



# Manual de acogida CEE Canraso –

---

## Amimet

Desarrollado por:

**AMIMET**

(Asociación de personas con discapacidad de La Ribera)

*Versión 08, de fecha 16/11/21*

# Índice

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Carta de bienvenida</b>                                 | <b>pág.3</b>   |
| <b>Conoce Amimet</b>                                       | <b>pág.4</b>   |
| Amimet trabaja en dos áreas                                | pág.4          |
| <b>CEE Canraso Amimet</b>                                  | <b>pág.5</b>   |
| Objetivos del CEE Canraso Amimet                           | pág.5          |
| Carta de servicios CEE Canraso Amimet                      | pág.6          |
| <b>Nuestra Cultura</b>                                     | <b>pág.8</b>   |
| <b>Organigrama</b>   | <b>pág.9</b>   |
| <b>Amimet y la igualdad</b>                                | <b>pág.10</b>  |
| <b>Amimet y la calidad</b>                                 | <b>pág.12</b>  |
| <b>Mapa de procesos</b>                                    | <b>pág. 13</b> |
| <b>Amimet y el medioambiente</b>                           | <b>pág. 14</b> |
| <b>Amimet y la diversidad</b>                              | <b>pág. 15</b> |
| <b>Los compromisos de Amimet</b>                           | <b>pág. 16</b> |
| Alianzas   | pág. 17        |
| Rse  | pág. 17        |
| Adaptación de puestos de trabajo                           | pág. 18        |
| Rse y accesibilidad  | pág. 18        |
| <b>Comunicación</b>  | <b>pág. 19</b> |
| <b>Prevención de riesgos laborales</b>                     | <b>pág. 20</b> |
| <b>Buenas prácticas de manipulación e higiene personal</b> | <b>pág. 21</b> |
| Riesgos  | pág. 21        |
| Medidas preventivas  | pág. 22        |
| <b>Normativa interna</b>                                   | <b>pág. 26</b> |
| <b>Convenio</b>  | <b>pág. 27</b> |
| <b>Otros</b>   | <b>pág. 28</b> |

# Carta de bienvenida

Desde la Dirección de AMIMET queremos darte la bienvenida a nuestro equipo de personas del CEE y desearte mucha suerte en esta nueva etapa profesional y personal. El objetivo de este manual es facilitar la integración de las nuevas personas empleadas en nuestra entidad, transmitiéndoles la política de RRHH, así como la cultura de nuestra entidad.

A través de este pequeño manual conocerás información básica sobre quiénes somos y qué hacemos, además de contar con información relevante que te será de ayuda en tus primeros días en AMIMET.

Esperamos que este manual te ayude en tu proceso de adaptación a tu nueva organización y te sirva como introducción para conocer nuestra entidad.

Esperamos CRECER contigo en esta nueva etapa que comienzas.

# Conoce Amimet

**AMIMET, la Asociación de Personas con Discapacidad de la Ribera de Navarra,** es una organización no gubernamental, de ámbito territorial en la Comunidad Foral, en la Comarca de Tudela y los 22 pueblos de su merindad.-AMIMET es una asociación privada con entidad propia, sin ánimo de lucro, constituida en 1979. Está formada por personas legalmente reconocidas con discapacidad (grado mayor o igual a 33%) y personas sin discapacidad interesadas por la problemática de este sector social. Nuestra Asociación fue declarada como **Asociación de Utilidad Pública** desde 2006.

El objetivo con el que nace es la defensa de los Derechos de las personas con discapacidad, su promoción en todos los ámbitos de la vida, procurando que se cumplan las leyes que protegen esos derechos.

La Misión de AMIMET es proporcionar respuesta a las necesidades, demandas y aspiraciones de las personas con discapacidad de la Ribera de Navarra, para conseguir su plena Integración Social, basada en la autonomía e independencia, libre de prejuicios sociales y de proteccionismos que limitan su plenitud personal.

## **AMIMET TRABAJA EN DOS ÁREAS**

En el **área asociativa**, sensibilizando y concienciando a la sociedad sobre la capacidad de las personas con discapacidad, desde el cumplimiento de las leyes y normas, promoviendo actividades de formación, de ocio y tiempo libre, deportivas...

En el **área de empleo**, tenemos un Centro Especial de Empleo y potenciamos la formación profesional, con la finalidad de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Con el CEE facilitamos a las empresas el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con ello potenciamos la Responsabilidad Social Empresarial.

