

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1663 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de 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 con número de expediente 30/01/0248/2024; denominado Omega Spice, S.L; código de convenio n.º 30103782012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 10/04/2024 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, 26 de marzo de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

II 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
Artículo 8. Cláusula de no aplicación de las condiciones establecidas en el convenio
Capítulo II: Organización del trabajo. Contratación
Artículo 9. Organización del trabajo
Artículo 10. Obligaciones de la persona trabajadora
Artículo 11. Contratación
Artículo 12. Período de prueba y preaviso
Capítulo III: Grupos profesionales
Artículo 13. Grupos profesionales
Capítulo IV: Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias
Artículo 14. Jornada de trabajo
Artículo 15. Vacaciones
Artículo 16. Licencias
Artículo 17. Conciliación de la vida personal con la profesional. Bolsa de horas
Artículo 18. Excedencias
Capítulo V: Salario
Artículo 19. Retribución
Capítulo VI: Formación profesional
Artículo 20. Formación profesional
Capítulo VII: Derechos colectivos
Artículo 21. Regulación legal
Capítulo VIII: Beneficios sociales
Artículo 22. Indemnización por muerte o invalidez
Artículo 23. Complemento de incapacidad temporal
Artículo 24. Ayudas sociales
Capítulo IX: Seguridad y salud laboral
Artículo 25. Prevención de riesgos
Capítulo X: Régimen disciplinario
Artículo 26. Régimen disciplinario
Capítulo XI: Medidas para el fomento de la igualdad y no discriminación
Artículo 27. Igualdad y diversidad
Anexo I: Tabla salarial
Anexo II: Grupos profesionales

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 a los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral contratado por la Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores.

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 2025.

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 las personas trabajadoras, 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.

No obstante lo anterior, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que haya sido acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a un procedimiento de mediación en los términos establecidos por el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones concordantes.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un representante de las personas trabajadoras 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.

Artículo 8. Cláusula de no aplicación de las condiciones establecidas en el Convenio

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones laborales de posible inaplicación temporal, serán:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales deberán ser acreditadas, tales como la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo.

La inaplicación solo se podrá efectuar mediante acuerdo. Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo máximo será de siete días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de otros siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes trasladarán la controversia a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) de la Región de Murcia, sometiéndose a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en la misma. La decisión que este Organismo adopte será vinculante para las partes.

Capítulo II

Organización del trabajo. Contratación

Artículo 9. Organización del trabajo

Conforme a lo establecido por el artículo 38 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 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 10. Obligaciones de la persona trabajadora

10.1. Facultades de dirección y organización del empresario

La persona trabajadora deberá cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación de la persona trabajadora, 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. La persona trabajadora 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.

Todas las personas trabajadoras 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.

10.2. Confidencialidad

Uno de los aspectos más esenciales de la actividad de la empresa se basa en la garantía de confidencialidad y el tratamiento responsable de la información de carácter reservado de la misma.

Por ello, la empresa tiene un legítimo interés en que las trabajadoras y 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, las personas trabajadoras 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, la compensación por su cumplimiento se encuentra recogida dentro del salario abonado a la plantilla.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora 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.

10.3. No competencia durante la vigencia del contrato

Las personas trabajadoras, 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.

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

El incumplimiento de esta obligación 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.

10.4. 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 de la persona trabajadora como consecuencia de una modificación sustancial que no haya sido calificada como nula o injustificada.
- Las personas trabajadoras vinculadas 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 de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora de la obligación aquí constituida.

10.5. 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, las personas trabajadoras 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 11. Contratación

En función de su contrato, las personas trabajadoras de la Empresa se clasifican de la siguiente manera:

11.1. Fijos

Son aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

11.2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

Este contrato podrá ser celebrado para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de las oscilaciones indicadas, se encuentran las que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la indicada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las empresa también podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11.3. Contrato de sustitución

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

11.4. Fijos discontinuos

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

11.5. Contrato a tiempo parcial

Este contrato se concertará cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Se entenderá por “persona trabajadora a tiempo completo comparable” a un trabajador o trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución, así como la determinación de los días en que la persona trabajadora deberá prestar servicios.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo indicado en convenio colectivo sectorial y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Período de prueba y preaviso

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y de 3 meses para el resto.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del 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 de la persona trabajadora en la empresa.

En caso de cese voluntario por parte de la persona trabajadora, 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 13. Grupos profesionales

13.1. 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.

13.2. 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 14. 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 las personas trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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.

En los desplazamientos, tanto nacionales como internacionales, por motivos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el descanso semanal podrá ser acumulado hasta en 8 semanas, existiendo un descanso entre jornadas de, al menos 10 horas.

