Regulación legal

Capítulo VIII: Beneficios sociales

Artículo 21. Indemnización por muerte o invalidez

Artículo 22. Complemento de incapacidad temporal

Capítulo IX: Seguridad y salud laboral

Artículo 23. Prevención de riesgos

Capítulo X: Régimen disciplinario

Artículo 24. Régimen disciplinario

Capítulo XI: Medidas para el fomento de la igualdad y no discriminación

Artículo 25. Igualdad

Anexo I: Tabla salarial

Anexo II: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral

Anexo III: Código ético

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, la representación de "Omega Spice, S.L." (en adelante, la Empresa), y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por la representación de la plantilla en los términos establecidos por el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa, compañía dedicada a elaboración de especias, aditivos y aromas para la industria alimentaria y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables al centro de trabajo de la Empresa existente en Archena.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral contratado por la Empresa en su centro de trabajo.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora del mismo y agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

Los efectos económicos contenidos en el Convenio serán de aplicación desde la fecha de la publicación del mismo.

Artículo 6. Denuncia y revisión

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras del mismo, Empresa o representación legal de los trabajadores, por escrito y deberá contener los preceptos que se pretenden revisar. La citada denuncia del convenio deberá ser notificada a la otra parte con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas, si éstas se pactasen de forma expresa.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del Convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 7. Comisión Paritaria. Inaplicación del Convenio

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y otro de la Empresa. La indicada Comisión tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de cinco días hábiles.

Los acuerdos de la Comisión tendrán carácter vinculante y estarán referidos a cuestiones de carácter o afectación colectiva.

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

En caso de que se plantee una situación de descuelgue del presente Convenio, en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan su sumisión a un arbitraje vinculante si no es posible alcanzar un acuerdo.

Por último, en caso de plantearse entre ambas partes un conflicto colectivo, las mismas acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y a su Reglamento.

Capítulo II. Organización del trabajo. Contratación

Artículo 8. Organización del trabajo

Conforme a lo establecido por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Tal medida será comunicada a los representantes de los trabajadores, debiendo respetarse en todo caso la dignidad de los concretos trabajadores afectados.

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad de la dirección y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 9. Obligaciones del trabajador

9.1. Facultades de dirección y organización del empresario

El trabajador deberá cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre dichos trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el régimen disciplinario que corresponda.

Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su domicilio para cualquier tipo de notificación. Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la compañía y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa.

9.2. Confidencialidad

La empresa tiene un efectivo interés comercial e industrial en la confidencialidad y el tratamiento responsable de la información de carácter reservado de la misma.

Por ello, la empresa tiene un legítimo interés en que los trabajadores no difundan y no utilicen inadecuadamente información de la misma relativas a su organización interna, condiciones económicas, sistema, fórmulas, proveedores, recetas y métodos de trabajo que puedan afectar a su competitividad, a la relaciones con sus clientes, su posicionamiento en el sector o a la normativa de protección de datos de carácter personal.

Como manifestación del deber de buena fe que rige en la relación laboral, los trabajadores deben guardar secreto de la información y datos a los que

tiene acceso para el desarrollo de su trabajo, comprometiéndose a no revelar a ninguna persona o entidad distinta de la compañía ninguna información interna de la misma que pueda conocer o haya conocido con motivo de la prestación de sus servicios y actuará con la mayor diligencia para evitar la difusión publicación o revelación de cualquier información confidencial.

Al margen de que, como se ha indicado, dicha obligación sea un elemento consustancial al contrato de trabajo, ambas partes declaran que la compensación por su cumplimiento se encuentra recogida dentro del salario abonado al trabajador.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador legitimará a la Empresa para adoptar las medidas disciplinarias y sancionadoras oportunas conforme el régimen disciplinario regulado en el presente convenio colectivo, así como a las indemnizaciones por daños y perjuicios que legalmente procedan.

9.3. No competencia durante la vigencia del contrato

No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios que pueda suponer una concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica, en los términos que al efecto se convengan y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, los trabajadores, durante la vigencia de la relación laboral con la empresa, se obligan a no participar por cuenta propia, ni por cuenta ajena, directa o indirectamente, bien sea a través de cualquier prestación laboral, profesional, participación o desempeño de cargo social, en ninguna actividad comercial, industrial o laboral que suponga o pudiera suponer concurrencia competitiva con la compañía, según las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

A este respecto, conforme al principio de buena fe, el trabajador informará por escrito con carácter previo a la Dirección de cualquier actividad laboral que vaya a realizar de manera paralela a su prestación de servicios para la empresa.