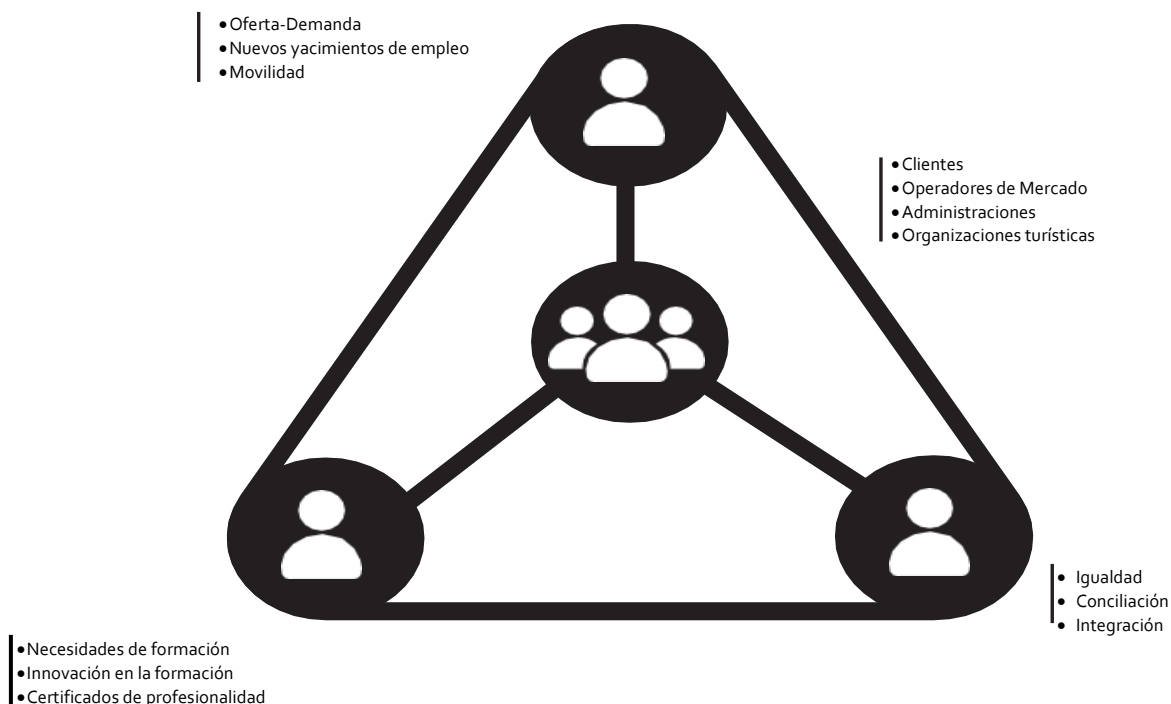
# CEE Canraso

# Amimet

Los Centros Especiales de Empleo se conciben no como un fin en sí mismos, sino como una herramienta fundamental para conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y social, en especial de aquellas que más difícil tienen su entrada en el mercado de trabajo, y su finalidad es la inclusión de la persona en el mercado ordinario.

## OBJETIVOS DEL CEE CANRASO AMIMET

- Potenciar y promover la inserción laboral a favor de las personas con discapacidad y su integración en el mercado de trabajo ofreciendo un trabajo productivo adaptado a sus capacidades residuales dentro de una estructura y organización de empresa.
- Diseñar itinerarios laborales que faciliten la polivalencia de las personas trabajadoras de AMIMET permitiendo su inserción en el mercado laboral ordinario y/o la adaptación a las nuevas posibilidades de mercado.
- Ofrecer al tejido empresarial una respuesta productiva, de calidad y ambientalmente sostenible que se ajuste a sus necesidades.
- Estabilizar el empleo para personas con discapacidad.



Una de las funciones del centro consiste en apoyar a las personas trabajadoras en el proceso de incorporación al mercado ordinario de trabajo; detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para el posible desarrollo de su actividad profesional.

Se desarrollan cuantos programas de formación son necesarios para la adaptación del personal con discapacidad al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos; se establecen apoyos individualizados en el puesto de trabajo; se favorece y potencia su autonomía e independencia, principalmente, en el puesto de trabajo, así como su integración al centro especial de empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados.

Las **líneas estratégicas** que proponemos desde AMIMET en relación con el empleo:

- Diversificar las oportunidades de desarrollo en un entorno de competencia creciente
- Desarrollar la política de innovación y viabilidad de los proyectos
- Diversificar los sectores de actividad

#### **CARTA DE SERVICIOS CEE CANRASO AMIMET**

##### **Soluciones empresariales:**

- Limpieza de espacios: naves industriales, oficinas
- Jardinería
- Control de accesos a empresas
- Servicio de mantenimiento 5S en empresas
- Reparto de notificaciones
- Venta y distribución de papelería industrial
- Librería-papelería escolar, encuadernaciones, objetos de regalo y prensa
- Distribución de ropa de trabajo y equipos de protección individual
- Distribuidor de línea de muebles diseño y oficina

##### **Soluciones industriales:**

- Montajes de piezas industriales. Revisiones de piezas. Limpieza de componentes.
- Etiquetado de conservas
- Comprobaciones de calidad de productos industriales
- Logística Integral-aprovisionamiento, almacenaje, gestión de pedidos, distribución y transporte.

# Nuestra Cultura

## Misión

Conseguir la plena inclusión social de las personas con discapacidad de La Ribera, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos con pleno derecho en la comunidad.

## Visión

Ser Asociación referente de la atención a las personas con discapacidad de la Ribera con continuo crecimiento en servicios, que se distinga por proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional, contribuyendo a mejorar la sociedad.

## Valores

Defensa de los derechos fundamentales.

Queremos ser una organización que contribuye al avance de la sociedad, que fomente el desarrollo y las competencias de las personas, en un entorno inclusivo.

Apostamos por la igualdad de las personas.

Prestamos atención individualizada según capacidades y circunstancias personales.

Ofrecemos transparencia en nuestra gestión de los recursos y la demostración de su eficacia.

Trabajamos en equipo, para alcanzar los objetivos, facilitando la adecuada cualificación tanto a profesionales como al voluntariado.

Compromiso social con todas las personas que se encuentran en dificultad.

Colaboramos en la mejora y la transformación de esta sociedad desde la solidaridad y la accesibilidad para la participación plena e igualitaria.

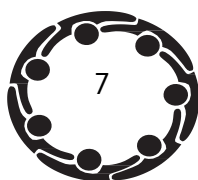
Fomentamos la innovación y creatividad, creando espacios que fomenten el desarrollo de ideas de empleo y actividades sociales para la inclusión social.

Cultura corporativa basada en la excelencia, en el conocimiento y la implicación de todos los grupos de interés.

Contar con las alianzas necesarias para llevar a cabo nuestra misión: Gobierno de Navarra, Ayuntamientos, otras entidades y/o Asociaciones.

Participar en organizaciones de estructura superior para llegar a sectores más amplios y reforzar así nuestra labor.

Conseguir cercanía geográfica a todas las personas dentro del área de actuación.