En todo caso, en función de las circunstancias concretas del desplazamiento, podrán acordarse condiciones particulares en materia de jornada, descansos y compensación económica, de conformidad con las disposiciones de este Convenio Colectivo y la legislación aplicable, que no tendrán carácter consolidable.

Artículo 15. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todas las personas trabajadoras será de 22 días hábiles. La distribución de dichos días quedará establecida de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la misma.

Artículo 16. Licencias

La persona trabajadora, 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 del Estatuto de los Trabajadores.

- Las personas trabajadoras, 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.

Las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres, 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.

- 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 de la persona trabajadora. Dichos días 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 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Conciliación de la vida personal con la vida profesional

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.

Artículo 18. 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 la persona trabajadora 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 19. Retribución

19.1. Salario base

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

19.2. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán a todas las personas trabajadoras acogidas 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).

19.3. Plus de Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Las personas trabajadoras 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.

19.4. Complemento de dedicación y responsabilidad

Dentro de dicho complemento se encuentra recogido el plus de convenio y el plus de actividad que anteriormente aplicaba la Empresa.

Mediante el cual se establece la contraprestación a los deberes y responsabilidad de la persona trabajadora así como la asistencia, siendo todos estos elementos, esenciales para el vínculo laboral que mantiene la Empresa con la plantilla.

19.5. Complemento de asistencia

Siempre que la persona trabajadora 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 mensuales.

19.6. Retribución variable y comisiones

Por otro lado, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora el alcance y condiciones de dicha retribución.

El mismo régimen jurídico será aplicable a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocido el derecho a disfrutar de comisiones.

19.7. 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 según el puesto de la persona trabajadora, los conocimientos adquiridos y el efectivo interés industrial o comercial de la Empresa.

Capítulo VI

Formación profesional

Artículo 20. 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 la persona trabajadora 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 y las trabajadoras 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 21. Regulación legal

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

Capítulo VIII

Beneficios sociales

Artículo 22. Indemnización por muerte o invalidez

La empresa se compromete:

- A contratar una póliza de seguro para toda la plantilla por importe de 25.600 euros para los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta.
- Contratar una póliza de seguro complementaria para toda la plantilla que cubra los daños que pudiera en los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 23. Complemento por incapacidad temporal

La persona trabajadora 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.

Artículo 24. Ayudas sociales

Las personas trabajadoras con los cuales conviva y, a sus expensas un hijo o hija con discapacidad, recibirán una ayuda con carácter anual por importe de 319.77 €. Siempre que la discapacidad que presente sea superior al 50%.

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador o una trabajadora, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la empresa.

Se concederá un complemento por jubilación a favor de las personas, que con al menos 15 años de antigüedad, se jubilen voluntariamente durante la vigencia del convenio, conforme a la siguientes escala:

60 años.....	8 mensualidades.
61 años.....	7 mensualidades.
62 años.....	6 mensualidades
63 años.....	5 mensualidades
64 años.....	4 mensualidades

Se tendrá que solicitar por acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses previos al cumplimiento de la edad de jubilación.

El Premio de Dedicación y la ayuda por jubilación son incompatibles y no podrán ser solicitados por la misma persona.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 25. 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.

La persona trabajadora, 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.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo de los trabajadores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la Empresa.

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

Capítulo X

Faltas y sanciones

Artículo 26. 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 o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

26.1. 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 dos días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. 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.

26.2. 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 la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 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 muy grave.
13. La utilización de los ordenadores de la empresa para fines distintos de los que deriven del trabajo desarrollado por la persona trabajadora, por lo que la empresa está facultada para intervenir en el ordenador y comprobar si se ha utilizado indebidamente.
14. La utilización de las líneas telefónicas fijas para llamadas ajenas al trabajo y con independencia de su duración e importe.
15. La negativa a llevar a cabo el trabajo según las indicaciones o con la planificación establecida por la Dirección de la Empresa.
16. 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.
17. Fumar en las instalaciones de la empresa, siempre que no genere un perjuicio grave para la empresa.

18. El incumplimiento de la normativa sobre seguridad alimentaria, siempre que la conducta de la persona trabajadora no ocasione un perjuicio para la empresa.

19. 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.

20. 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.

26.3. 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 cualquiera de las dependencias de la Empresa cuando genere un perjuicio para la empresa.

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 la persona trabajadora 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 ocasione 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

26.4. 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.

26.5. 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.

26.6. 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 27. Igualdad y diversidad

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.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la Compañía:

- Desarrollará actuaciones encaminadas a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, atendiendo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

- En el acceso al empleo, se contribuirá a la erradicación de estereotipos de las personas LGTBI formando de manera adecuada a las personas que participan en los procesos de selección. Por este motivo, se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual, así como de su condición de persona trans.

- Los criterios establecidos en el presente convenio para la clasificación, promoción profesional y ascenso se basan en elementos objetivos y han sido negociados para que no conlleven ningún tipo de discriminación para las personas LGTBI.