El incumplimiento de esta obligación, de existir una situación de concurrencia desleal, podrá determinar la aplicación del régimen disciplinario según los términos establecidos en el capítulo correspondiente.

Adicionalmente, la empresa se verá facultada para reclamar la reparación de los daños y perjuicios que con el incumplimiento de la presente cláusula se pudieran derivar para la misma.

9.4. No competencia una vez extinguido el contrato de trabajo

La empresa tiene también un efectivo interés industrial y comercial en que la plantilla con conocimientos técnicos no efectúe concurrencia por cuenta propia, ajena, o mediante la vinculación con sociedades que, por su actividad u objeto social, las coloque en situación de competencia para la misma, finalizada su relación con la empresa.

A este respecto, son calificadas como empresas de la competencia, todas aquellas dedicadas a la misma actividad que la compañía tales como la creación, desarrollo, adaptación e investigación de especias, aditivos y aromas.

La obligación de no competencia estará sujeta a las siguientes particularidades:

- Conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, el compromiso de no concurrencia tendrá una duración máxima 24 meses desde la fecha de finalización o resolución por cualquier causa del contrato de trabajo que le une con la compañía.

- La obligación alcanza a los supuestos de baja voluntaria, despido disciplinario u objetivo procedente y extinción a instancias del trabajador como consecuencia de una modificación sustancial que no haya sido calificada como nula o injustificada.

- Los trabajadores vinculados por esta obligación percibirán un complemento específico en concepto de compensación económica adecuada, según la cláusula negociada en su contrato de trabajo.

- En caso de incumplimiento por parte del trabajador, tendrá la obligación de restituir la cantidad percibida por dicho concepto y respondiendo asimismo de los daños y perjuicios que se pudieran originar para la empresa.

- La sociedad se reserva el derecho de renunciar en cualquier momento a la exigencia del pacto de no concurrencia, quedando en tal caso exonerada del abono de la compensación correspondiente, sin que quede consolidada como un complemento personal, quedando en consecuencia liberado el trabajador de la obligación aquí constituida.

9.5. Food defense. Normativa sobre seguridad alimentaria

Teniendo en cuenta que la empresa desarrolla su actividad en el sector de la alimentación, a la misma se le aplican las más modernas y rigurosas certificaciones en materia de seguridad alimentaria. Por tal motivo, los trabajadores darán debido cumplimiento a las disposiciones y protocolos establecidos en esta materia implantados en la empresa o que en el futuro puedan establecerse, todo ello para conseguir la calidad total del producto, la seguridad del proceso productivo y la adecuada trazabilidad del proceso de elaboración en todas sus fases.

El incumplimiento de las medidas indicadas, la tolerancia de prácticas contrarias a esta normativa, la falta de diligencia a la hora de evitar dichas prácticas o la omisión a la hora de informar de su comisión a la dirección de la empresa, representan comportamientos que facultarán a la empresa para aplicar el régimen disciplinario regulado en el presente Convenio así como, en su caso, para reclamar los daños y perjuicios que legítimamente puedan corresponderle.

Artículo 10. Contratación

En función de su contrato, los trabajadores de la Empresa se clasifican de la siguiente manera:

10.1. Fijos

Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

10.2. Indefinido de apoyo a los emprendedores

Este contrato podrá ser celebrado de conformidad con los términos y condiciones establecidos legalmente.

10.3. Obra o servicio determinado

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

10.4. Fijos discontinuos

Son aquellos trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo. Dicho contrato se realiza para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos, para la atención de los correspondientes pedidos, serán llamados en el orden y la forma que se acuerde con la representación de los trabajadores.

10.5. Para la formación y el aprendizaje

La empresa podrá celebrar estos contratos según los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que resulten aplicables.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el trabajador no podrá ser contratado bajo ésta modalidad por la misma o distinta empresa.

La retribución del trabajador será, como mínimo, del 80% durante el primer año y del 90% en el segundo, respecto del salario fijado en el Convenio para ese puesto.

10.6. Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de según la forma y duración prevista en la normativa aplicable.