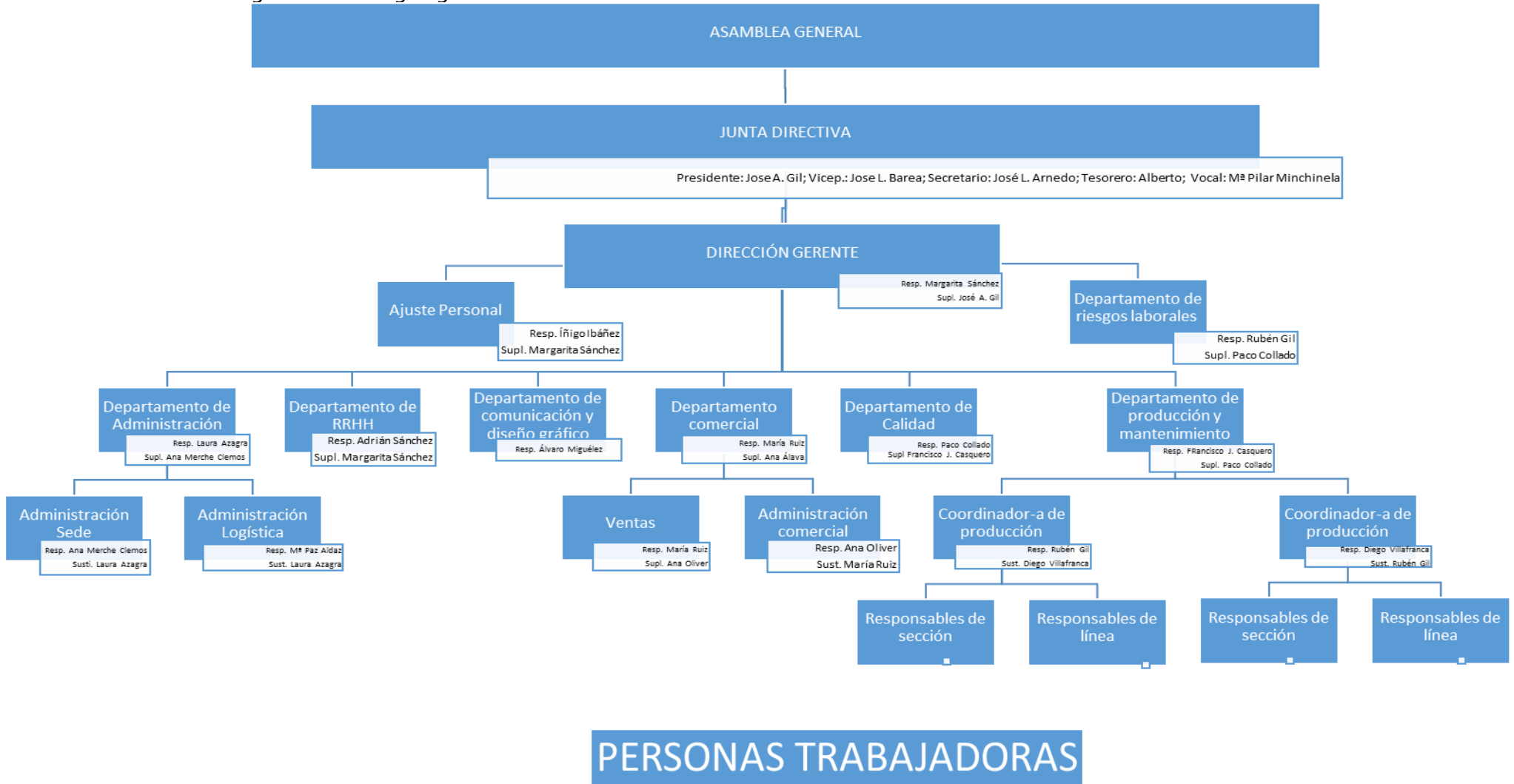
# Organigrama

Amimet es una asociación compuesta por personas asociadas que componen la Asamblea General. Esta decide la representación a través de Junta Directiva compuesta por 5 personas asociadas, que delegan en personal técnico como es la Dirección General, que se apoya en las personas responsables de cada departamento, hasta las personas trabajadoras del CEE.

En la página siguiente se incluye el organigrama del CEE.



Estructura Organizativa - Organigrama



# Amimet y la igualdad

Desde el año 2011, Amimet trabaja para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Durante la elaboración del primer Plan de Igualdad de la entidad, se detectó la discriminación múltiple que vivían la mayoría de mujeres con discapacidad: nivel formativo bajo, escasa experiencia profesional, responsabilidades familiares; en muchos casos, ausencia de pensión u otro recurso económico; una discapacidad mayor al 65%; o edad avanzada. Muchas de sus lesiones les impiden una mayor polivalencia, lo que conlleva que, en ocasiones, no puedan rotar de puestos al ritmo que la producción exige; o que tengan un mayor nivel de absentismo.

Por ello, desde la implantación del primer Plan de Igualdad 2013-2016, algunas de las actuaciones destacadas han sido:

- Formaciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género en Amimet a la dirección general de la entidad, al personal responsable y técnico tanto del área asociativa como en la de empleo.
- Inclusión de la perspectiva de género en los estatutos de la entidad, donde aparece con gran valor la promoción de la igualdad de género, siendo su artículo 4.5. el siguiente: “apoyar y promover de manera expresa los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.
- Ciclo de actividades por la igualdad: mediante un curso de empoderamiento para mujeres con discapacidad asociadas a la entidad; una conferencia titulada “Igualdad, violencia de género y medios de comunicación”; y un curso de búsqueda de empleo para mujeres con discapacidad.
- Elaboración del Protocolo de lenguaje no sexista y del Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, priorizando la comunicación inclusiva y las relaciones igualitarias en el trabajo cotidiano de la entidad.

