

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**1035 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 Fini Golosinas España, S.L.U.**

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 30/01/0013/2025; denominado Fini Golosinas España, SLU; código de convenio n.º 30103562012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/12/2024 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, 20 de febrero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## ÍNDICE

### **Capítulo primero: Disposiciones generales.**

Previa.- Partes que conciertan al presente Convenio.

*Sección 1.ª – Objeto y ámbito de aplicación.*

Artículo 1- Ámbito personal, funcional y territorial.

Artículo 2- Ámbito temporal.

Artículo 3- Prórroga.

Artículo 4- Norma supletoria.

*Sección 2.ª – Garantías y Vinculación.*

Artículo 5- Garantía personal.

Artículo 6- Absorción y Compensación.

Artículo 7- Vinculación.

*Sección 3.ª – Comisión Paritaria.*

Artículo 8- Comisión Paritaria. Constitución.

Artículo 9- Inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

### **Capítulo segundo: Organización del trabajo y contratación.**

*Sección 1.ª – Organización del trabajo.*

Artículo 10- Organización de la Empresa y protocolos de actuación.

Artículo 11- Obligaciones de los Trabajadores.

*Sección 2.ª – Contratación.*

Artículo 12.- Ingreso en la empresa.

Artículo 13.- Contratación.

Artículo 14.- Contratos a tiempo parcial.

Artículo 15.- Período de prueba.

Artículo 16.- Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Artículo 17.- Ascensos y Plan de Carrera.

### **Capítulo tercero: Clasificación Profesional.**

Artículo 18- Clasificación profesional y polivalencia funcional.

Artículo 19- Prendas de trabajo.

### **Capítulo cuarto: Condiciones de trabajo.**

*Sección 1.ª – Jornada.*

Artículo 20.- Jornada de trabajo.

*Sección 2.ª – Vacaciones.*

Artículo 21.- Duración.

Artículo 22.- Período de disfrute.

Artículo 23.- Retribución.

Artículo 24.- Santa Patrona.

*Sección 3.ª – Licencias.*

Artículo 25.- Licencias.

Artículo 26.- Excedencias.

**Capítulo quinto: Condiciones Económicas.**

*Sección 1.ª – Remuneraciones.*

Artículo 27.- Estructura de la remuneración.

Artículo 28.- Salario base.

Artículo 29.- Complementos salariales.

Artículo 30.- Complemento puesto de trabajo.

Artículo 31.- Pagas extraordinarias.

Artículo 32.- Horas extraordinarias.

Artículo 33.- Complemento por I.T.

*Sección 2.ª – Revisión salarial.*

Artículo 34.- Incrementos salariales.

*Sección 3.ª – Otras condiciones económicas.*

Artículo 35.- Ayudas sociales.

Artículo 36.- Seguro de accidentes.

Artículo 37.- Derechos formativos.

**Capítulo sexto: Acción sindical.**

Artículo 38.- Derechos sindicales.

Artículo 39.- Reuniones e información sindical.

Artículo 40.- Tablón de anuncios.

Artículo 41.- Cuota Sindical.

Artículo 42.- Delegados sindicales.

**Capítulo séptimo: Régimen disciplinario.**

Artículo 43.- Régimen disciplinario. Norma supletoria.

**Capítulo octavo: Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.**

Artículo 44.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Artículo 45.- El comité de seguridad y salud.

Artículo 46.- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

**Capítulo noveno: Medidas relacionadas con la igualdad.**

Artículo 47.- Género neutro.

Artículo 48.- No discriminación.

Artículo 49.- Medidas para promover la igualdad de trabajo y oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 50.- Plan de medidas para promover la igualdad de trabajo y oportunidades de las personas LGTBI en la Empresa: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

**Disposiciones adicionales.**

Primera.- Jubilación forzosa.

Segunda.- Grados de consanguinidad y afinidad.

**ANEXO 1: Tablas salariales.**

**ANEXO 2: Plan de carrera.**

**CONVENIO COLECTIVO FINI GOLOSINAS ESPAÑA, S.L.U.****Capítulo primero:****Disposiciones generales**

**Previa.-** Partes que conciertan al presente Convenio.

El presente convenio colectivo de trabajo, regula las relaciones laborales de la empresa FINI GOLOSINAS ESPAÑA, S.L.U. y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores las partes que conciertan el presente convenio tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La comisión Negociadora elegida entre los miembros del Comité de Empresa está formada por:

Comité de Empresa:

- Enrique Parra López (REDES)
- Pedro José Ruiz Guirao (REDES)
- María Esther Morcillo Fernández (REDES)
- Fermín Navarro Frutos (REDES)
- Inmaculada Espinosa Cutillas (REDES)
- Gustavo Joaquín Soriano Hita (REDES)
- Antonia Guillamón Garrido (REDES)
- Ignacio Santiago Guardiola Sánchez (REDES)
- Pedro José Guillén Lorente (REDES)
- Ignacio Gómez Contreras (CCOO)
- Jesús Lisón Pérez (CCOO)
- Sergio Marín Marín (CCOO)
- Antonio Mayor Vicente (CCOO)
- Iván Férez Rodríguez (USO)
- Mariano Gómez Hermosilla (USO)

Asesor externo: Javier Seguido Guadamillas.

La Empresa FINI GOLOSINAS ESPAÑA, S.L.U, representada por:

- Antonio Vidal García (Responsable de Relaciones Laborales)
- Rocío Rodríguez de Vera Beltrí (Directora de RRHH EMEA)
- Elisangela Lima (Directora de RRHH Global)
- Rosario María Rodríguez López (Directora Jurídica Global)

Asesores externos: Francisco Javier Navarro Arias y María Luisa Pérez López.

Las partes señalan así mismo que el texto es suscrito por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa con el voto favorable de todos los miembros de los sindicatos REDES y CCOO. No muestra su conformidad con el mismo los miembros del sindicato USO.

*Sección 1.ª – Objeto y ámbito de aplicación.*

**Artículo 1.- Ámbito personal, funcional y territorial.**

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Fini Golosinas España, S.L.U., dedicada a la fabricación de golosinas, y sus trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Molina de Segura, km 385, Murcia.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Fini Golosinas España, S.L.U, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el personal y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, sin perjuicio de que se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro.

En virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores las partes que conciertan el presente Convenio tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

Se aplicará de conformidad con la legislación laboral vigente, con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

**Artículo 2.- Ámbito temporal.**

La duración del presente convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de que los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Artículo 3.- Prórroga.**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Se entregará por parte de la representación sindical o empresarial a la representación empresarial el anteproyecto, dentro de la primera quincena de Noviembre como máximo, debiendo dar comienzo las negociaciones antes del 15 del mismo mes.

**Artículo 4.- Norma supletoria.**

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a sus trabajadores y trabajadoras.

En materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

*Sección 2.ª – Garantías y Vinculación.*

**Artículo 5.- Garantía personal.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas los trabajadores al entrar en vigor este Convenio, así como, los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

**Artículo 6.- Absorción y compensación.**

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

**Artículo 7.- Vinculación.**

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

*Sección 3.ª – Comisión Paritaria.***Artículo 8.- Comisión Paritaria. Constitución.**

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario. Dichos representantes serán los que designe cada parte, acompañados en su caso por los asesores que designen con un máximo de dos asesores.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d) Resolver en relación a lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio.

Lo resuelto sobre alguno de los puntos será de aplicación si hay acuerdo entre las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro días naturales. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicarán a la Autoridad Laboral competente.

Ante la discrepancia en el seno de la comisión paritaria su sometimiento al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-III) como forma de resolver las discrepancias al respecto.

**Artículo 9.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y resolución de conflictos.**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución 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.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## **Capítulo segundo:**

### **Organización del trabajo y contratación**

#### *Sección 1.ª - Organización del trabajo.*

#### **Artículo 10.- Organización de la Empresa y protocolos de actuación.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación de Fini Golosinas España, S.L.U, se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan las siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- i. Código Ético
- ii. Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.

iii. Normas sobre prohibición de portar teléfonos móviles y/o otros dispositivos digitales para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.

iv. Normas sobre prendas de trabajo.

v. Protocolo de Uso de Taquillas.

vi. Procedimiento regulador del sistema de horario flexible para trabajadores con jornada partida.

vii. Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.

viii. Procedimiento de uso responsable de herramientas, útiles y materiales puestos a disposición por la Empresa para fines laborales.

ix. Normativa sobre prohibición de fumar (abandono del puesto).

x. Normativa sobre secreto empresarial y prohibición de realizar fotografías en las instalaciones de la Empresa.

xi. Compliance penal.

xii. Plan de igualdad.

Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Protocolo LGTBI+.

xiii. Política de Responsabilidad Social Corporativa.

xiv. Plan de Carrera.

xv. Normativa interna en relación con el procedimiento de registro de jornada.

xvi. Cualquier otra normativa interna existente o que se pueda pactar durante la vigencia del Convenio Colectivo y a la cual se le haya dado la debida publicidad para el debido conocimiento y formación de la plantilla.

#### **Artículo 11.- Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propias de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Fini Golosinas España, S.L.U. o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a Fini Golosinas España, S.L.U.

Todos los miembros de la plantilla se comprometen a cumplir con los protocolos y normativas vigentes en Fini Golosinas España, S.L.U. y en particular, con los señalados en el artículo anterior, así como cualesquiera otros que puedan aprobarse tras la entrada en vigor del presente Convenio.

#### *Sección 2.ª – Contratación.*

#### **Artículo 12.- Ingreso en la empresa.**

El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

### **Artículo 13.- Contratación.**

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

a) Indefinido ordinario.

b) 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, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Contratación Temporal, sujetándose a la legislación vigente. Por tanto, el contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora en los términos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose establecer una duración máxima de hasta 12 meses.

A los efectos de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere, entre otros:

- Atención de pedidos imprevistos del extranjero que supongan un incremento ocasional de la actividad normal de la empresa.

- Atención de pedidos de productos no estocables, es decir, aquellos que se fabrican exclusivamente tras la recepción del pedido del cliente o aquellos que, por el plazo preferente para su consumo o fecha de caducidad, han de ser servidos al cliente en un plazo muy limitado.

d) Contratos formativos, sujetándose a lo dispuesto en la legislación vigente.

e) Régimen común de los contratos de duración determinada.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se establece una garantía por la cual la empresa deberá respetar en todo momento un porcentaje de personal fijo no inferior al 70% incluyendo y computando para el cálculo de dicho porcentaje el personal de ETT.

**Artículo 14.- Contratos a tiempo parcial.**

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

**Artículo 15.- Período de prueba.**

El período de prueba será el que pacten las partes, estableciéndose los siguientes períodos de prueba en función del tipo de personal:

- 4 meses para personal no cualificado.
- 6 meses para el resto de personal.

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.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

**Artículo 16.- Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.**

Finí Golosinas España, S.L.U, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo, promoviendo activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**Artículo 17.- Ascensos y Plan de Carrera.**

En lo que respecta al régimen de Ascensos y Plan de Carrera se estará a lo dispuesto al Plan de Carrera de la Empresa vigente en cada momento. En el caso de que se ocupe por una persona trabajadora temporalmente una posición de superior categoría (por ejemplo para cubrir una IT) se abonará el salario de acuerdo a lo establecido en el plan de carrera.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se anexa al presente Convenio el Plan de Carrera actualmente vigente elaborado por la Empresa. La Empresa procederá a la revisión del mismo anualmente realizando previa consulta a la parte social sobre su contenido.

**Capítulo tercero:****Clasificación profesional****Artículo 18.- Clasificación profesional y polivalencia funcional.**

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Fini Golosinas España, S.L.U:

## GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

## NIVELES:

TÉCNICO JEFE

TÉCNICO

TÉCNICO AYUDANTE

ENCARGADO GENERAL

JEFE ADMINISTRATIVO

OFICIAL DE 1.<sup>a</sup> ADMINISTRATIVOOFICIAL DE 2.<sup>a</sup> ADMINISTRATIVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

TELEFONISTA

JEFE DE VENTAS

VIAJANTE

REPARTIDOR

ALMACENERO

PORTERO

GUARDA

LIMPIADORA

## GRUPO PROFESIONAL PRODUCCIÓN

## NIVELES

ENCARGADO DE SECCIÓN

OFICIAL DE 1.<sup>a</sup> DE PRODUCCIÓNOFICIAL DE 2.<sup>a</sup> DE PRODUCCIÓN

OFICIAL DE 3.<sup>a</sup> DE PRODUCCIÓN

AYUDANTE

AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS

APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre Fini Golosinas España, S.L.U y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### **Artículo 19.- Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará las prendas de trabajo, de acuerdo a la normativa de prevención de riesgos laborales, de calidad y seguridad alimentaria, BRC, e IFS... así como normativa correspondiente vigente en cada momento y sus actualizaciones para su cumplimiento.

### **Capítulo cuarto:**

#### **Condiciones de trabajo**

#### **Artículo 20.- Jornada de trabajo.**

A) Duración.

Con carácter general, para los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio forman parte de la plantilla de Fini, la Jornada de Trabajo será de lunes a viernes, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y en cómputo anual de 1.760 horas de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, la jornada ordinaria será de lunes a domingo para: (i) los trabajadores en cuarto turno; ii) trabajadores nuevos en los que se pacte expresamente en el contrato de trabajo la distribución de la jornada incluyendo los fines de semana, (iii) aquellos casos de trabajadores en plantilla en los que se pacte de común acuerdo una novación contractual de la distribución de la jornada incluyendo los fines de semana.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de trabajadores en cuarto turno, tendrán derecho a dos descansos durante la jornada: uno de 30 minutos (como el resto de los trabajadores) y otro de 45 minutos.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática los efectos de corregir la jornada pactada en cómputo anual para adaptarla a la que se establezca legalmente.