Artículo 11. Período de prueba y preaviso

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y de 2 meses para los no titulados.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante el período de prueba, podrán interrumpir el cómputo de mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el mismo deberá comunicar su intención a la dirección de la empresa de manera anticipada, siendo el plazo de un mes en el caso de los trabajadores titulados y 15 días en el caso de los trabajadores no titulados. La empresa estará facultada para deducir de la liquidación final el importe derivado de los días en los que no se cumpla con el indicado preaviso.

Capítulo III. Grupos profesionales

Artículo 12. Grupos profesionales

12.1. Áreas funcionales

Los grupos profesionales estarán organizados en las siguientes áreas funcionales:

- I. Personal Técnico
- II. Personal Administrativo
- III. Personal Comercial (Mercantil)
- IV. Personal de Obrero

Dentro de cada Grupo se establece una división en niveles en función de la responsabilidad asumida o la formación necesaria.

12.2. Grupos profesionales

Grupo I

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones comerciales.

Grupo IV

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico de mantenimiento.

Capítulo IV. Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 13. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con los descansos y limitaciones de jornada que preceptúa el Estatuto de los Trabajadores. Por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas debidamente acreditadas a la representación de los trabajadores, la empresa podrá distribuir la jornada de lunes a domingo, aplicando para ello el sistema de descansos previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Se establecerá una compensación por el trabajo en domingo, según lo establecido en el Anexo I.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un 40% de la jornada. La indicada distribución respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores conociendo el trabajador con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo en jornada irregular.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, cuando las circunstancias económicas, productivas y organizativas lo permitan, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecerse una jornada intensiva durante 3 meses a distribuir entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre en toda la Empresa o en determinados Departamentos, siendo la jornada en tal caso de 35 horas semanales.

La compensación que corresponda por la distribución irregular se llevará a cabo dentro de los 12 meses siguientes a su realización.

No se abonarán horas extras hasta que se complete la distribución de jornada mensual.

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral, será festivo no recuperable el segundo día de Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute pasará al inmediato hábil siguiente.

Mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, cuando por necesidades productivas y organizativas resulte necesario, se podrá establecer un sistema de turnos de trabajo. En tal caso, la Empresa deberá preavisar con una antelación de 3 días al inicio del turno, respetando los límites de jornada, el descanso semanal y demás disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995.

Según lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores, el descanso semanal se podrá acumular en períodos de hasta 14 días.

En los desplazamientos tanto nacionales como internacionales, en función de las circunstancias concretas, podrán ser acordadas condiciones particulares en materia de jornada, descansos y compensación económica, de conformidad con las disposiciones de este Convenio Colectivo y la legislación aplicable.

Artículo 14. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores será de 22 días laborables. La distribución de dichos días quedará establecida de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la misma.

Artículo 15. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia por las causas establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- Durante 15 días en caso de matrimonio.
- Durante 3 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los padres, cónyuges e hijos del trabajador.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, diferentes a los enunciados en el apartado anterior. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente).
- En los casos previstos en el caso de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por alumbramiento de esposa, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días, cuando el trabajador necesite realizar al efecto, un desplazamiento de, al menos 50 kilómetros. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente.)

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán optar por dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- Los trabajadores, voluntariamente, podrán acumular las horas de lactancia a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en 14 días laborales, que se disfrutaran inmediatamente después del descanso por maternidad legalmente establecido.

- Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- 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.

- Los trabajadores/as, ausentados de su trabajo para asistir a consulta médica, deberán justificarlo convenientemente a la empresa.

- Dos días para asuntos propios del trabajador/a.

- No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/o "puentes". Su disfrute deberá justificarse a la Empresa. Se podrá disfrutar para cuestiones que no tengan establecido el correspondiente descanso en el presente Convenio Colectivo o normas de rango superior. Se disfrutarán para cuestiones que hayan de realizarse, inexcusablemente, dentro del horario de trabajo.

- Para el resto de licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Conciliación de la vida personal con la vida profesional.

Bolsa de horas

Las partes acuerdan que, salvo por causa urgente o necesidad acreditada, no se celebrarán reuniones internas de trabajo ni antes de las 9:30 horas más tarde de las 17:00 horas.

El trabajador contará con 8 horas anuales retribuidas, de las cuales debe disfrutar de un mínimo de 2 horas en cada ocasión, siendo de libre disposición, debiendo informar de su uso a la Empresa con dos semanas de antelación.