Actualmente, con la puesta en marcha del tercer Plan de Igualdad 2021-2024, se pretende, tanto continuar con la introducción de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano de la entidad, como fomentar su presencia pública como referente en el ámbito de la incorporación laboral de las mujeres con discapacidad de la zona. Por ello, los principales objetivos que se marcan según áreas de trabajo son los siguientes:

| Nuevo Plan de Igualdad de AMIMET 2021-2024        |   |
|---|---|
| Actividades a realizar en el periodo<br>2021-2022 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir la promoción de la igualdad de género en los <b>valores y objetivos</b> de la entidad (estatutos) y en el convenio colectivo del CEE.</li> <li>2. Realizar un diagnóstico de <b>brecha salarial</b>.</li> <li>3. Analizar las <b>condiciones laborales</b> de cada puesto de trabajo.</li> <li>4. Analizar los motivos de <b>bajas de hombres y mujeres</b> para conocer si las causas están relacionadas con las diferencias de género y realizar un Plan de Riesgos Laborales con perspectiva de género.</li> <li>5. Crear un <b>Plan de Conciliación</b> interno.</li> <li>6. <b>Formación</b> a la plantilla en relación con los estereotipos y roles de género.</li> <li>7. Formación a las personas responsables de secciones, responsables de calidad y producción en igualdad de género</li> <li>8. Crear nuevos canales de <b>comunicación</b>.</li> <li>9. Dar a conocer los <b>protocolos</b> de AMIMET para la prevención de la violencia de género y el acoso sexual.</li> </ol> |
| Actividades a realizar en el periodo<br>2023-2024 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear un <b>Plan de Promoción Interna</b> con formaciones y procesos de capacitación, para permitir la mejora de las condiciones laborales y los ascensos de las mujeres en la entidad.</li> <li>2. <b>Incluir a mayor número de mujeres</b> en los órganos de gestión (comité de empresa) y fomentar la participación en las secciones de trabajo más masculinizadas.</li> <li>3. Desarrollar proyectos innovadores que fomenten la igualdad y la <b>empleabilidad de las mujeres</b> con discapacidad.</li> <li>4. Fomentar el trabajo con <b>empresas y entidades que fomenten la igualdad</b>.</li> <li>5. <b>Formación</b> a la plantilla en: corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados y en lenguaje inclusivo</li> <li>6. Realizar formaciones continuas sobre género en la gestión empresarial y gestión de proyectos.</li> <li>7. <b>Visibilizar</b> la labor de las mujeres que han formado parte, y lo siguen haciendo, de la trayectoria de AMIMET.</li> </ol>              |

El Plan de igualdad ha sido elaborado en los meses de enero a marzo de 2021 con la **participación** de grupos de **personas operarias** de todas las secciones, mujeres y hombres, y de la **Comisión de Igualdad** compuesta por parte del equipo técnico y los enlaces sindicales de AMIMET.

**Podréis encontrar la versión completa del plan en los tabloneros de las diferentes naves durante los cuatro años de vigencia.**

Si tenéis alguna duda o queréis hacer alguna propuesta, podéis poneros en **contacto con Iratxe Eraso** (trabajadora social de AMIMET) en el 669056421, en el correo [iratxeeraso@amimet.com](mailto:iratxeeraso@amimet.com) o acudiendo al área de la asociación de forma presencial.

# Amimet y la calidad

Nos encontramos certificados en ISO 9001:2015, actualmente con la entidad de certificación Lloyd Register. En línea con las líneas estratégicas de AMIMET, se ha implantado un sistema de gestión que toma como referencia la norma ISO 9001 "Sistemas de gestión de la Calidad", requisitos aplicables a gestión del CEE, desde 2002.