Anualmente y siempre durante el mes de diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

#### B) Distribución irregular de la jornada de trabajo

Se regulará conforme al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### C) Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores la Empresa garantizará el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras.

El sistema de registro de jornada deberá:

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

La Empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras.

A los efectos de garantizar la adecuada identificación y autenticación de las personas trabajadoras que registren su jornada, luchar contra las suplantaciones de identidad en los fichajes (por intercambio de tarjetas principalmente), controlar adecuadamente el acceso a zonas restringidas, así como a los efectos de cumplir con la normativa a nivel de calidad BRC e IFS que prohíbe introducir elementos físicos a la planta de producción (tarjetas, llaveros u otras), se priorizará el establecimiento de un registro de jornada y control de acceso utilizando un sistema de verificación y autenticación de identidad basado en biometría, siempre

que el mismo supere el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Dicho sistema garantizará el respeto a la normativa BRC e IFS, así como permitirá solventar las incidencias de suplantación de identidad que pudieran tener lugar, siendo el método más garantista para las personas trabajadoras.

*Sección 2.ª – Vacaciones.*

**Artículo 21.- Duración.**

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

Dado el carácter natural de los días de vacaciones, en caso de que dentro del período vacacional se encontrara algún día festivo, computa a todos los efectos como día de vacaciones.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

**Artículo 22.- Período de disfrute.**

Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos 21 días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. A pesar de lo anterior y para el caso de ser necesario, la Empresa podrá establecer las vacaciones lo más cercano posible a los meses de julio y agosto.

El resto, de conformidad con el calendario laboral aprobado anualmente, preferentemente en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente.

El período de vacaciones se iniciará en lunes o jueves.

Cuando el derecho de protección o el de asistencia social de la trabajadora víctima de violencia de género que tenga legalmente reconocida esa situación haga necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, su buscarán fórmulas para su aceptación por parte de la empresa.

**Artículo 23.- Retribución.**

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

**Artículo 24.- Santa Patrona.**

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, la Empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estime oportuno, de mutuo acuerdo con representación de las personas trabajadoras, que serán abonados a salario real. Estos días no minorarán la jornada anual establecida en el presente Convenio (1760 horas).

*Sección 3.ª - Licencias.***Artículo 25.- Licencias.**

## 1) Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, siguiendo el protocolo de actuación instaurado por la Empresa, y siempre mediando justificación documental, las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras permisos retribuidos con el salario real, por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los periodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37 Apartado 3.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio (acreditado mediante certificado de padrón municipal) y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El hecho causante deberá estar justificado documentalmente mediante certificado emitido por un facultativo médico, de tal manera que en el caso de que el hecho causante que da lugar al permiso finalice antes del transcurso de los 5 días, finalizará el derecho al permiso.

Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, entendiéndose como tal el realizado a una provincia distinta, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, entendiéndose como tal el realizado a una provincia distinta, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c bis) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en el apartado anterior. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, entendiéndose como tal el realizado a una provincia distinta, el plazo se ampliará en dos días más hasta alcanzar un máximo de cuatro días.

d) Hasta dos días por traslado del domicilio habitual, acreditado mediante certificado de empadronamiento.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo así como otros tales como la asistencia como testigo a juicio previa citación judicial, citación como jurado, etc.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

g) 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.

h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a un máximo de 32 horas al año para los trabajadores a tiempo completo o parte proporcional para los trabajadores a tiempo parcial aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a asistir a consulta médica propia, por el tiempo máximo siguiente:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

En el caso de que a nivel legal se aprueben modificaciones que mejoren las condiciones de lo regulado en el presente Convenio Colectivo en materia de permisos, se aplicarán dichas mejoras. A sensu contrario, en el caso de que se produjera cualquier tipo de modificación legal que empeore las condiciones de lo establecido en el presente Convenio Colectivo en materia de permisos, las condiciones previstas en el presente texto se mantendrán como derecho adquirido.

2) No retribuidas.

Hasta dos días por asuntos propios de la persona que trabaja. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no

será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección en la misma fecha de disfrute de esta licencia, la empresa podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de personas que trabajan que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

### 3) Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o cuando el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Dicho permiso se encuentra actualmente pendiente de desarrollo reglamentario, debiendo en todo caso estarse a la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 26.- Excedencias.**

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía.

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de 3 años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en las actividades determinadas por este Convenio.

c) Las personas trabajadoras tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, etc., no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta última podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía. Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con 10 días de antelación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

#### **Capítulo quinto:**

#### **Condiciones económicas**

##### *Sección 1.ª – Remuneraciones.*

#### **Artículo 27.- Estructura de la remuneración.**

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

#### **Artículo 28.- Salario base.**

Los importes para cada una de los niveles profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

#### **Artículo 29.- Complementos salariales.**

Complemento de Antigüedad (anteriormente denominado "Complemento personal"):

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2.º) Con valor 1 de enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento de antigüedad en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tienen consolidado con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en la tabla de salarios del anexo.

Complemento de Nueva Antigüedad (anteriormente denominado "Complemento de vinculación"):

Este complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en la empresa devengarán un primer complemento denominado "nueva antigüedad" a los tres años de efectiva prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de "nueva antigüedad" a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

2.º) El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de "nueva antigüedad" a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de "nueva antigüedad" a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Tanto el complemento de "antigüedad" como el complemento de "nueva antigüedad" se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento de "antigüedad" y del complemento de "nueva antigüedad" no podrá superar el 55% del salario base y complemento de compensación.

Complemento de fidelidad:

Se establece un trienio adicional para aquellos trabajadores que tengan más de 17 años de antigüedad, aplicable desde el 1 de enero de 2025. Su importe corresponderá con el 5% del salario base.

Complemento Ayudante Cualificado:

Se percibirá por los trabajadores el Complemento Ayudante Cualificado, por importe de 175 euros brutos mensual (multiplicado por el número de pagas vigente cada año en el convenio y que se cobrará prorrateado en 12 pagas), a abonar conforme al plan de carrera vigente.

Complemento Ayudante Cualificado Plus:

Se percibirá por los trabajadores el Complemento Ayudante Cualificado Plus, por importe de 287,50 euros brutos mensual (multiplicado por el número de pagas vigente cada año en el convenio y que se cobrará prorrateado en 12 pagas), a abonar conforme al plan de carrera vigente.

### **Artículo 30.- Complemento puesto de trabajo.**

#### **Complemento de nocturnidad.**

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 25%.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula para los años 2024 y siguientes:

(Salario base + C. SMI + Antigüedad + C. Compensación + Nueva antigüedad + C. Fidelidad + C. Ayudante cualificado + C. Ayudante cualificado plus) x 16/ 1760 horas.

