



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

9835

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de convenis col·lectius, i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del conveni col·lectiu de l'empresa Quesería Menorquina S.L. (amb codi 07001012011995)

Antecedents

1. El 14 de novembre de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Quesería Menorquina S.L.
2. El 02 de desembre de 2025, Antonio Sintés Vidal, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Quesería Menorquina S.L. en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 6 d'agost de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)





ÍNDEX

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

- Article 1. Àmbit d'aplicació territorial
- Article 2. Àmbit d'aplicació personal
- Article 3. Vigència
- Article 4. Denúncia i pròrroga
- Article 5. Comissió negociadora
- Article 6. Vinculació a la totalitat
- Article 7. Garanties ad personam
- Article 8. Absorció
- Article 9. Compensació
- Article 10. Comissió paritària d'interpretació i resolució de conflictes

CAPÍTOL II. RETRIBUCIONS

- Article 11. Aplicació
- Article 12. Retribució
- Article 13. Increment salarial
- Article 14. Antiguitat
- Article 15. Plus de diumenges i dies festius
- Article 16. Menyscapte de moneda
- Article 17. Hores extraordinàries. Caràcter i naturalesa
- Article 18. Compensació d'hores extraordinàries estructurals
- Article 19. Plus de nocturnitat
- Article 20. Bons anuals
- Article 21. Dietes
- Article 22. Dietes amb motiu de la negociació col·lectiva del Conveni col·lectiu
- Article 23. Plus de jornada irregular
- Article 24. Incentius per consecució d'objectius d'absentisme

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ I JORNADA DE TREBALL

- Article 25. Organització de la feina
- Article 26. Jornada
- Article 27. Jornada irregular
- Article 28. Sistemes de compensació econòmica, descans i recuperació en els supòsits de jornada irregular
- Article 29. Jornades extraordinàries
- Article 30. Vacances
- Article 31. Mobilitat funcional
- Article 32. Mobilitat funcional a sol·licitud dels treballadors i treballadores
- Article 33. Ascensos
- Article 34. Ingressos
- Article 35. Període de prova
- Article 36. Cessaments

CAPÍTOL IV. MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

- Article 37. Mobilitat geogràfica
- Article 38. Mobilitat geogràfica col·lectiva
- Article 39. Mobilitat geogràfica individual
- Article 40. Mobilitat geogràfica temporal
- Article 41. Modificació substancial de les condicions treball
- Article 42. Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual
- Article 43. Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu





CAPÍTOL V. EXCEDÈNCIES

Article 44. Excedències

CAPÍTOL VI. BENEFICIS SOCIALS

Article 45. Complement d'incapacitat temporal

Article 46. Permisos retribuïts

Article 47. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars

Article 48. Llicències sense retribució

Article 49. Assegurança de vida i accidents

Article 50. Roba de feina

Article 51. Ajuda per fills o filles amb discapacitat

CAPÍTOL VII. JUBILACIÓ

Article 52. Jubilació forçosa, voluntària i parcial

Article 53. Premi de jubilació

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT LABORAL A LA FEINA

Article 54. Reconeixements mèdics

Article 55. Maternitat

Article 56. Seguretat i salut laboral

CAPÍTOL IX. REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES

Article 57. Quota sindical

Article 58. Drets sindicals

Article 59. Garanties

Article 60. Acumulació d'hores sindicals

CAPÍTOL X. FALTES I SANCIONS

Article 61. Faltes i la seva classificació

Article 62. Faltes en matèria de seguretat

Article 63. Sancions i terminis de prescripció

CAPÍTOL XI. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 64. Classificació professional

Article 65. Treballs de grup professional superior

Article 66. Panera de Nadal

Article 67. Treball a distància / teletreball

Article 68. Desconnexió digital

ANNEX I: TAULA SALARIAL PROVISIONAL 2025

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

ANNEX II: PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER DISCRIMINACIÓ



**CONVENI COL·LECTIU DE QUESERÍA MENORQUINA, SL
ANY 2025-2029****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE 1. Àmbit d'aplicació territorial**

Aquest Conveni regula les relacions laborals a tots els centres de treball de Quesería Menorquina, SL.

ARTICLE 2. Àmbit d'aplicació personal

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació per a totes les persones treballadores, excepte, si escau, per als membres de l'equip directiu, entenent com a tal aquell que té la capacitat i la responsabilitat de direcció i gestió.