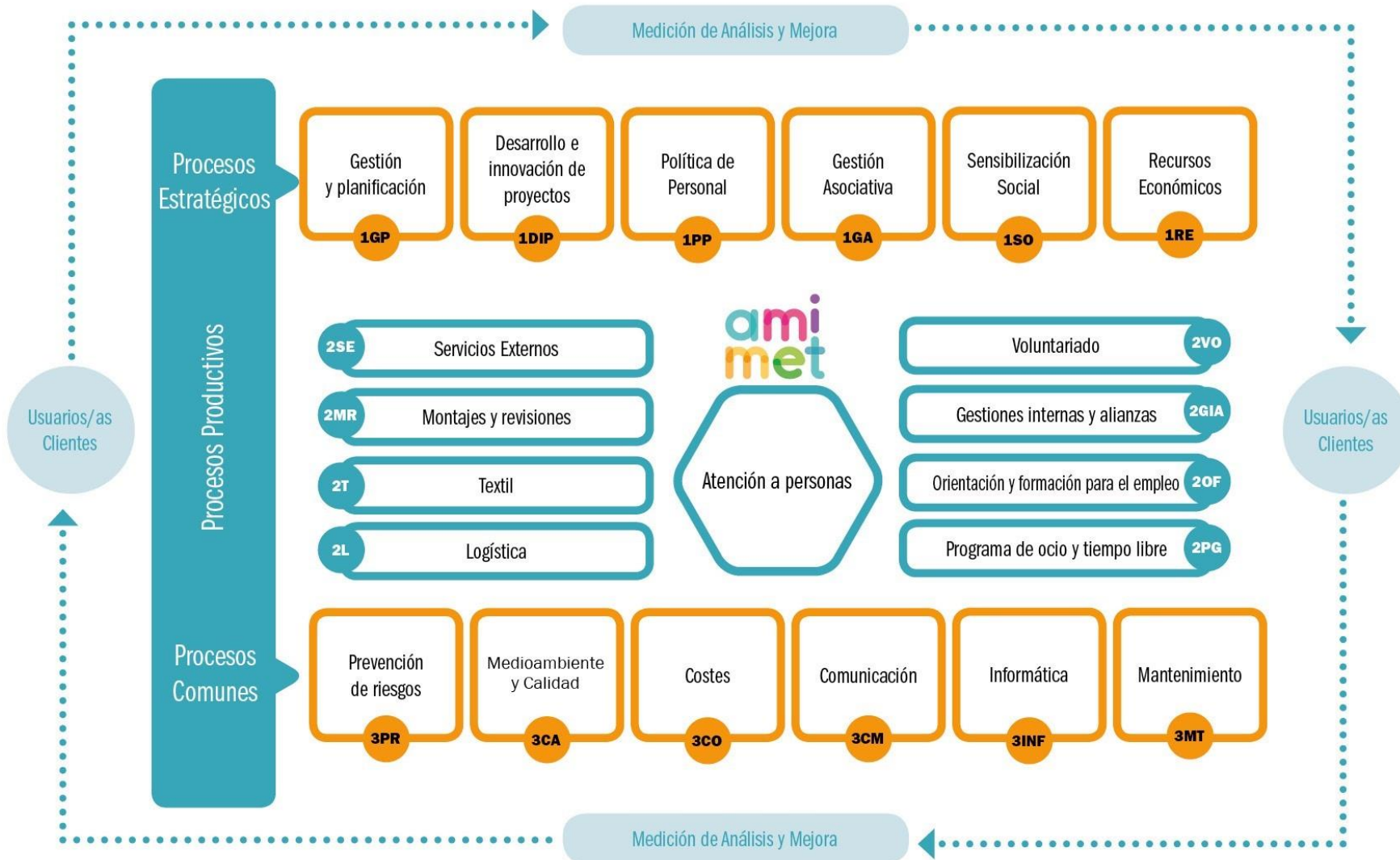
Con objeto de apoyar la política y estrategia, y alineada con la misión, visión y valores, la entidad trabaja por **procesos**, para generar valor de forma creciente para la clientela y resto de partes interesadas.

Un proceso es un conjunto de actividades planificadas sucesivas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente definido.

A continuación, se acompaña el mapa de procesos de Amimet:

# Mapa de procesos de Amimet

## MAPA DE PROCESOS



# Amimet y el medioambiente

Además de la ISO 9001, que se orienta a la Calidad en los procesos, se ha empezado a implementar los requisitos para una futura certificación en la norma ISO 14001 "Sistemas de gestión ambiental".

Esta norma se implanta con el objetivo de reducir al máximo los impactos ambientales derivados de los trabajos o servicios que se realizan en nuestras diversas actividades, cumpliendo así con la legislación ambiental existente y estando al tanto de cualquier cambio legislativo que pueda surgir tanto a nivel europeo, como Nacional o en la Comunidad Foral de Navarra.

Además de seguir los requisitos legislativos, Amimet también se propone algunos como propios. Así reflejamos en nuestro sistema de gestión, el respeto que desde siempre ha existido en Amimet hacia el Medioambiente y el desarrollo sostenible.

# Amimet y la diversidad

AMIMET forma parte de la Red Acoge, red de empresas comprometidas con la diversidad. Cada vez más, la plantilla de AMIMET se compone de personas de diferentes orígenes, culturas, idiomas, religiones, orientaciones sexuales, etc. que, generalmente, cuentan con una situación de discapacidad.

Entendemos la diversidad como un elemento clave que enriquece, proporciona innovación, flexibilidad, variedad de opiniones y empatía para eliminar las situaciones de discriminación, segregación y conflictos originadas por prejuicios y estereotipos, etiquetas negativas.

La plantilla de AMIMET presenta diversidades: culturales, generacionales, de género, ideológica, lingüística y de origen. La mejora en la gestión fomenta beneficios entre todas las personas que formamos parte de la empresa; para ello se realizan acciones formativas anuales, en las cuales se fomenta el respeto, la tolerancia y la igualdad de todas las personas para conseguir una mayor implicación y un mejor clima laboral.

# Los compromisos de Amimet

AMIMET toma la decisión de elaborar su **Plan de Igualdad**, ya que necesita sistematizar el trabajo que vienen realizando en materia de género para que se inicie el proceso de transversalidad en todas las áreas. Se ha iniciado un proceso, reforzado con los compromisos establecidos en la materia resultantes de **RSE** (Responsabilidad social empresarial).

Objetivo general: Sistematizar el proceso para la integración de forma estructurada a corto, medio y largo plazo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización y en la cultura organizacional de AMIMET.

Objetivos específicos:

- Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional
- Integrar la igualdad entre sexos dentro del sistema de gestión
- Mejorar la comunicación interna de la entidad
- Fomentar la participación de las mujeres y de los hombres en la entidad
- Utilizar un lenguaje no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la entidad
- Aumentar la presencia de mujeres en los puestos en los que están menos representadas en la entidad
- Sensibilizar a la plantilla en materia de género
- Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en actividades, tareas y puestos
- Fomentar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la entidad
- Eliminar la brecha salarial de género
- Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre



- Facilitar la conciliación trabajo-familia-persona en la entidad
- Incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo
  
- Eliminación de posibles sesgos de género en la organización
- Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos
- Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la entidad en su imagen externa
- Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras

### **ALIANZAS**

Formamos parte de CORMIN y COCEMFE, con estas entidades se generan alianzas y se promueven ideas, propuestas de mejora, reivindicaciones para las personas con discapacidad. Se trabaja en grupos de trabajo de empleo y educación con el fin de mejorar las posibilidades de nuestros socios.

Somos parte de la Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo AECEMCO, que está en FEACEM.