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera).

### **Complemento VS**

En los trabajos realizados entre las 22:00 del viernes y las 14:00 del sábado, siempre que durante la semana se haya trabajado la totalidad del turno ordinario (40 horas), se percibirá un complemento del 15%. El trabajo realizado en el periodo indicado deberá preavisarse 5 días antes.

Este complemento no se satisfará si la hora de trabajo se considera hora extraordinaria, es decir, aplicará solo en aquellos casos en los que el exceso se compense con descanso en el plazo máximo de cuatro meses desde la realización del mismo.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

(Salario base + C. SMI + Antigüedad + C. Compensación + Nueva antigüedad + C. Fidelidad + C. Ayudante cualificado + C. Ayudante cualificado plus) x 16 / 1760 horas.

Lo señalado en los párrafos anteriores no será de aplicación en ningún caso a aquellos trabajadores en los que expresamente se fije en su contrato la prestación de servicios los fines de semana o trabajadores a cuarto turno.

### **Complemento FS**

En los trabajos realizados entre las 14:00 horas del sábado y las 22:00 horas del domingo o en días festivos, siempre que durante la semana se haya trabajado la totalidad del turno ordinario (40 horas), se percibirá un complemento del 25%. El trabajo realizado en el periodo indicado deberá preavisarse 5 días antes.

Este complemento no se satisfará si la hora de trabajo se considera hora extraordinaria, es decir, aplicará solo en aquellos casos en los que el exceso se compense con descanso en el plazo máximo de cuatro meses desde la realización del mismo.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

(Salario base + C. SMI + Antigüedad + C. Compensación + Nueva antigüedad + C. Fidelidad + C. Ayudante cualificado + C. Ayudante cualificado plus) x 16 / 1760 horas.

Lo señalado en los párrafos anteriores no será de aplicación en ningún caso a aquellos trabajadores en los que expresamente se fije en su contrato la prestación de servicios los fines de semana o trabajadores a cuarto turno.

### **Artículo 31.- Pagas extraordinarias.**

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

- Cuatro pagas extraordinarias de devengo anual a abonar en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cantidad igual a un mes de salario base, antigüedad, compensación, nueva antigüedad, fidelidad, cualificado y cualificado plus.
- Todas ellas se abonarán antes de los días 20 de cada mes correspondiente.
- El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores con nivel de Ayudante (Grupo Profesional de Producción) percibirán las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades.

**Artículo 32.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen de lunes a viernes no tendrán incremento sobre la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen en fin de semana y festivos tendrán un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria.

La base de cálculo sobre la que se aplican los referidos porcentajes se obtendrá con la siguiente fórmula para los años 2024 y siguientes:

(Salario base + C. SMI + Antigüedad + C. Compensación + Nueva antigüedad + C. Fidelidad + C. Ayudante cualificado + C. Ayudante cualificado plus) x 16/ 1760 horas.

En ningún caso será acumulable la percepción de la hora extraordinaria en fin de semana con el percibo del Complemento FS o del Complemento VS.

**Artículo 33.- Complemento por I.T.**

Se mantiene el complemento por IT al 100% como condición más beneficiosa, para los trabajadores en alta en la Compañía a 31 de diciembre de 2024. El referido complemento implica que en el supuesto de I.T. por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente no laboral la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

Los trabajadores de nueva incorporación de alta en la Compañía desde el 1 de enero de 2025 devengarán el complemento de IT en los términos anteriores cuando cumplan 5 años en la Empresa (computados como días de trabajo efectivo en caso de trabajadores fijos discontinuos, que devengarán el complemento cuando hayan trabajado 1.100 días o más), excepto en los casos de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral), que se percibirá al 100% desde el primer día.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización, en cuyo caso, será necesario que el facultativo médico haya prescrito reposo domiciliario.

*Sección 2.ª – Revisión salarial.***Artículo 34.- Incrementos salariales.**

Se establecen los siguientes incrementos salariales sobre salario base, antigüedad, complemento de compensación, complemento nueva antigüedad y complemento de fidelidad:

- Para el año 2024: 4% desde el 1 de enero de 2024.
- Para los años 2025 y 2026: se estará al IPC anual real con un límite máximo del 3% y mínimo del 2%.
- Para los años 2027 y 2028: se estará al IPC anual real con un límite máximo del 3% y mínimo del 1,5%.

Estas revisiones se realizan en enero del año siguiente cuando se conozca el IPC real. Es decir, se realizará la correspondiente revisión salarial al mínimo establecido en el año correspondiente, y se regularizará si es necesario con la diferencia en enero del año siguiente en función del IPC real obtenido en el período.

Para los años siguientes (hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio) se procederá al abono del incremento del IPC real del año que se trate y con el límite del 1% en todo caso. Estas revisiones se realizan en enero del año siguiente cuando se conozca el IPC real.

*Sección 3.ª – Otras condiciones económicas.*

**Artículo 35.- Ayudas sociales.**

Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 122,32 € por año e hijo (biológicos o adoptivos de la persona trabajadora), desde guardería hasta Universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

Los trabajadores también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el curso que realicen sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.
- b) En cursos inferiores a Universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.
- c) Cuando se realicen cursos de Universidad esta cantidad se abonará por matrícula.
- d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

Se establece como ayuda especial la cantidad de 122,32 € mensuales por hijo minusválido.

**Artículo 36.- Seguro de accidentes y enfermedad profesional.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente y enfermedad laboral que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 32.273,59 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador por motivos no vinculados al trabajo, la empresa abonará la cantidad de 2.100 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

**Artículo 37.- Derechos formativos.**

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as. Serán de aplicación cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para la empresa.

**Capítulo Sexto:**

**Acción Sindical**

**Artículo 38.- Derechos sindicales.**

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención se ajustarán al crédito horario establecido por el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, salvo cinco miembros del Comité de Empresa que dispondrán de cinco horas mensuales adicionales, dentro del seno de este órgano se establecerá como se gestiona esta cuestión. Se pacta asimismo la creación de una bolsa de horas entre los miembros del Comité, pudiendo ser en cómputo anual.

#### **Artículo 39.- Reuniones e información sindical.**

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa, que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### **Artículo 40.- Tablón de anuncios.**

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **Artículo 41.- Cuota Sindical.**

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

#### **Artículo 42.- Delegados sindicales.**

Igualmente, en la empresa, al tener más de 250 trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Capítulo séptimo:**

#### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 43.- Régimen disciplinario. Norma supletoria.**

Se estará a lo dispuesto en la Resolución de 9-05-96 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba sustituir la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 por el Laudo Arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación, así como lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo octavo:**

#### **Seguridad, salud laboral y medio ambiente**

#### **Artículo 44.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva:

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de las personas trabajadoras:

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores).