Las indicadas horas no computarán a efectos del límite de jornada de trabajo expuesto en el artículo 13.

Artículo 17. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, en cualquiera de las distintas modalidades de excedencias, si el trabajador no solicita de manera fehaciente la reincorporación en el plazo de 30 días, se considerará baja voluntaria a todos los efectos.

Capítulo V. Salario

Artículo 18. Retribución

18.1. Salario base

El salario base se corresponde con el salario que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo I.

18.2. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, tres pagas extras de treinta días de salario base. El abono de dichas pagas extras se llevará a cabo:

- Media durante el mes de marzo (la conocida como paga "de beneficios").
- Íntegra en Julio (paga extra de verano).
- Media durante el mes de octubre.
- Íntegra en el mes de diciembre (paga extra de navidad).

18.3. Plus de Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los trabajadores que efectúan el trabajo entre esa franja horaria cobrarán un plus nocturno consistente en el 25% sobre el salario base, con independencia de las horas extraordinarias que se realicen.

18.4. Complemento de dedicación

Mediante el cual se establece la contraprestación a las obligaciones comprendidas en el artículo de este Convenio Colectivo dedicado a los deberes del trabajador, el Anexo III (Código Ético), así como la asistencia, siendo todos estos elementos, esenciales para el vínculo laboral que mantiene la Empresa con la plantilla.

18.5. Plus de Convenio

Se establece un plus de convenio de carácter mensual conforme el importe establecido en la tabla salarial.

18.6. Plus de actividad

Se acuerda un plus de actividad de carácter mensual de acuerdo con el importe establecido en la tabla salarial.

18.7. Complemento de responsabilidad

Siempre que el trabajador no incurra en ninguna ausencia de su puesto de trabajo y no se retrase en la incorporación al mismo, completando su jornada, tendrá derecho a una cantidad de 20 euros brutos el primer mes y de 50 el segundo y siguientes, siempre que su asistencia sea continuada.

En caso contrario, volverá a devengar la cantidad inicial de 20 euros correspondientes al primer mes.

18.8. Retribución variable y comisiones

Por otro lado, el trabajador tendrá derecho a recibir una retribución variable, la cual tendrá naturaleza de no consolidable y estará sujeta a la consecución de los objetivos marcados por la Empresa cada año.

En aquellos casos en los que proceda, se acordará con el trabajador el alcance y condiciones de dicha retribución.

El mismo régimen jurídico será aplicable a aquellos trabajadores que tengan reconocido el derecho a disfrutar de comisiones.

18.9. Otros conceptos retributivos

El importe de las horas extraordinarias será el que está establecido en el Anexo I.

La cuantía de la compensación por trabajo en domingo, será la misma que la de las horas extraordinarias.

La cantidad destinada a la no competencia una vez extinguido el contrato de trabajo se establecerá en cada caso concreto mediante acuerdo según el puesto del trabajador, los conocimientos adquiridos y el efectivo interés industrial o comercial de la Empresa.

Capítulo VI. Formación profesional

Artículo 19. Formación profesional

Los trabajadores tendrán derecho:

– Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes relacionados con el trabajo desempeñado en la Empresa.

– A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, teniendo en cuenta para proceder a dicha adaptación las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, así como que la adaptación no cause un perjuicio al resto de trabajadores de la sección o Departamento donde el trabajador realiza su trabajo.

– A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

– A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la Empresa y el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Por otro lado, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, sin que puedan ser acumulados en varios años.

Capítulo VII. Derechos colectivos

Artículo 20. Regulación legal

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII. Beneficios sociales

Artículo 21. Indemnización por muerte o invalidez

La empresa se compromete:

– A contratar una póliza de seguro para todos los trabajadores por importe de 25.600 euros para los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta.

– Contratar una póliza de seguro complementaria para todos los trabajadores y que cubra los daños que pudieran sufrir éstos en los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 22. Complemento por incapacidad temporal

El trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 23. Prevención de riesgos

La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Asimismo, está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

Por otro lado, la empresa se obliga a implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, en cada uno de sus centros de trabajo, para lo que deberán realizar la oportuna evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas que correspondan. Así, la empresa se compromete al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y normativa complementaria.

La organización de la prevención podrá hacerse por alguna de las modalidades: asunción por la Empresa, designación de uno o varios trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención ajeno.