Estas entidades nos representan y defienden ante cualquier institución, pública o privada, nacional o internacional.

### **RSE**

Objetivo de Amimet: Incorporar la dimensión inclusiva de la discapacidad a lo largo de toda la cadena de valor en el mercado laboral.

La incorporación de personas empleadas con discapacidad en las empresas que se rijan por políticas de RSC en esta materia, integrarán las actuaciones responsables de recursos humanos en todas las fases de su gestión:

- Cultura corporativa y comunicación
- Reclutamiento de nuevas personas trabajadoras, selección o movilidad interna
- Contratación y acogida
- Formación y desarrollo de carreras o readaptación profesional, en su caso
- Colaboración en la prospección de candidaturas para personas con discapacidad
- Selección y presentación de candidaturas para personas con discapacidad
- Acompañamiento en selección y acogida de personas con discapacidad
- Realización de talleres o programas de sensibilización

**ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

Realización de estudios ergonómicos de puestos de trabajo: ajuste persona-puesto

- Asesoramiento sobre adecuación del puesto de trabajo
- Consolidación del empleo y desarrollo de carreras profesionales
- Elaboración de Planes de permanencia en mercado ordinario

**RSE Y ACCESIBILIDAD**

Mejora de la accesibilidad universal de la empresa, incluyendo:

- Accesibilidad del entorno físico
- Accesibilidad de puestos de trabajo
- Accesibilidad de herramientas informáticas
- Accesibilidad de productos y servicios
- Accesibilidad en la comunicación y difusión de información

# Comunicación

La Comunicación interna de Amimet se establece a través de canales directos: responsables del Área, Producción/ Sección, personas a las que se comunican necesidades, accidentes, problemas de ergonomía, dificultades de realización de tareas por la discapacidad, dudas, deficiencias, etc. Se encargarán de la comunicación efectiva retroalimentando la comunicación para comprobar la eficacia de ésta. Las demandas y solicitudes de permisos serán así mismo comunicadas a las personas responsables de Producción a través del documento de solicitud que se facilita desde Administración.

Se dispone de un Tablón de anuncios donde se colgará cualquier noticia de interés para las personas trabajadoras, tanto por parte de los Sindicatos como por la Empresa.

Se dispone de un sistema de sugerencias, a través de un modelo de impreso disposición en el tablón de anuncios y de un buzón de sugerencias, donde podemos depositar con carácter anónimo demandas. Estas serán revisadas por el departamento correspondiente, contestadas y aplicadas tras su análisis objetivo. Además, se facilita la comunicación con las personas responsables de Amimet, a través de la gestión mediante presencia directa que, facilita que las personas empleadas aporten sugerencias, hagan reclamaciones, soliciten entrevistas personales, etc.

Se establece una reunión informativa a todas las personas empleadas de carácter trimestral para informar de la evolución del CEE.

La empresa dispone de un Mapa de Comunicación que facilita la comunicación ascendente y descendente, ya que la buena comunicación es elemento clave en la gestión del personal y futuro del CEE.

# Prevención de riesgos laborales

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, impone una obligación genérica a todas las empresas de garantizar la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, inducidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se deben tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

En CEE Canraso realiza las acciones que posibilitan el cumplimiento de lo establecido de modo que se garantice en todo momento la Seguridad y Salud de la plantilla. Se adaptan los puestos de trabajo y se desarrolla una adecuada vigilancia de la salud.

La mutua que cubre la Prevención y Vigilancia de la salud es **QUIRÓN PREVENCIÓN**. Se realizará una revisión anual de carácter obligatorio, cuando la persona trabajadora participe en trabajos externos a las naves del Cee, recomendable para todas las personas en plantilla, que se realizará con su consentimiento. De no aceptar esta revisión, deberán firmar un documento (anexos).

La mutua que atiende los **accidentes y enfermedades profesionales es FREMAP**.

Para recibir la atención correctamente, se debe de comunicar el accidente o lesión a su responsable de sección mediante el documento existente al efecto y que se encuentra en los tabloneros de anuncios; dicho momento se pondrá en contacto con el responsable de riesgos laborales, para cumplimentar el parte de asistencia que se debe remitir a la mutua. Las urgencias serán tratadas como tales.

Se realiza una vez al año un simulacro de emergencias, disponiendo de un Plan de Emergencias (que se actualiza) para actuar con la mayor rapidez y eficacia en caso de darse una situación de necesidad.

# Buenas prácticas de manipulación e higiene personal

El presente capítulo está de acuerdo con el Real Decreto 109/2010, de 05 de febrero, aparecido en el Boletín Oficial del Estado de 25 de febrero de 2000, por el que se establecen las normas relativas a la Manipulación de Alimentos, así mismo cumple con la reglamentación nacional y europea en vigor, en particular, con el Reglamento (CE) nº 852/2004, del Parlamento Europeo.

## **RIESGOS**

El trabajo diario sin control de higiene o buenas prácticas de manipulación y/o almacenamiento puede contribuir al aumento de la contaminación biológica, física y química del producto con lo que se corre el riesgo de que el producto final sea peligroso para la salud de quien lo consuma.

El contacto con los alimentos de personas que padezcan enfermedades gastrointestinales, cortes o abrasiones en la piel, supone un alto riesgo de infección, creando focos de microorganismos que no se encuentran en los alimentos de forma natural.

**MEDIDAS PREVENTIVAS****■ Buenas prácticas de almacenaje**

Cada palet de latas blancas (lata sin etiquetar) estará identificado con una etiqueta conforme con el documento SL/08/103.

Cada palet de lata etiquetada estará identificado por una etiqueta EAN 128 pegada sobre el lado de 120 cm ó de 80 cm, a una altura de entre 40 cm y 80 cm de la parte inferior del palet.