Queda anul·lat el sistema retributiu de mèrits tal com estava establert abans de la constitució de Quesería Menorquina, SL, si bé les persones que estiguessin actualment adscrites al sistema de mèrits mantindran les condicions fins que s'acabi la seva relació laboral a Quesería Menorquina, SL.

ARTICLE 3. Vigència

El Conveni inicia la vigència a tots els efectes l'1 de gener de 2025 i s'estén fins al 31 de desembre de 2029.

ARTICLE 4. Denúncia i pròrroga

1) Aquest Conveni manté la vigència fins al 31 de desembre de 2029, i l'aplicació del seu contingut normatiu es prorroga —excepte en matèria d'increment salarial—, fins a l'acord i la signatura d'un nou conveni.

2) Tenen caràcter i naturalesa d'obligació els articles i els capítols relatius a:

- Capítol IV. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball
- Article 33. Ascensos
- Article 60. Acumulació d'hores sindicals
- Article 24. Incentius per consecució d'objectius d'absentisme
- Article 45. Complement d'incapacitat temporal, els apartats 1, 2, i 3

3) Aquest Conveni es prorroga tàcitament d'any en any en el contingut normatiu i obligacional —excepte l'increment salarial—, tret que existeixi denúncia escrita per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos, pel que fa a la data d'acabament de la seva vigència o qualsevol de les pròrrogues.

ARTICLE 5. Comissió negociadora

Ambdues parts acorden constituir la comissió negociadora del Conveni col·lectiu amb quinze dies d'antelació a la data d'acabament de la vigència del Conveni.

Una vegada constituïda aquesta comissió, ha d'acordar simultàniament el calendari de negociació col·lectiva i analitzar el contingut de les clàusules obligacionals, i la seva vigència es prorroga fins que se signi un nou conveni, tret que durant la vigència esmentada alguna de les clàusules hagi pogut donar lloc a diferents interpretacions, o bé no s'ajusti a les necessitats de la companyia.

ARTICLE 6. Vinculació a la totalitat

Els drets i les obligacions que es pacten en aquest Conveni constitueixen un tot únic i indivisible, per la qual cosa, en cas que esdevingui nul·la alguna de les parts que el componen, queda en la seva totalitat sense eficàcia pràctica, i caldrà renegociar-ne tot el contingut.

ARTICLE 7. Garanties *ad personam*

L'empresa ha de respectar les situacions personals que, en còmput global, superin les condicions pactades en aquest Conveni, que s'han de mantenir estrictament *ad personam* mentre no siguin absorbides o superades per l'aplicació de futures normes laborals.

**ARTICLE 8. Absorció**

Les disposicions legals futures que impliquin variacions econòmiques en tots o en alguns dels conceptes retributius únicament tenen eficàcia pràctica si, considerades en còmput anual i sumades a les vigents amb anterioritat a aquestes disposicions, superen el nivell total d'aquest Conveni. En cas contrari, es consideren absorbides per les millores aquí pactades.

ARTICLE 9. Compensació

Totes les condicions econòmiques superiors a les mínimes legals o reglamentàries de caràcter individual o col·lectiu, qualsevol que en sigui l'origen, que siguin vigent a l'empresa en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni poden ser compensades amb les millores que s'hi estableixen.

ARTICLE 10. Comissió paritària d'interpretació i resolució de conflictes

La seva composició i funcionament s'ha d'ajustar al següent:

- 1) Composició: ha d'estar integrada per quatre membres designats per cada representació.
- 2) S'ha de reunir a proposta motivada de qualsevol de les parts en el termini màxim de 10 dies a comptar a partir de la data de sol·licitud.
- 3) Funcions: vigilància, interpretació, aplicació del Conveni, conciliació i arbitratge en qüestions i conflictes col·lectius que qualsevol de les parts li ha de sotmetre i que afectin interessos col·lectius dels treballadors i les treballadores.
- 4) La intervenció dins de l'àmbit de les seves funcions ha de ser preceptiva i prèvia a la via jurisdiccional de jutjats o administració laboral.
- 5) El termini màxim de resolució de les qüestions plantejades en aquesta comissió és de 5 dies feiners.
- 6) L'adopció d'acords ha de ser per majoria de cada una d'ambdues representacions. Els acords que s'hi adoptin han de ser vinculants per a ambdues representacions.
- 7) En cas de desacord, i previ acord majoritari de cada una de les dues representacions, es pot designar la intervenció d'un àrbitre. En els supòsits d'arbitratge, ambdues parts acorden sotmetre's al laude o a la resolució que per part seva es dicti.
- 8) En cas que no hi hagi acord en la designació de l'àrbitre, ambdues parts es reserven el dret d'anar a la via jurisdiccional competent en defensa dels seus drets respectius.
- 9) Els acords assolits per la comissió o mitjançant arbitratge són vinculants per a ambdues representacions, sens perjudici de les accions individuals que es puguin exercir.