Por último, los centros de trabajo de la empresa deberán reunir las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la empresa.

Cuando la Empresa exija para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrá la obligación de facilitarla. El coste de ésta no podrá recaer en los trabajadores, sin perjuicio de la obligación de éstos de hacer un uso adecuado y responsable de los equipos de trabajo dispensados por la Empresa.

En todo caso, la no exigencia por la Empresa de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del trabajador de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

Capítulo X. Faltas y sanciones

Artículo 24. Régimen disciplinario

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

24.1. Faltas leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez no ocasional.
8. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia, así como la utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.
9. La utilización de móviles personales o de empresa para recibir o efectuar llamadas, whatsapp, descargas o juegos durante la jornada laboral por cuestiones ajenas del trabajo, siempre que no generen perjuicios o una situación de riesgo. En tal caso, la falta será considerada como grave.

24.2. Faltas graves

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. La falta de preaviso en caso de ausencia, salvo en caso de imposibilidad de realizarlo.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
5. Las distracciones durante las horas de trabajo, sean éstas de la clase que sean.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La imprudencia en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
10. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.
11. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.
12. La utilización de los ordenadores de la empresa para fines distintos de los que deriven del trabajo desarrollado por el trabajador, por lo que la empresa está facultada para intervenir en el ordenador y comprobar si se ha utilizado indebidamente.
13. La utilización de las líneas telefónicas fijas para llamadas ajenas al trabajo y con independencia de su duración e importe.
14. La negativa a llevar a cabo el trabajo según las indicaciones o con la planificación establecida por la Dirección de la Empresa.

15. La embriaguez, o estar bajo los efectos de sustancias tóxicas siempre que no genere una situación de riesgo para el propio trabajador, sus compañeros o terceros, en tal caso el incumplimiento será calificado como falta muy grave.

16. El incumplimiento de la normativa sobre seguridad alimentaria, siempre que la conducta del trabajador no ocasione un perjuicio para la empresa.

17. El incumplimiento de la prohibición de concurrencia o del compromiso de exclusividad, en los casos en los que proceda, siempre que no ocasione un perjuicio para la empresa.

18. La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

24.3. Faltas muy graves

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se considerarán en tal situación más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia, las comunicaciones o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. El incumplimiento de la prohibición de concurrencia o del compromiso de exclusividad, en los casos en los que proceda, cuando ocasione un perjuicio para la empresa.

6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9. Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene.

10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre.

13. El acoso moral o psicológico.

14. Incumplir la normativa de seguridad alimentaria, o no utilizar los equipos de protección que facilite la Empresa cuando ocasionen un perjuicio a la empresa.

15. El incumplimiento de la prohibición de concurrencia o del compromiso de exclusividad, en los casos en los que proceda, cuando ocasione un perjuicio para la empresa.

16. La embriaguez, o estar bajo los efectos de sustancias tóxicas, cuando genere una situación de riesgo para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

17. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

24.4. Sanciones

Las sanciones que la Empresa puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas Leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Faltas Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Faltas Muy Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
2. Despido.

24.5. Prescripción

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 producido.

24.6. Procedimiento sancionador

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves o muy graves a los representantes legales de los trabajadores, en el que serán oídos, además del interesado, el resto de los compañeros que ejerzan tales funciones representativas.

Capítulo XI. Medidas para el fomento de la igualdad y la no discriminación

Artículo 25. Igualdad

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, etc. Asimismo, tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Por otro lado, el principio de no discriminación deberá de cumplir con lo establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, su aplicación por igual tanto para trabajadores con contrato indefinido como con contrato de duración determinada.



Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional y directivas comunitarias.

La Empresa promoverá actuaciones encaminadas al fomento de la igualdad, a evitar el empleo del lenguaje sexista y a incluir el fomento igualdad con uno de sus principios.