Los palets de lata blanca del formato menaje son apilables hasta 4 alturas como máximo, los palets de latones de 5/1 y 3/1 hasta 3 alturas como máximo y los frascos a 3 alturas como máximo. La posición de los palets deber ser perfectamente vertical.

Los **palets se almacenarán y expedirán según el FEFO** (Primero caduca primero sale: First Expire First Out): Las expediciones y preparaciones de pedidos se harán respetando la caducidad más corta. Se realizará periódicamente una estimación de los palets con caducidad más corta (<1 año de caducidad restante) así como una estimación del inventario inmóvil, con el fin de controlar dichas existencias.

Al menos dos veces al año se realizará un inventario físico de las existencias, informando de ello a la fábrica.

Las operaciones de **carga y descarga** se realizarán en condiciones que permitan la **protección de los productos contra agresiones externas**. Está prohibido almacenar palets en el exterior, incluso temporalmente.

La subcontratación del almacenaje de los palets o cualquier otra actividad que pueda afectar a las latas de conserva está prohibida sin el acuerdo previo de la fábrica.

El producto final estará ordenado por filas, a una altura máxima de tres alturas (4 en almacenes exteriores) y con la identificación apropiada a cada caso: se respetarán las condiciones establecidas en el documento del grupo SL/03/01 *Procedure exigences logistiques*. Como norma se procederá al vaciado de las filas junto a las paredes para disponer de un acceso que permita revisar el estado de limpieza del almacén y posibles afectaciones de plagas.

El **plano de paletización para bote blanco será conforme a la orden de etiquetado**. Se seguirá un stock permanente de los mismos donde se controlará la fecha de consumo preferente (DLUO) y se respetaran las indicaciones del APPCC en el pre requisito correspondiente.

Los palets se manipularán con sumo cuidado y con la obligación de preservar las conservas de golpes o de cualquier otra alteración. **Se instruirá al personal carretillero del riesgo de abollar las latas o deteriorar los envases**.

El producto final no conforme, bien procedente de la línea de fabricación de Hortícola, bien de una transferencia de Francia o bien de una compra externa se almacenará en la zona delimitada con banda roja, separada del resto del almacén.

### ■ Higiene personal y buenas prácticas de manipulación (BPM)

Todas las personas que trabajen en una zona de manipulación de productos alimenticios mantendrán un elevado grado de limpieza y de higiene personal.

Las personas de las que se sepa o se tenga indicios que padecen una enfermedad de transmisión alimentaria o que estén afectadas, entre otras patologías, de heridas infectadas, infecciones cutáneas o diarreas no estarán autorizadas a trabajar en zonas de manipulación de alimentos cuando exista la posibilidad de contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos. En caso de permanecer en zona de manipulación profesionales con lesiones cutáneas, éstas deberán estar perfectamente protegidas y aisladas. Es obligatoria la comunicación inmediata de cualquiera de las patologías mencionadas.

La utilización de **medicinas personales se limita a las áreas de descanso establecidas no pudiendo introducirlas en áreas de trabajo**. Dichas medicinas se deberán guardar en los lugares establecidos para ello.

**Empleo de ropa de trabajo distinta de la de la calle**, que se encuentre limpia, y que será zapatos de seguridad, pantalón azul de trabajo, camiseta y/o sudadera. En este sentido, y dado que en las instalaciones de Amimet NO se manipula conserva abierta, susceptible de una mayor contaminación, sino únicamente se manipula conserva cerrada, no se contempla ningún área en la que se requiera el uso de gorros o mascarillas para barba (protectores). Por tanto, en las instalaciones de Amimet no será necesario cubrir completamente el pelo. Por las mismas razones se establece que no será obligatorio, aunque sí recomendable el uso de guantes.

Cada persona empleada deberá disponer de una cantidad suficiente de recambios de la ropa de trabajo. No se considera el lavado de la ropa de trabajo en lavandería debido a que no se manipula conserva abierta, sino únicamente cerrada. Por tanto, el personal operativo deberá limpiar en su domicilio la ropa de trabajo y acudir a su puesto con la misma perfectamente limpia. No se verificará el correcto lavado de las prendas por hacerse en los domicilios de los trabajadores. Pero la persona encargada de sección comprobará a diario el estado de la ropa de los trabajadores y registrará la verificación en el registro "LISTA DE CHEQUEO E HIGIENE".

**Está prohibido comer y beber, y realizar estas acciones fuera de las zonas de descanso**. La ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco prohíbe el consumo de tabaco en lugares de trabajo. Estos hábitos son peligrosos puesto que aparte del peligro de caída al alimento de objetos extraños, aumentan la secreción salivar y la expectoración, con lo cual aumenta el riesgo de transmitir microorganismos del sistema respiratorio a los alimentos.

**La limpieza de las manos** (o guantes según el caso) **es muy importante** ya que la

posibilidad de transmisión de contaminación a través de ellas durante el procesado del alimento es muy elevada. Deben lavarse los brazos, antebrazos y manos, antes de comenzar la jornada de trabajo, tantas veces como se considere necesario y después de todo tipo de interrupción, así como una vez terminada la jornada.

Antes de acudir al servicio se dejarán los guantes en los lugares habilitados al efecto. Después de usarse los servicios deben lavarse las manos siempre. La limpieza de las manos se realizará con un detergente desinfectante para manos, frotando sin agua y bajo las uñas, después aclarar enérgicamente con agua corriente fría o preferentemente caliente. Para el secado de manos, se aconseja el uso de secamanos no reutilizable.

Las **uñas deben llevarse limpias, sin esmalte, sin falsas uñas y cortas**, puesto que debajo de ellas se albergan con gran facilidad todo tipo de microorganismos.

#### **Respecto la contaminación física y química:**

No se utilizarán los envases diseñados para contener alimentos para otros fines diferentes.