**CAPÍTOL II
RETRIBUCIONS****ARTICLE 11. Aplicació**

Les disposicions que conté aquest capítol són d'aplicació a tot el personal inclòs en l'àmbit del Conveni, amb l'excepció dels membres de l'equip directiu.

ARTICLE 12. Retribució

Fins al 31 de desembre de 2027 es manté el sistema esglaonat que recullen les taules de l'annex I, i que s'ha d'anar actualitzant conforme a l'article 13 d'aquest Conveni.

L'1 de gener de 2028 s'elimina la taula salarial esglaonada que recull l'annex I i es passa a una taula única (sense escala de nivells) en la qual els salaris fixats són els equivalents al nivell salarial 4 de l'escala anterior, actualitzada l'1-1-2028 segons els increments i el sistema retributiu pactat. Els conceptes salari base i plus per conveni s'unifiquen en un únic concepte identificat com a salari brut anual.

* Amb la finalitat d'evitar controvèrsies, entre l'1 i el 15 de gener de 2028 s'ha de confeccionar una taula salarial actualitzada als valors del 2028, que han de signar ambdues parts i posar a disposició de totes les persones treballadores.

ARTICLE 13. Increment salarial

Per a l'any 2025 s'incrementen provisionalment les taules salarials del 31-12-2024 en un 2 %. Una vegada finalitzat l'any 2025, si l'IPC real d'aquell any supera el 2 %, s'han d'actualitzar les taules salarials en aquest percentatge (descomptant el 2 % abonat a compte). El pagament de retards s'ha de fer fins a un màxim del 3 % (és a dir, com a màxim un 1 % addicional anual) i s'ha d'abonar a tot tardar el 31 de març de 2026.



Pel que fa als anys 2026, 2027, 2028 i 2029, cal fer una pujada salarial del 2 % o l'increment de l'IPC conforme a la variació el 31 de desembre de l'any anterior (el més gran dels dos), sense efectes retroactius. L'any 2026, per aplicar la pujada del 2 % o l'IPC de l'any anterior, cal tenir en compte el valor actualitzat de les taules salarials el 31 de desembre de 2025.

En el cas que, el 31 de desembre de 2029, els increments aplicats durant els anys de vigència del Conveni suposin un percentatge inferior a la pujada real de l'IPC des de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2029, s'ha de fer un increment dels salaris l'1 de gener de 2030 conforme a la diferència no aplicada durant els anys anteriors.

Les actualitzacions sobre l'IPC han de ser abonades abans no acabi el mes següent a la data de la seva publicació per l'Institut Nacional d'Estadística.

ARTICLE 14. Antiguitat

Es manté el complement d'antiguitat exclusivament per al personal que va adquirir aquest dret fins al 31 de desembre de 1994, tal com va quedar fixat el 2009, data en què es va produir l'últim quinquenni per al personal afectat, i subjecte als mateixos increments que la taula salarial.

ARTICLE 15. Plus de diumenges i dies festius

1) El treballador o treballadora que, pel seu quadre horari, efectui jornada un diumenge o un dia declarat festiu al calendari laboral, amb independència del descans del qual gaudeixi durant la setmana següent, ha de percebre un plus monetari que es fixa per a l'any 2025 en:

Jornada completa	64,86 € bruts
Mitja jornada	43,24 € bruts

2) S'entén com a jornada completa la prestació de serveis superior a 4 hores. En les jornades inferiors a 4 hores aquest plus es percep en proporció amb el temps efectivament treballat.

3) Així mateix, aquest plus és d'aplicació quan el treballador o la treballadora faci jornada el dia o dies de descans que tenguí establerts en el quadre horari o el calendari laboral que li correspongui.

4) Així mateix, aquest plus l'han de percebre aquells empleats o empleades la jornada ordinària dels quals finalitzi o s'iniciï en diumenge o dia festiu.