**Artículo 45.- El comité de Seguridad y Salud.**

El comité de Seguridad y Salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por la Empresa en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del comité de salud laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

Las facultades del comité de salud laboral son:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

**Artículo 46.- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que Fini Golosinas España, S.L.U, actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector de alimentación debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

### **Capítulo noveno:**

#### **Medidas relacionadas con la igualdad**

##### **Artículo 47.- Género neutro.**

En el texto del convenio se ha utilizado en ocasiones el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

##### **Artículo 48.- No discriminación.**

De conformidad con lo establecido por la Legislación vigente, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar el plan de igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

##### **Artículo 49.- Medidas para promover la igualdad de trabajo y oportunidades entre hombres y mujeres.**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la L.O. 3/2007 en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que conforme a estos principios, las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes medidas:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

Plan de igualdad:

- Las partes firmantes se comprometen a mantener actualizado el Plan de Igualdad vigente en la Empresa.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Las partes se comprometen a mantener actualizado el protocolo existente para tratar este tipo de acoso y la aplicación efectiva de todos los mandatos recogidos en el mismo.

**Artículo 50.- Plan de medidas para promover la igualdad de trabajo y oportunidades de las personas LGTBI en la Empresa: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de crear un contexto favorable en aras a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

A estos efectos se acuerda el presente conjunto de medidas con el objetivo de formalizar documentalmente las medidas adoptadas para: (i) lograr igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa; y (ii) prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar las formas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral dirigidas frente a las personas del colectivo LGTBI por razón de su condición como tales.

Este Plan se implanta en coherencia con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y 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. Todo ello, en relación con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Lo contenido en el presente artículo sustituye lo dispuesto en el "PLAN DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI" suscrito con el Comité de Empresa en marzo de 2024.

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas. A este respecto, las partes firmantes del presente convenio establecen:

- Acceso al empleo: artículo 12.

La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello en el artículo 12 del Convenio se establecen criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Clasificación profesional, ascensos y Plan de carrera: artículos 17 y 18.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos se han regulado en el presente Convenio de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Sensibilización.

Se realizarán campañas de sensibilización interna en diversidad e inclusión LGTBI para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados: día internacional del orgullo LGTBI (a modo de ejemplo: cartelera, reparto de dípticos, intranet...).

- Formación.

La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Protocolo para la prevención del acoso.

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

En todo caso se promoverá la diversidad en la Empresa y se garantizará la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como se establecerán procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Las partes se comprometen a mantener actualizado el protocolo existente para tratar este tipo de acoso y la aplicación efectiva de todos los mandatos recogidos en el mismo.

- Licencias y beneficios sociales.

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizará en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

- Personas transn.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, corresponda a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales. En concreto:

- Flexibilidad horaria para las personas que están en transición de género (en concreto para: citas médicas, realizar el tratamiento hormonal y la cirugía de afirmación de género), siempre que sea posible en base al puesto de trabajo de la persona afectada.

- Reunión informativa con el personal laboral que suele estar en contacto con la persona que transiciona para mostrar el apoyo a la transición y recordar las políticas de no discriminación, explicar el nuevo nombre de la persona transicionante y contestar dudas y preguntas.

Reuniones de apoyo de RRHH con las personas que transiciona.

### **Disposiciones Adicionales.**

#### **Primera.- Jubilación forzosa.**

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un nuevo trabajador, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del empleo y procurar un relevo generacional en la Empresa.

#### **Segunda.- Grados de consanguinidad y afinidad.**

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**



**ANEXO 1: Tablas salariales año 2024**

|                          | SALARIO BASE | NUEVA ANTIGÜEDAD | COMPENSACIÓN | ANTIGÜEDAD | FIDELIDAD | SALARIO TOTAL |
|--------------------------|--------------|------------------|--------------|------------|-----------|---------------|
| Tecnico jefe             | 1.762,55€    | 88,13€           | 89,15€       | 92,59€     | 88,13€    | 28.200,81€    |
| Tecnico                  | 1.583,02€    | 79,15€           | 80,07€       | 83,15€     | 79,15€    | 25.328,24€    |
| Tecnico ayudante         | 1.518,57€    | 75,92€           | 76,80€       | 79,77€     | 75,92€    | 24.297,06€    |
| Practicante              | 1.366,08€    | 68,31€           | 69,10€       | 71,76€     | 68,31€    | 21.857,31€    |
| Encargado general        | 1.570,68€    | 78,53€           | 79,26€       | 82,50€     | 78,53€    | 25.130,89€    |
| Jefe ventas              | 1.618,58€    | 80,93€           | 81,87€       | 85,02€     | 80,93€    | 25.897,33€    |
| Viajante                 | 1.468,01€    | 73,40€           | 74,25€       | 77,12€     | 73,40€    | 23.488,19€    |
| Auxiliar preventa        | 1.355,60€    | 67,78€           | 68,57€       | 71,21€     | 67,78€    | 21.689,57€    |
| Jefe administrativo      | 1.655,41€    | 82,77€           | 83,73€       | 86,95€     | 82,77€    | 26.486,55€    |
| Oficial 1º adminstrativo | 1.504,50€    | 75,22€           | 76,11€       | 79,03€     | 75,22€    | 24.071,92€    |
| Oficial 2º adminstrativo | 1.390,18€    | 69,50€           | 70,31€       | 73,02€     | 69,50€    | 22.242,85€    |
| Auxiliar administrativo  | 1.355,61€    | 67,78€           | 68,57€       | 71,21€     | 67,78€    | 21.689,74€    |
| Telefonista              | 1.355,61€    | 67,78€           | 68,57€       | 71,21€     | 67,78€    | 21.689,74€    |
| Aspirante 16-17 años*    | 934,73€      | 46,73€           | 47,27€       | 49,10€     | 46,73€    | 14.955,70€    |
| Repartidor               | 1.355,61€    | 67,78€           | 68,57€       | 71,21€     | 67,78€    | 21.689,74€    |
| Almacenero               | 1.390,18€    | 69,50€           | 70,31€       | 73,02€     | 69,50€    | 22.242,85€    |
| Portero                  | 1.355,61€    | 67,78€           | 68,57€       | 71,21€     | 67,78€    | 21.689,74€    |
| Guarda                   | 1.355,61€    | 67,78€           | 68,57€       | 71,21€     | 67,78€    | 21.689,74€    |
| Limpiadora               | 1.344,27€    | 67,20€           | 67,99€       | 70,61€     | 67,20€    | 21.508,36€    |
| Encargado seccion        | 1.515,09€    | 75,75€           | 76,63€       | 79,59€     | 75,75€    | 24.241,48€    |
| Oficial 1º producción    | 1.484,69€    | 74,24€           | 74,80€       | 77,69€     | 74,24€    | 23.755,10€    |
| Oficial 2º producción    | 1.395,13€    | 69,75€           | 70,31€       | 73,02€     | 69,75€    | 22.322,06€    |
| Oficial 3º producción    | 1.359,84€    | 68,00€           | 68,57€       | 71,21€     | 68,00€    | 21.757,47€    |
| Ayudante*                | 954,81€      | 47,74€           | 48,70€       | 50,61€     | 47,74€    | 15.277,02€    |
| Ayudante menor 18 años*  | 934,73€      | 46,73€           | 47,27€       | 49,10€     | 46,73€    | 14.955,70€    |
| Aprendiz 16-17 años*     | 934,73€      | 46,73€           | 47,27€       | 49,10€     | 46,73€    | 14.955,70€    |

\* El salario mínimo en cómputo anual de cualquier persona trabajadora será el resultado de adiconar al salario base indicado en la tabla anterior los complementos salariales compensables a efectos del SMI, en términos anuales, y en caso de que dicha suma no alcance la cuantía mínima anual del SMI, percibirá un complemento personal por la diferencia denominado "complemento SMI", sin que en ningún caso pueda percibir una cuantía inferior al SMI vigente en cada momento.