#### **Respecto la contaminación cruzada:**

Los flujos de los desechos serán por el camino más corto para su evacuación.

Si es necesario el cambio de actividad durante el trabajo es necesario la correcta limpieza de las manos y/o guantes, antes y después de terminar la actividad para evitar la contaminación cruzada.

Se almacenarán productos incompatibles en locales separados.

Los residuos se ubicarán en los depósitos específicos de papel y cartón, latas metálicas, materia orgánica, plásticos reciclables, envases de residuos peligrosos y basura.

#### **Respecto el almacenamiento:**

Se mantendrá la integridad del embalaje original nunca en contacto directo con el suelo.

Se seguirá el sistema de almacenamiento primero entre primero sale (F.E.F.O., First Expire, First Out).

#### **Formación del personal manipulador**

- El personal que trabaja en la industria alimentaria y que manipula alimentos debe tomar conciencia de la importancia y repercusión social que tiene el correcto desempeño de su labor, así como de su influencia en la calidad sanitaria y comercial del producto final.

- Las empresas del sector alimentario garantizarán que el personal manipulador disponga de una adecuada formación en materia de higiene de los alimentos, de acuerdo con su actividad laboral, mediante la realización de cursos, charlas, etc...



**Límite crítico**

Contaminación biológica, física o química de riesgo.

**Vigilancia**

La persona responsable de fabricación realizará una inspección visual diaria del personal operario de la línea, el uso adecuado de la vestimenta de trabajo y los hábitos asociados a las buenas prácticas de manipulación.

**Acciones correctoras**

La persona responsable de fabricación corregirá las prácticas no correctas del personal operario, en cuanto a manipulación o higiene se refiere.

Se realizarán cursos o charlas con las personas que no acostumbren a cumplir las buenas prácticas de manipulación y por parte quien sea responsable de esta sección se cumplimentará el documento PA 6.1.5, "Necesidades de formación".

**Registros**

"Registro: LISTA DE CHEQUEO E HIGIENE"

Si se detecta que este proceso está fuera de control se hará uso de un impreso "INFORME DE ACCIÓN CORRECTORA/PREVENTIVA PA 8.7.1" en el que se anotarán las incidencias detectadas y las acciones correctoras aplicadas para mantenerlo bajo control. Se hará referencia a este documento en la casilla de "observaciones" del registro afectado.

# Normativa interna

Disponemos de un Convenio Colectivo específico, que recoge el régimen interno de funcionamiento. Además, cualquier nueva disposición aparece reflejada en el Tablón de Anuncios una vez informado el Comité de Empresa.

Se debe de cumplir con el uso en planta de la ropa de trabajo adecuada y las medidas de prevención, en función de los requerimientos del puesto de trabajo. Para ello, se entrega la ropa de trabajo y Epis correspondientes.

Se ha de cuidar el material, herramientas y equipamiento del Cee, y cada día al finalizar la jornada, se dejará en condiciones óptimas de orden y limpieza.

No se podrá hacer uso del móvil a lo largo de la jornada, excepto que, por motivos familiares o médicos se informe a la persona Responsable de Producción y se utilice en el tiempo de descanso.

No se podrán traer ni comer en las instalaciones de Logística frutos secos, ya que, al participar en la cadena alimentaria en el proceso de etiquetado, así lo indican las medidas sanitarias.

Se realizan dos descansos de 15 minutos, establecidos en la jornada, a respetar por todas las personas trabajadoras del CEE.

Los datos personales aportados, están sometidos a la Ley de Protección de Datos.

Disponemos de convenio propio III Convenio colectivo del CEE "Canraso" Amimet, disponible para cualquier persona trabajadora.

Para solicitar cualquier permiso se utilizará la aplicación de fichaje Visualtime; además disponemos de un modelo de solicitud que hay que cumplimentar y hacer la planificación para poder cubrir la producción del CEE. Las solicitudes serán visadas por la persona responsable del CEE.

El Comité de empresa está formado por 5 representantes de tres sindicatos ELA, CCOO y UGT.

# Convenio

Disponemos de convenio propio III Convenio colectivo del CEE "Canraso" Amimet, disponible para cualquier persona trabajadora, con copia en los tableros de anuncios.

Para solicitar cualquier permiso se utilizará la aplicación de fichaje Visualtime; además disponemos de un modelo de solicitud que hay que cumplimentar y hacer la planificación para poder cubrir la producción del CEE. Las solicitudes serán visadas por la persona responsable del CEE.

# Otros

El CEE Canraso Amimet dispone de transporte adaptado que facilita al personal del CEE, con paradas establecidas. Para acceder a este hay que realizar solicitud y abonar una cantidad por bono de viaje.

Las personas que acceden por primera vez al CEE, se convierten en asociados de Amimet, apoyando a esta entidad en pro de alcanzar sus objetivos. Como beneficios pueden disponer de letrado para atender consultas relacionadas con temas relacionados con derechos de las personas con discapacidad, fisioterapia, ocio y tiempo libre, etc.

Ante la aparición de cualquier necesidad o pregunta (solicitud de ropa laboral, problemas con la nómina, solicitud de permisos, conflictos con otras personas, etc.) la persona trabajadora se dirigirá en primera instancia a la persona **responsable de su sección**, quien dirigirá la petición al departamento que corresponda.

Existe un Manual de Acogida adaptado a lenguaje fácil, disponible también en los tablones de anuncios y mediante [descarga mediante código QR](#).

CÓDIGOS QR DE DESCARGA DE DOCUMENTOS:



Política de Calidad



Estatutos de la  
Asociación



[www.amimet.com](http://www.amimet.com)

Pol. Ind. Municipal  
Vial C, 13 31500  
Tudela-Navarra  
948 41 01 00