5) Al plus de diumenges i dies festius li són d'aplicació les mateixes revisions i increments anuals que s'apliquen a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

ARTICLE 16. Menyscapte de moneda

El personal que efectui habitualment funcions de cobrament o de pagament en metàl·lic ha de percebre la quantitat de 42,99 € l'any 2025, i li són d'aplicació les mateixes revisions i increments anuals que s'apliquen a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

ARTICLE 17. Hores extraordinàries. Caràcter i naturalesa

1) El treball en hores extraordinàries, dins dels límits que en cada moment estableixi la llei, correspon al principi que l'oferiment correspon a l'empresa i la lliure acceptació, als treballadors i treballadores.

2) Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

3) Naturalesa de les hores extraordinàries:

3.1. Força major: són les derivades de la realització de feines per prevenir o reparar sinistres i qualssevol altres que s'efectuïn per prevenir o reparar danys extraordinaris i urgents.

En els supòsits de força major l'acceptació és obligatòria, pel temps necessari per evitar danys o perjudicis, i aquestes hores es consideren estructurals.

Les hores esmentades no es tenen en compte a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades, sens perjudici de la seva compensació econòmica com a hores extraordinàries.

L'abonament s'efectua a raó d'1,75 pel valor de l'hora ordinària d'acord amb la fórmula que estableix l'article 18 del Conveni col·lectiu en l'apartat 2.





3.1. Hores estructurals: són les derivades de períodes punta de producció, períodes imprevistos, absències, i qualssevol altres que derivin de la marxa normal de la feina.

La seva compensació s'ha d'efectuar de conformitat amb el que disposa l'article 18 del Conveni col·lectiu en l'apartat 1.1.

4) La qualificació de la naturalesa de les hores extraordinàries estructurals o de força major s'ha d'efectuar mensualment, de comú acord entre ambdues representacions.

ARTICLE 18. Compensació de les hores extraordinàries estructurals

S'estableix el sistema de compensació següent per a les hores extraordinàries de naturalesa estructural, així com les dedicades a feines preparatòries de posada a punt o tancament, com ara preparació i recollida de matèria primera i equips, així com aquelles altres que derivin de la finalització del procés productiu (neteja, sanejament de les línies de fabricació, etcètera) i les de tancaments comptables.

1. S'han de compensar conforme al quadre següent i d'acord amb la fórmula que estableix el número 3 d'aquest article.

COMPENSACIÓ EN METÀL·LIC	175 % x VHO
COMPENSACIÓ EN DESCANS	2 HORES
MIXT	75% x VHO + 1 HORA

S'estableix el dret d'opció per part de l'empleat o l'empleada entre la compensació en descans o la compensació en metàl·lic.

En cas que s'opti pel descans, cal acordar de mutu acord entre l'empleat o l'empleada i el responsable immediat o la responsable immediata la data del seu gaudi.

2. Els dies de Nadal, any nou i festes de Gràcia tenen caràcter especial i, a partir de les 22.00 hores de la vigília, les hores treballades durant aquests dies s'han d'abonar amb valor doble al de l'hora extra.

3. Fórmula de càlcul del valor de l'hora ordinària (VHO):

$$\frac{\text{Salari base} + \text{P. conveni} + \text{Antiguitat}}{\text{Dies feiners de l'any} \times 7,75 \text{ hores}} = \text{VHO}$$

(*) El nombre de dies feiners es determina per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni de conformitat amb la fórmula que preveu l'article 26.1 del Conveni col·lectiu.

4. En tot cas, s'exclouen de la compensació que preveu aquest article aquelles hores extraordinàries que deriven de jornades extraordinàries efectuades de conformitat amb el que disposa l'article 29 del Conveni col·lectiu.

ARTICLE 19. Plus de nocturnitat

Aquells empleats i empleades que prestin els serveis en la jornada ordinària compresa entre les 22.00 i les 6.00 hores —torn de neteja o de fabricació— han de percebre un plus de nocturnitat del 30 % sobre el valor de l'hora ordinària, calculat d'acord amb la fórmula que especifica el punt tercer de l'article 18.

ARTICLE 20. Bons anuals

A partir de l'1 de gener de 2025, les persones treballadores han de percebre una bonificació equivalent a la més gran de les quantitats següents:

- Una vint-i-quatrena part del seu salari brut anual de l'últim any treballat.
- Un 7,5 % de l'EBITDA (benefici abans d'interessos, impostos, deprecacions i amortitzacions) de l'any anterior, sempre que sigui superior a 3.000.000 €. Aquest 7,5 % que cal abonar comprèn el cost total per a l'empresa, és a dir el salari brut més el cost de la Seguretat Social corresponent.