- En los planes de formación se integrarán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, al menos, conforme al contenido mínimo establecido en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Se garantiza la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Los permisos y beneficios sociales han sido negociados atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

- El régimen disciplinario también alcanza a reaccionar frente a comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

ANEXO I: TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL			SALARIO	BASE	C.DEDIC / AS	SALARIO	H.ordinaria
			Mensual	Diario	Mensual	ANUAL	Hora extra
	SUB-GRUPO PROF.	CATEG. PROF.	2024	2024	2024	2024	2024
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.742,79 €		198,06 €	28.974,66 €	16,44 €
		De grado Medio	1.665,95 €		198,06 €	27.822,02 €	15,79 €
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.665,94 €		198,06 €	27.821,81 €	15,79 €
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.665,94 €		198,06 €	27.821,81 €	15,79 €
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.665,94 €		198,06 €	27.821,81 €	15,79 €
TECNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.665,94 €		198,06 €	27.821,81 €	15,79 €
		De Grado Superior	1.742,79 €		198,06 €	28.974,66 €	16,44 €
		De Grado Medio	1.665,94 €		198,06 €	27.821,81 €	15,79 €
LABORATORIO		Oficial 1ª Laboratorio	1.572,06 €		198,06 €	26.413,69 €	14,99 €
		Oficial 2ª Laboratorio	1.515,30 €		198,06 €	25.562,29 €	14,51 €
		Especialista Laboratorio	1.414,71 €		198,06 €	24.053,32 €	13,65 €
		Auxiliar de Laboratorio	1.401,47 €		198,06 €	23.854,83 €	13,54 €
CONTROL DE CALIDAD		TECNICO C. CALIDAD	1.468,36 €		198,06 €	24.858,19 €	14,11 €
		ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.321,39 €		198,06 €	22.653,53 €	12,86 €
		AUXILIAR C. CALIDAD	1.309,03 €		198,06 €	22.468,13 €	12,75 €
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª	1.572,06 €		198,06 €	26.413,69 €	14,99 €
		Oficial Administrativo/a de 2ª	1.515,30 €		198,06 €	25.562,29 €	14,51 €
		Auxiliar administrativo	1.401,47 €		198,06 €	23.854,83 €	13,54 €



COMERCIALES		Viajante	1.572,06 €		198,06 €	26.413,69 €	14,99 €
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.508,52 €		198,06 €	25.460,60 €	14,45 €
OBREROS	PRODUCCION	Maestro Molinero	1.508,52 €		198,06 €	25.460,60 €	14,45 €
	Molinos de Pimentón:	Oficial 1º molinero		47,88 €	198,06 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2º molinero		46,51 €	198,06 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/peón molinero		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro del desecado de frut	1.508,52 €		198,06 €	25.460,60 €	14,45 €
	Secaderos Mecánicos:	Oficial 1º secadero		47,88 €	198,06 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2º secadero		46,51 €	198,06 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/Peón Secadero		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro extractora	1.665,94 €		198,06 €	27.821,81 €	15,79 €
	Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		52,21 €	198,06 €	26.590,29 €	15,09 €
		Ayudante/Peón Extractora		46,03 €	198,06 €	23.774,82 €	13,49 €
OBREROS	ACAB., ENV. y EMPAQUE	Empaquetador/a		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.508,52 €		198,06 €	25.460,60 €	14,45 €
		Oficial 1º		47,88 €	198,06 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2º		46,51 €	198,06 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/Peón		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	MANTENIMIENTO, .	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		52,21 €	198,06 €	26.590,29 €	15,09 €
	OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1º		47,88 €	198,06 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2º		46,51 €	198,06 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/Peón		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
		Vigilante		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
		Ordenanza.		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
		Trabajador/a de limpieza		43,80 €	198,06 €	22.759,52 €	12,92 €
DIETAS:	101,44€ (Dieta completa) y 56,74€ (Media dieta)						
INDEMNIZACION MUERTE E INCAPACIDAD: 25600€							
AYUDA PERSONAS DISCAPACITADAS: 329,36€							

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
IV	OBREROS	PRODUCCIÓN.		2	Maestro extractora
				3	Oficial Extractora
				5	Ayudante/Peón Extractora
IV	OBREROS	ACAB., ENV. y EMPAQUE	3	Empaquetador/a	
IV	OBREROS	ALMACEN	1	Encargado/a	
			2	Oficial 1ª	
			3	Oficial 2ª	
			4	Ayudante/Peón	
	OBREROS	MANTENIMIENTO	1	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.	
			2	Oficial 1ª	
			3	Oficial 2ª	
			4	Ayudante/Peón	
	OBREROS	SUBALTERNOS	3	Portero	
			3	Vigilante	
			3	Ordenanza.	
			4	Trabajador/a de limpieza	