Anexo I. Tabla salarial año 2017

Grupo	Categoría		Salario mes	Salario día	Plus Convenio	Plus actividad	Dedicación	Salario año	H.E./Dom	Responsabilidad	
I	TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.488,17 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	24.741,29 €	14,04 €	50-20€
			De grado Medio	1.422,56 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.757,05 €	13,48 €	50-20€
I	TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.422,55 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.756,87 €	13,48 €	50-20€
I	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.422,55 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.756,87 €	13,48 €	50-20€
I	TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.422,55 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.756,87 €	13,48 €	50-20€
I	TECNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.422,55 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.756,87 €	13,48 €	50-20€
			De Grado Superior	1.488,17 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	24.741,29 €	14,04 €	50-20€
			De Grado Medio	1.422,55 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.756,87 €	13,48 €	50-20€
I	TÉCNICOS		Oficial 1º Laboratorio	1.342,39 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	22.554,47 €	12,80 €	50-20€
			Oficial 2º Laboratorio	1.293,92 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.827,46 €	12,39 €	50-20€
			Especialista Laboratorio	1.208,02 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.538,96 €	11,66 €	50-20€
			Auxiliar de Laboratorio	1.196,72 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.369,46 €	11,56 €	50-20€
I	TÉCNICOS		TECNICO C. CALIDAD	1.241,42 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.858,11 €	11,84 €	50-20€
			ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.117,16 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	18.994,19 €	10,78 €	50-20€
			AUXILIAR C. CALIDAD	1.106,71 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	18.837,44 €	10,69 €	50-20€
II	ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1º	1.342,39 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	22.554,47 €	12,80 €	50-20€
			Oficial Administrativo/a de 2º	1.293,92 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.827,46 €	12,39 €	50-20€
			Auxiliar administrativo	1.196,72 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.369,46 €	11,56 €	50-20€
III	COMERCIALES		Viajante	1.342,39 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	22.554,47 €	12,80 €	50-20€
IV	OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.288,13 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.740,63 €	12,34 €	50-20€
IV	OBREROS	PRODUCCION	Maestro Molinero	1.288,13 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.740,63 €	12,34 €	50-20€
		Molinos de Pimentón:	Oficial 1º molinero		40,89 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.022,57 €	11,93 €	50-20€
			Oficial 2º molinero		39,72 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.489,54 €	11,63 €	50-20€
			Ayudante/peón molinero		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
IV	OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro del desecado de fruto	1.288,13 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.740,63 €	12,34 €	50-20€
		Secaderos Mecánicos:	Oficial 1º secadero		40,89 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.022,57 €	11,93 €	50-20€
			Oficial 2º secadero		39,72 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.489,54 €	11,63 €	50-20€
			Ayudante/Peón Secadero		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
IV	OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro extractora	1.422,55 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	23.756,87 €	13,48 €	50-20€
		Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		44,59 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	22.705,28 €	12,89 €	50-20€
			Ayudante/Peón Extractora		39,30 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.301,15 €	11,52 €	50-20€
IV	OBREROS	ACAB., ENV. y EMPAQUE	Empaquetador/a		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
IV	OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.288,13 €		32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.740,63 €	12,34 €	50-20€
			Oficial 1º		40,89 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.022,57 €	11,93 €	50-20€
			Oficial 2º		39,72 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.489,54 €	11,63 €	50-20€
			Ayudante/Peón		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
	OBREROS	MANTENIMIENTO	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		44,59 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	22.705,28 €	12,89 €	50-20€
		OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1º		40,89 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	21.022,57 €	11,93 €	50-20€
			Oficial 2º		39,72 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	20.489,54 €	11,63 €	50-20€
			Ayudante/Peón		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
	OBREROS	SUBALTERNOS	Portero		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
			Vigilante		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
			Ordenanza.		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€
			Trabajador/a de limpieza		37,40 €	32,44 €	9,80 €	126,87 €	19.434,18 €	11,03 €	50-20€