## ANEXO 2: Plan de Carrera







# MAESTRO DE CATEGORIAS GOMA

|                            |  |                               |                |            |
|----------------------------|--|-------------------------------|----------------|------------|
| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES | Director Industrial (01)                   | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES | Categorías     |            |
| GOMA                       | Gerente Industrial (01)                    |                               |                |            |
|                            | Gerente Area Industrial Mogul/Envase/Marsh |                               |                |            |
| Encargado Mogul            |  |                               | Encargado      |            |
| Cocinero Goma              | Maquinista Mogul                           | Responsable Moldes            | Oficial 1ª     |            |
| Carretillero Mogul         | Cocinero Premezcla                         | Veryx Maquinista              | Operador BMG   | Oficial 2ª |
| Colorantes                 | Bombero                                    |                               |                | Oficial 3ª |
|                            |  |                               |                | AC         |
| Auxiliar Lavadero          | Operador Almidon/Relevos                   | Carretillero Base             | Operador Robot | Ayudantes  |



# MAESTRO DE CATEGORIAS ENVASE

| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES |  | Director Industrial (01)                   | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES | Categorías |
|----------------------------|--|--|-------------------------------|------------|
| ENVASE                     |  | Gerente Industrial (01)                    |                               |            |
|                            |  | Gerente Area Industrial Mogul/Envase/Marsh |                               |            |
| Encargado Envase           |  |  |                               | Encargado  |
| Formador Envase            | Maquinista Envase COMPLEJAS O AUTOMATICA (ulma/ tavil/ Abson / bossar) |  |                               | Oficial 1ª |
| Maquinista Envase          | Fervista Envase  |  |                               | Oficial 2ª |
| Carretillero Producto      | Maquinista FIMA  | Auxiliar Producción                        | Data Care                     | Oficial 3ª |
| Aux. Etiquetas             | Maquinista Logo Alubias  | Carretillero Flejador                      |                               | AC         |
| Final de Línea             |  |  |                               | Ayudantes  |



|                           |                          |                           |  |                     |                  |                               |                        |                       |            |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--|---------------------|------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| PLAN CARRERA INDUSTRIALES | Director Industrial (01) |                           | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES          |                     | Categorías       |                               |                        |                       |            |
| REGALIZ                   | Gerente Industrial (01)  |                           |  |                     |                  |                               |                        |                       |            |
|                           |                          |                           | Gerente Area Industrial Regaliz/Chiclè |                     |                  |                               |                        |                       |            |
|                           |                          |                           | Encargado Regaliz                      |                     | Encargado        |                               |                        |                       |            |
|                           | Formador                 | Delegada Planta           | Cocinero Regaliz                       | Líderes Regaliz     | Cocinero Relleno | Oficial 1ª                    |                        |                       |            |
|                           | Fervista                 | Maquinista Imar           | Maquinista Extrusora                   | Preparador Moldes   | Roller Master    | Maquinista Envasadora Lenguas | Maquinista Syncro/ULma | Maquinista Syncrofill | Oficial 2ª |
|                           | Aprendiz C. Relleno      | Colorantes                | Bombero Pica                           | Delegada Linea      | Data Care        |                               |                        | Oficial 3ª            |            |
|                           | Aprendiz Cocinero        | Maquinista Roller         | Coordinador Reciclados                 | Auxiliar Producción | Operario Willet  |                               |                        |                       |            |
|                           |                          | Aux. etiquetas            | Carretillero Base                      | Reciclados          |                  |                               |                        | AC                    |            |
|                           |                          | Ayudante Cocinero Relleno | Ayudante Cocinero                      | Final de Línea      | Relevos          |                               |                        | Ayudantes             |            |



# MAESTRO DE CATEGORIAS MARSHMALLOW y GRAJEADO

| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES                 | Director Industrial (01) | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES | Categorías |
|--|--------------------------|-------------------------------|------------|
| MARSH                                      | Gerente Industrial (01)  |                               |            |
| Gerente Area Industrial Mogul/Envase/Marsh |                          |                               |            |
| Encargado Marsh                            |                          |                               | Encargado  |
| Cocinero Marsh                             | Lider Maquinista Marsh   |                               | Oficial 1ª |
| Maquinista Marsh                           | Fervista                 |                               | Oficial 2ª |
| Maquinista imanpack                        |                          |                               | Oficial 3ª |
| Carretillero                               |                          |                               | AC         |
| Final de línea                             |                          |                               | Ayudantes  |



|  |                          |                               |            |
|--|--------------------------|-------------------------------|------------|
| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES                 | Director Industrial (01) | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES | Categorías |
| GRAJEADO                                   | Gerente Industrial (01)  |                               |            |
| Gerente Area Industrial Mogul/Envase/Marsh |                          |                               |            |
|  |                          |                               | Encargado  |
| Bombero Megabombos                         |                          |                               | Oficial 1ª |
| Bombero Manual                             |                          |                               | Oficial 2ª |
|  |                          |                               | Oficial 3ª |
| Carretillero Base                          |                          |                               | AC         |
| Final de línea                             |                          |                               | Ayudantes  |