L'abonament a les persones treballadores d'aquestes quantitats s'ha de fer de la manera següent:

El juliol de l'any corrent s'ha d'abonar la vint-i-quatrena part del salari brut de l'últim any a les persones que en aquell moment faci més d'un any que són la companyia, per a aquelles persones que faci menys d'un any que hi són, se'ls ha d'abonar la part proporcional al període d'alta de l'últim any, considerant la meritació de juliol a juliol. Una vegada tancats els comptes anuals s'ha de calcular l'EBITDA i, si supera els 3



milions d'euros i la xifra resultant d'aplicar el 7,5 % és superior al cost total que ha suposat el bo abonat el juliol, incloent-hi el cost de la Seguretat Social corresponent, la diferència entre ambdós, tenint en compte el salari brut més el cost de la Seguretat Social de l'empresa corresponent, s'ha de dividir a parts iguals entre totes les persones d'alta en aquell moment a la companyia i amb més d'un any d'antiguitat, i per a aquelles persones que faci menys d'un any que hi són se'ls ha d'abonar la part proporcional al període d'alta l'últim any.

El repartiment sempre s'ha de fer per a cada persona en funció del percentatge ponderat de jornada contractada durant l'últim any abans del moment del repartiment.

Per a la bonificació del 2025, que correspondria haver-se abonat al juliol, s'ha d'abonar el mes següent a la signatura d'aquest Conveni.

El que regula aquest article està intrínsecament condicionat que es mantengui el sistema retributiu pactat a l'article 12, així com als annexos corresponents d'aquest Conveni; qualsevol canvi en el sistema retributiu esmentat, derivat d'una sentència judicial o d'una intervenció de l'autoritat competent, per petit que sigui, deixa sense efecte aquest article amb efecte del dia que va iniciar la seva vigència, i s'iniciarà un nou procés negociador en el qual les parts es comprometen a negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord sobre les clàusules indicades, i aquelles altres matèries que se'n vegin afectades, per restablir l'equilibri intern del Conveni col·lectiu. L'acord que s'obtingui s'ha d'incorporar al Conveni. Mentre no es negocia la nova situació s'han d'aplicar les taules salarials i la bonificació anteriors a aquest Conveni actualitzat segons l'article 13.

ARTICLE 21. Dietes

1) Quan per raó de la funció encomanada i amb motiu de la feina el treballador o la treballadora es vegi obligat a pernoctar o a efectuar algun àpat fora del domicili, ha de percebre la compensació següent per despeses durant l'any 2020:

- Esmorzar: fins a 3,61 € bruts
- Dinar: fins a 28,58 € bruts
- Sopar: fins a 36,63 € bruts

A aquests imports els són d'aplicació les mateixes revisions i increments anuals que s'apliquen a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

Les dietes per dinar i sopar es poden acumular fins al límit màxim de la suma d'ambdós, sempre que existeixin tots dos conceptes.

2) Per reemborsar les despeses efectuades cal:

- a. Tenir l'autorització prèvia del responsable del centre de treball on l'empleat o l'empleada presti els seus serveis.
- b. Justificar amb els comprovants oportuns la realització de la despesa.

ARTICLE 22. Dietes amb motiu de la negociació col·lectiva del Conveni col·lectiu

1) Així mateix, és d'aplicació l'article 21 d'aquest Conveni a aquells desplaçaments fora del centre de treball efectuats pels membres de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu amb motiu de la negociació col·lectiva del Conveni.

2) Per rebre el reemborsament de les despeses efectuades, cal:

- a. Que el motiu del desplaçament es derivi de convocatòria per part de l'empresa o de l'autoritat laboral.
- b. Que algun dels conceptes (dinar, esmorzar i sopar) s'origini amb motiu del desplaçament, i coincideixi durant el temps de reunió.
- c. Així mateix són reemborsables les despeses del dinar del migdia si la reunió comença a primera hora de la tarda o s'acaba al migdia.
- d. Per percebre el concepte sopar, la reunió s'ha d'acabar a partir de les 21.00 hores.
- e. Tenir autorització prèvia del cap de personal del centre de treball, amb qui s'ha d'acordar prèviament el mitjà de transport, o bé el nombre de vehicles necessaris, si escau.
- f. Justificació posterior per mitjà d'una nota de despeses de la realització dels conceptes, a la qual cal adjuntar els justificants corresponents.