Anexo II: Grupos profesionales

ANEXO II: GRUPOS PROFESIONALES

Grupo		Área	Nivel	Antigua categoría
I	TÉCNICOS	TITULADOS	1	De grado Superior
			2	De grado Medio
I	TÉCNICOS	NO TITULADOS	1	Técnico no titulado
I	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	1	Jefe Administrativo
I	TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	1	Jefe de Personal
I	TECNICOS	MERCANTILES/COMER	1	Jefe de Ventas/Compras
			2	De Grado Superior
			3	De Grado Medio
I	TÉCNICOS		1	Oficial 1ª Laboratorio
			2	Oficial 2ª Laboratorio
			3	Especialista Laboratorio
			4	Auxiliar de Laboratorio
I	TÉCNICOS		1	TECNICO C. CALIDAD
			2	ESPECIALISTA C. CALIDAD
			3	AUXILIAR C. CALIDAD
II	ADMINISTRATIVOS		1	Oficial Administrativo/a de 1ª
			2	Oficial Administrativo/a de 2ª
			3	Auxiliar administrativo
III	COMERCIALES		1	Viajante
IV	OBREROS	PRODUCCION	1	Encargado/a
IV	OBREROS	PRODUCCION	2	Maestro Molinero
			3	Oficial 1ª molinero
			4	Oficial 2ª molinero
			5	Ayudante/peón molinero
IV	OBREROS	PRODUCCIÓN.	2	Maestro del desecado de fruto
			3	Oficial 1ª secadero
			4	Oficial 2ª secadero
			5	Ayudante/Peón Secadero
			2	Maestro extractora
IV	OBREROS	Plantas Extractoras:	3	Oficial Extractora
			5	Ayudante/Peón Extractora
			3	Empaquetador/a
IV	OBREROS	ALMACEN	1	Encargado/a
			2	Oficial 1ª
			3	Oficial 2ª
			4	Ayudante/Peón
			1	Enc./a Mto. ó Mecánico ó Electricista.
		MANTENIMIENTO	2	Oficial 1ª
			3	Oficial 2ª
			4	Ayudante/Peón
			3	Portero
OBREROS	SUBALTERNOS		3	Vigilante
			3	Ordenanza.
			4	Trabajador/a de limpieza

Anexo II: Protocolo de actuación frente a situaciones de acoso

a) Introducción

Todos los trabajadores y las trabajadoras de ésta tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios.

Por lo tanto, es responsabilidad de la empresa Omega Spice, S.L. garantizar la dignidad y la integridad física y moral de su plantilla y a ello se compromete a raíz de la implantación del presente Protocolo.

b) Definiciones:

Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cuando se habla de acoso sexual se contempla la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Contacto físico no deseado: pellizcos, roces, intento de violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios obscenos, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas y gestos impúdicos, etc.
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo. Se considera acoso siempre que provenga de jefes, compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse su vinculación con el entorno del trabajo.

Acoso moral o "mobbing"

Es considerada aquella situación en la que una persona ejerce violencia, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Pueden ser consideradas conductas de acoso moral, entre otras, las siguientes:

- Un superior impide a su subordinado la posibilidad de expresarse libremente.
- Separar o aislar al trabajador de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que se comuniquen con una determinada persona.
- No asignar tareas a una persona o asignar tareas intencionadamente degradantes.
- Ignorar a la persona.
- Criticar permanentemente aspectos profesionales y personales de la persona.
- Comportamiento intimidatorio o amenazas verbales, telefónicas y/o por correo electrónico.
- Maltrato físico.

Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) Principios que rigen el procedimiento de actuación:

- Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de la persona afectada.
- Aplicación de medidas cautelares cuando existan indicios fundados de que el mantenimiento de la situación de supuesto acoso puede perjudicar a la víctima de la conducta.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos.

- Protección frente a represalias.

d) Procedimiento formal

El procedimiento puede comenzar a raíz de la puesta en conocimiento de los hechos a la persona con competencia en materia de Recursos Humanos por parte de:

- La persona afectada.

- A través de la representación legal de los trabajadores.

- Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

Recibida la información se designará a un Instructor.

Seguidamente, se abrirá un Expediente Informativo por causa del presunto acoso y el Instructor tendrá un plazo máximo de quince días hábiles para resolver la solicitud presentada. Todas las actuaciones del mismo se documentarán por escrito levantándose las correspondientes actas.

En sus comparecencias ante el Instructor, todo trabajador podrá acudir acompañado de un representante legal de la plantilla, a su elección.

El Instructor, como primera actuación recabará del trabajador solicitante de intervención la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los hechos, actos o incidentes y la identificación de la persona que supuestamente haya llevado a cabo las conductas así como de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, el Instructor, a propia iniciativa o solicitud de las partes, podrá adoptar cuantas medidas sean pertinentes para garantizar los derechos, tanto del trabajador solicitante como del presunto acosador.

La representación legal de la plantilla deberá estar informada, en todo momento, de los pasos del procedimiento y ésta debe, a su vez, guardar confidencialidad y sigilo de cuanta información tuviera conocimiento.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones. A la vista de dichas conclusiones, es la Dirección de la empresa la única competente para adoptar cualquier decisión de tipo disciplinario que considere oportuna y, siempre, partiendo de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Empresa y el Estatuto de los Trabajadores.