**MAESTRO DE CATEGORIAS  
CHICLE/CARAMELO**



| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES | Director Industrial (01) | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES              |                     | Categorías              |            |
|----------------------------|--------------------------|--|---------------------|-------------------------|------------|
| CHICLE                     | Gerente Industrial (01)  |  |                     |                         |            |
|                            |                          | Gerente Area Industrial Regaliz/Chicle     |                     |                         |            |
|                            |                          | Encargado Chicle                           |                     | Encargado               |            |
|                            |                          | Bombero AUT                                | Cocinero            | Oficial 1ª              |            |
|                            |                          | Fervista                                   | Maquinista Extrusor | Bombero                 | Oficial 2ª |
|                            |                          | Delegada de Línea (FINAL DE LINEA PROFORM) |                     | Dosimetría              | Oficial 3ª |
|                            |                          |  |                     | Carretillero Entrefilas | AC Plus    |
|                            |                          |  |                     | AC                      |            |
|                            |                          | Ayudante Bombos Automáticos                | Final de Línea      | Ayudantes               |            |



| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES | Director Industrial (01) | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES              | Categorías |
|----------------------------|--------------------------|--|------------|
| ENVASE CHICLE              | Gerente Industrial (01)  |  |            |
|                            |                          | Gerente Area Industrial Regaliz/Chicle     |            |
|                            |                          | Encargado Chicle                           | Encargado  |
|                            |                          | Maquinista BOSCH con Ishopack propuesta CE | Oficial 1ª |
|                            |                          | Maquinista resto                           | Oficial 2ª |
|                            |                          |  | Oficial 3ª |
|                            |                          | Carretillero Producto                      | AC         |
|                            |                          | Final de Línea                             | Ayudantes  |



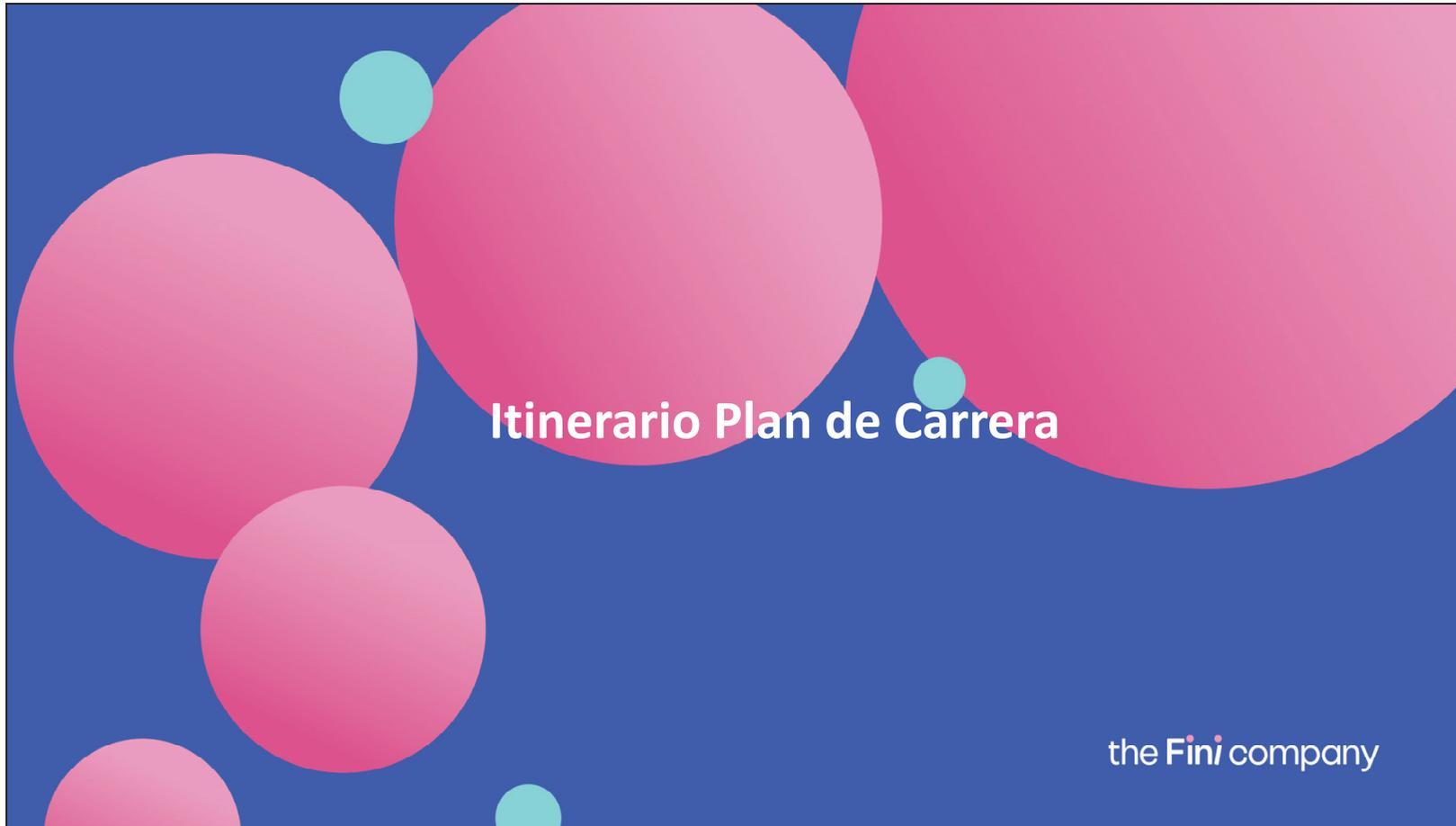
|                            |                          |  |                               |                  |            |
|----------------------------|--------------------------|--|-------------------------------|------------------|------------|
| PLAN CARRERA INDUSTRIAL ES | Director Industrial (01) |  | CUADRO PERSONAL PRODUCCIÓN ES |                  | Categorías |
| CHICLE SIN CON ENVASE      | Gerente Industrial (01)  |  |                               |                  |            |
|                            |                          | Gerente Area Industrial Regaliz/Chiclê           |                               |                  |            |
|                            |                          |  |                               | Encargado Chicle | Encargado  |
|                            |                          | Maquinista BOSSAR *paso previo llevar mag. De 2º |                               | Bombero DUMOLIN  | Oficial 1ª |
| Fervista                   | Cocinero                 | Maquinista Troqueladora                          | Maquinista EUROSICMA          | Maquinista BOTE  | Oficial 2ª |
|                            |                          |  |                               |                  | Oficial 3ª |
|                            |                          |  |                               |                  | AC         |
|                            |                          |  |                               | Final de Línea   | Ayudantes  |