ARTICLE 23. Plus de jornada irregular

1) El plus de jornada irregular l'han de percebre tots aquells treballadors i treballadores que facin jornada irregular d'acord amb el que estipulen els articles 27 i 28 d'aquest Conveni col·lectiu.

2) La quantia d'aquest plus per dia efectiu de treball és de 93,90 € bruts per a l'any 2025, i li són d'aplicació les mateixes revisions i increments anuals que s'apliquen a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

ARTICLE 24. Incentius per consecució d'objectius d'absentisme

1) S'estableix el sistema d'incentius vinculat a la consecució dels objectius següents:

1.1. Incentiu anual vinculat a la consecució de l'objectiu d'absentisme de caràcter col·lectiu.

1.1.a) Sempre que l'índex d'absentisme anual de la companyia no superi el 3,50 %, els treballadors i les treballadores podran gaudir de dos dies de reducció de jornada anual.

1.1.b) L'objectiu col·lectiu anual d'absentisme es refereix a tota la plantilla.

1.1.c) Els dies de reducció de jornada anual per consecució de l'objectiu col·lectiu d'absentisme s'han de gaudir de manera conjunta per tota la plantilla, tret dels departaments que preveu l'article 30 (Vacances) d'aquest Conveni. El gaudi dels dies, sempre que les necessitats productives i de mercat ho permetin, s'addicionarà als ponts. En cas que no sigui possible, s'addicionarà a les vacances d'acord amb el que preveu l'article 30.

1.1.d) A l'efecte de valorar la consecució de l'objectiu col·lectiu anual d'absentisme d'aquest article, es computen totes aquelles absències derivades de:

Malaltia comuna o accident no laboral

Accident de treball o malaltia professional

Permisos retribuïts

No es tenen en compte, a l'efecte de valorar la consecució de l'objectiu col·lectiu anual d'absentisme d'aquest article, les absències derivades de:

Hores sindicals

Maternitat

Les situacions d'incapacitat temporal especialment protegides vinculades a la salut sexual i reproductiva, incloent-hi l'embaràs, risc durant l'embaràs o la lactància, interrupció de l'embaràs i aquelles altres que legalment o reglamentàriament es determinin, així com l'exercici de drets associats a les situacions esmentades.

1.2. Incentiu anual, en metàl·lic o en temps de descans a elecció del treballador o la treballadora, vinculat a la consecució de l'objectiu d'absentisme de caràcter individual:

1.2.a) Els treballadors i les treballadores que no hagin tingut cap absència en el transcurs de l'any derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident de treball o malaltia professional durant l'any poden gaudir de dos dies de reducció de jornada anual per descans o d'un incentiu en metàl·lic de 200,00 €.

A aquest efecte, no tenen la consideració d'absència les derivades de les situacions d'incapacitat temporal especialment protegides a les quals fa referència l'apartat 1.1.d), ni poden generar un tractament desfavorable a l'hora d'accedir a l'incentiu individual.

1.2.b) Si s'assoleix l'objectiu individual durant dos anys consecutius, s'obté un dia de descans o incentiu en metàl·lic de 100 € addicional. A l'efecte del còmput d'anys consecutius en què s'assoleixi l'objectiu individual, no es té en compte l'any pel qual ja hagi estat premiat per aquest concepte el treballador o la treballadora.

1.2.c) En cas que s'opti per l'incentiu en temps de descans, se n'ha de gaudir de mutu acord entre l'empleat o l'empleada i el seu responsable immediat o immediata.

2) La consecució d'ambdós objectius, individual i col·lectiu, té caràcter complementari i, per tant, cal addicionar-hi tant l'incentiu corresponent a la consecució de l'objectiu col·lectiu anual com l'incentiu corresponent a la consecució de l'objectiu individual anual.

3) Aquest article té caràcter obligatori i, per tant, perd la vigència i aplicació el 31 de desembre de 2029.

**CAPÍTOL III
ORGANITZACIÓ I JORNADA DE TREBALL****ARTICLE 25. Organització de la feina**

L'organització de la feina i dels processos productius és facultat de la direcció de l'empresa, la qual ha d'actuar conforme a les facultats que li atorga la normativa legal vigent.