Anexo III: Código Ético

La Empresa ha establecido a través del presente Código Ético una serie de pautas de comportamiento que ayudan a la mejora y el mantenimiento de la confianza de nuestros clientes y proveedores, reforzando la imagen de marca de la Empresa.

La intención es que todos los profesionales, independientemente de su cargo o responsabilidad, tengan una mayor conciencia de las implicaciones, privilegios y responsabilidades que conlleva el trabajar en esta Empresa.

a) Principios éticos de la empresa y sus empleados:

- Honestidad e integridad.
- Comportamiento ejemplar.
- Capacitación.
- Objetividad.
- Asertividad.
- Confidencialidad.
- No competencia con la empresa.
- Responsabilidad con la sociedad
- Respeto y trato imparcial

b) Comportamiento hacia los clientes, proveedores y personas vinculadas con la empresa:

Información confidencial

– Preservar la confidencialidad de la información obtenida durante los servicios proporcionados a los clientes tratándola con especial responsabilidad, control y protección.

– La información confidencial de los clientes será utilizada por la Empresa y su personal respetando en todo caso los criterios y requisitos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

– En cualquier circunstancia, la información propiedad de un cliente o de la Empresa, ya sea confidencial o no, obtenida mediante el trabajo en la Empresa, no puede usarse para el beneficio personal o de terceros.

Información privilegiada

– Toda información obtenida gracias a los trabajos desarrollados en la empresa debe utilizarse con fines estrictamente profesionales.

– Está absolutamente prohibido compartir cualquier clase de información privilegiada con un tercero no autorizado a conocerla.

– Evitación de los conflictos de intereses.

Diligencia y competencia profesional

– Respetar y cumplir los estándares y costumbres de la profesión, y esforzarse permanentemente en mejorar su calidad.

– Ser responsables en la gestión de los compromisos con los clientes, cubriendo sus necesidades con personal apropiado, con el nivel técnico y la formación necesarios.

– Vigilar constantemente la calidad de los productos y servicios, el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes y la adecuación de dichos productos y servicios a los estándares de la profesión.

Seguridad de los alimentos

– Los centros de trabajo de Omega Spice, S.L. y sus productos están sujetos a leyes y reglamentos relacionados con la seguridad de los alimentos.

– Se espera que todos los trabajadores cumplan con estas leyes y reglamentos y reporten cualquier infracción de los mismos a su encargado o supervisor. Los trabajadores deben también informar oportunamente sobre fallos o deficiencias de la Empresa o sobre cualquier otro evento o incidente que pudiera representar un peligro de degradación o contaminación del producto elaborado.

c) Comportamiento interno:

Honestidad, calidad, valor añadido y confianza

– Mantener los niveles de calidad de la Empresa en cualquier parcela de la misma.

– Desarrollar todas nuestras relaciones con integridad, ética y responsabilidad.

– Fomentar una cultura de confianza entre compañeros.

– Realizar cualquier trabajo encomendado con el objetivo de superar expectativas.

Diversidad e Igualdad de oportunidades

– Desarrollar una cultura de diversidad y tolerancia, que refleje la misión de la Empresa.

– Respetar y valorar la riqueza que aporta la mezcla de puntos de vista, talento y experiencia de las personas que trabajan en la Empresa.

– Desterrar del entorno de la empresa prejuicios, fanatismos o comportamientos irracionales.

– Aplicar las políticas de recursos humanos con igualdad de criterio para todos los profesionales, independientemente de la raza, credo, color, origen, edad, sexo, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

Respeto y Trato igualitario

– Tratar a todos los compañeros con respeto.

– Esforzarse por conseguir un ambiente de trabajo seguro, saludable y que contribuya a la consecución de los objetivos personales y profesionales, evitando cualquier circunstancia o conducta molesta o nociva para los demás.

– No tolerar (mediante acción u omisión) discriminaciones, abusos, o comportamientos ofensivos por parte tanto de compañeros como de clientes.

d) Interpretación y aplicación del Código Ético:

– A la Dirección de la Empresa le corresponderá la labor de interpretación del Código Ético y aplicar las normas sobre infracciones y sanciones previstas en el Convenio Colectivo y que estén relacionadas con las materias de este Código Ético.