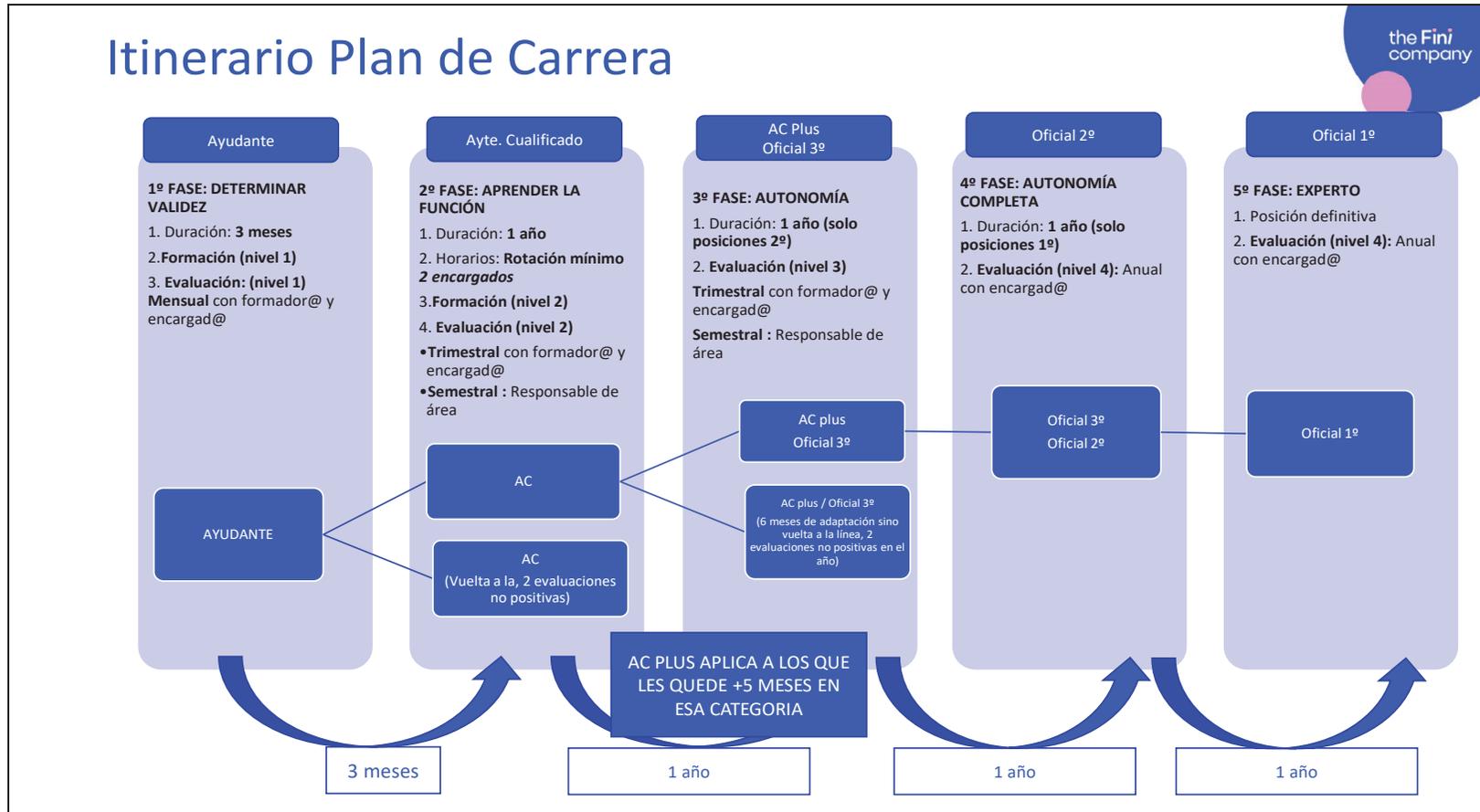
# MAESTRO DE CATEGORIAS ALMACEN MATERIAS PRIMAS



|                            |   |                                      |            |
|----------------------------|---|--------------------------------------|------------|
| PLAN CARRERA<br>ALMACEN MP | Director Logística<br>(01)                | CUADRO PERSONAL<br>ALMACEN MP        | Categorías |
| ALMACEN MP                 | Responsable Plataforma Industrial<br>(01) |                                      |            |
|                            |   | Encargado MP                         | Encargado  |
|                            |   |                                      | Oficial 1ª |
|                            | Fervista                                  | Carretillero Lateral /<br>trilateral | Oficial 2ª |
|                            |   | Auxiliar MP                          | Oficial 3ª |
|                            |   |                                      | AC Plus    |
|                            |   | Carretillero base                    | AC         |
|                            |   |                                      | Ayudantes  |



## Itinerario Plan de Carrera





## Situaciones especiales

### Personas autonomía en la posición pero sin categoría adecuada

- ✓ Aquellas personas que hayan empezado en la posición **antes de iniciar el plan de carrera** pasarán por la última de las **evaluaciones**, si la superar adquieren de manera **inmediata** la categoría si no tienen un periodo de adaptación de **6 meses** con el formador para adquirir los conocimientos necesarios y la categoría





## Conocimientos y habilidades a validar en cada fase

| AREA          | CRITERIO                 | PREGUNTA  | RESPUESTA      | FASE 1                                  | FASE 2                               | FASE 3                               |
|---------------|--------------------------|---|----------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| SCP (Básicos) | ORDEN DE TRABAJO         | ¿... correctamente la orden de trabajo?                     | N/ AV / CS / S | INTERPRETA                              | CUMPLE CORRECTAMENTE                 | CUMPLE CORRECTAMENTE                 |
|               | PCC Área de Trabajo      | ¿... los PCC de su área de trabajo?                         | SI / NO        | CONOCE                                  | CONTROLA EL CUMPLIMIENTO             | CONTROLA EL CUMPLIMIENTO             |
|               | LIMPIEZA                 | ¿... limpio y ordenado?                                     | N/ AV / CS / S | MANTIENE EL PUESTO                      | MANTIENE EL AREA                     | MANTIENE EL AREA                     |
|               | CAPTOR                   | ¿... Captor correctamente?                                  | N/ AV / CS / S | UTILIZA                                 | UTILIZA                              | UTILIZA                              |
|               | PRL                      | ¿...EPIS y protecciones de maquinaria en su día a día?      | N/ AV / CS / S | UTILIZA                                 | GARANTIZA UTILIZACION POR SU EQUIPO? | GARANTIZA UTILIZACION POR SU EQUIPO? |
| PRODUCTIVIDAD | KPI                      | ¿... indicadores de productividad de su área de trabajo?    | SI / NO        | CONOCE                                  | GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO EN SU AREA | GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO EN SU AREA |
|               | AUTONOMÍA                | ¿Es capaz de resolver problemas en su área de trabajo sólo? | SI / NO        | NA                                      | SI / NO                              | SI / NO                              |
| C. TÉCNICO    | Formación oficio         | ¿Ha superado la formación de la fase?                       | SI / NO        | FASE 1                                  | FASE 2                               | FASE 3                               |
| COMPETENCIAS  | Innovación               | ¿Aporta ideas y es ágil en la resolución de problemas?      | N/ AV / CS / S | Nunca / A veces / Casi Siempre/ Siempre |                                      |                                      |
|               | Orientación a resultados | ¿Orienta su trabajo a la consecución de resultados?         | N/ AV / CS / S | Nunca / A veces / Casi Siempre/ Siempre |                                      |                                      |
|               | Relaciones Interpersonal | ¿Se relaciona con el equipo con actitud positiva y ayuda?   | N/ AV / CS / S | Nunca / A veces / Casi Siempre/ Siempre |                                      |                                      |
|               | Resiliencia              | ¿Acepta los cambios y se adapta fácilmente?                 | N/ AV / CS / S | Nunca / A veces / Casi Siempre/ Siempre |                                      |                                      |