ARTICLE 26. Jornada

1) La jornada laboral del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni queda fixada de conformitat amb la fórmula següent:



Dies naturals de l'any

- nre. de diumenges
- nre. de dissabtes
- nre. de dies festius de caràcter local, nacional o de la comunitat, no coincidents en dissabte
- 26 dies feiners de vacances

= nre. de dies feiners de l'any

2) D'acord amb el que disposa l'apartat anterior, les hores de jornada per a l'any 2025 queden establertes en 1.736 hores efectives, corresponents a 224 dies feiners. Per calcular les hores efectives s'han tingut en compte com a temps efectiu de treball els primers 20 minuts de descans que fixa l'article 17 del Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats (codi de conveni núm. 99003175011981). Els dos descansos addicionals de 10 minuts cada un que tenen els treballadors de Queseria Menorquina que treballin més de 6 hores continuades no són considerats temps efectiu de treball, si bé els treballadors tenen dret a gaudir-ne durant la jornada laboral.

Per a la resta dels anys de vigència del Conveni, la jornada anual és el resultat de multiplicar per 8 hores (jornada de presència), i 7,75 hores (jornada efectiva), els dies feiners resultants d'aplicar la fórmula que estableix el número 1 d'aquest article.

3) La jornada, tret de necessitats de l'empresa, és de 40 hores setmanals, distribuïdes en 8 hores diàries de presència, equivalents a 7,75 hores diàries efectives de feina.

4) Amb la finalitat d'optimitzar el procés productiu i d'evitar improductivitats derivades de parades i arrencades durant la setmana, ambdues representacions es comprometen a revisar, i si escau, a acordar, el trasllat d'aquells dies festius que caiguin en meitat de setmana i que no tinguin un caràcter familiar o social especial.

5) La jornada en règim de torns s'ha d'efectuar d'acord amb la seqüència temporal següent:

- Nit
- Tarda
- Matí

ARTICLE 27. Jornada irregular

1) S'entenen com a jornada irregular aquells supòsits que incideixen en una o més línies de fabricació o que afecten el nivell d'ocupació del centre, i que deriven de necessitats productives, com a conseqüència del que preveu el número 2 d'aquest article.

2) La implantació de la jornada irregular s'ha de fonamentar en algun dels supòsits següents:

- a. Circumstàncies de mercat que originin un augment imprevist del volum de fabricació o de les comandes la no-atenció dels quals causi un perjudici econòmic o de clients per a l'empresa.
- b. Improductivitats derivades de la no-adequació dels recursos humans i tècnics als volums de fabricació o de demanda de mercat que originin una situació econòmica o financera de pèrdues per a l'empresa.
- c. Improductivitats derivades de situacions de vagues sectorials o generals, que impedeixin el desenvolupament normal del procés productiu.

3) La direcció del centre ha de complir el procediment de comunicació següent a la representació social a l'efecte corresponent d'informació sobre la necessitat de la seva implantació:

- a. Ha d'haver-hi un preavís de 10 dies a la implantació.
- b. Contingut de la informació:

- Previsió de vendes
- Vendes reals
- Previsió de la producció
- Producció real

c. La informació esmentada substitueix la informació socioeconòmica trimestral que preveu l'article 64.1. de l'Estatut dels treballadors, pel que fa a la situació i l'evolució de la producció, les vendes i el programa de la producció.

4) Procediment de designació d'empleats:

- a. Criteri general: es prioritza el caràcter de voluntarietat sempre que els empleats i empleades tinguin la qualificació necessària per

cobrir les necessitats de plantilla.

b. Subsidiàriament: el criteri d'obligatorietat amb la finalitat de completar la plantilla necessària.

c. Dret preferent: es reconeix un dret preferent a aquells empleats i empleades que habitualment es troben adscrits a la línia o línies afectades per la implantació de la jornada irregular.

5) Amb la finalitat de redistribuir l'esforç addicional entre els empleats i empleades de la línia o línies afectades per la implantació dels dies de jornada irregular, així com per establir un criteri d'equanimitat i homogeneïtat en la compensació econòmica, s'estableix un sistema de rotació, que cal acordar amb la representació social, tant per als supòsits d'obligatorietat com de voluntarietat.

6) El nombre de dies de jornada irregular derivats de circumstàncies de mercat (article 27.2.a) com per improductivitats (articles 27.2.b) i c) per a cada un dels anys de vigència del Conveni s'estableix d'acord als criteris següents:

6.1) El nombre total de jornades ve determinat pel nombre de treballadors i treballadores fixos en plantilla, multiplicat per 7 dies, dels departaments relacionats directament amb el procés de fabricació: producció, manteniment, toreros i toreres de producció i laboratori.

6.2) El nombre màxim de jornades irregulars que pot fer cada treballador o treballadora és de 10 dies per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni.

7) La implantació de la jornada irregular derivada d'aquest article és facultat de la direcció del centre, i la seva realització té caràcter d'obligatorietat.

8) En el supòsit d'improductivitats, cal procurar que el dia de paralització del procés productiu coincideixi en dilluns o divendres.

ARTICLE 28. Sistemes de compensació econòmica, descans i recuperació en els supòsits de jornada irregular

1) El sistema de compensació econòmica, retribució i recuperació de dies derivats de la implantació de la jornada irregular que preveu l'article 27 d'aquest Conveni es regeix expressament pel que disposa aquest article.

2) Sistema de compensació econòmica:

2.a) Del 1r al 7è dia de jornada irregular, ambdós inclosos, es percep el plus de jornada irregular previst per a cada un dels anys de vigència del Conveni, d'acord amb el que preveu l'article 23.2.

Així mateix, i en els supòsits de circumstàncies de mercat que comportin un augment de volum de conformitat amb el que preveu l'article 27.2.a) del Conveni col·lectiu, cal gaudir d'un dia de descans compensatori de l'excés de jornada setmanal.

2.b) Del 8è al 10è dia, ambdós inclosos, s'abonen a raó de valor hora extra més el plus de diumenges i dies festius que preveu l'article 15.1 del Conveni.

2.c) Les jornades que preveu l'apartat 2.b) d'aquest article, si bé s'abonen a raó de valor hora extra, no tenen caràcter i naturalesa d'hores extraordinàries i, per tant, no computen a l'efecte de determinar el nombre màxim d'hores extres que preveu el Conveni, així, la seva realització queda compensada a l'efecte de temps de treball, amb la reducció de jornada en còmput anual.

2.d) Tots aquells empleats i empleades que, com a conseqüència de la implantació de la jornada irregular, prestin els seus serveis entre les 22.00 i les 6.00 hores, han de percebre un plus de nocturnitat del 30 % sobre el salari hora ordinària pel temps efectivament treballat en el període esmentat.

2.e) A l'efecte de calcular tant el valor hora extra com el plus de nocturnitat, és d'aplicació la fórmula que preveuen els articles 18.2 i 19 del Conveni col·lectiu.

3) Sistema de compensació en descans o recuperació:

3.1. Circumstàncies de mercat —augment dels volums de fabricació, demanda de mercat o comandes imprevistes— que facin necessari treballar un dissabte:

a. El dia o els dies de descans s'han de gaudir sempre que sigui possible el dia o els dies en què es produeixin improductivitats de conformitat amb el que preveu l'article 27.2.b) i c).

b. Si el gaudi que preveu l'apartat a) d'aquest article no és possible, el dia o els dies s'han d'addicionar a les vacances o, si no es tenen, s'han de gaudir individualment en dilluns o divendres, tret de petició en contrari per part de l'empleat o l'empleada.

3.2. Recuperació d'improductivitats (els dies de treball perduts derivats d'aquest supòsit):





- a. Es recuperarà en un dissabte o uns dissabtes en què es produeixi un augment de la demanda de mercat o de volums de fabricació de conformitat amb el que preveu l'article 27.2.a).
- b. En cas que no sigui possible la recuperació que disposa l'apartat a) d'aquest article, s'ha de deduir de les vacances anuals, prèvia petició de l'empleat.
- c. Qualsevol altra fórmula que vàlidament puguin acordar ambdues representacions.

ARTICLE 29. Jornades extraordinàries

- 1) Amb caràcter excepcional, ambdues representacions poden acordar l'establiment de jornades extraordinàries.
- 2) Tenen la consideració de jornades extraordinàries aquelles jornades que es facin sobre la jornada ordinària, i l'execució de les quals calgui com a conseqüència de:
 - d. Haver-se utilitzat i esgotat prèviament el nombre màxim de dies establerts com a jornada irregular que preveu l'article 27.6 del Conveni col·lectiu, i aquest és un requisit imprescindible.
 - a. Circumstàncies de mercat que originin un augment imprevist del volum de fabricació o de les comandes la no-atenció dels quals causi un perjudici econòmic o de clients per a l'empresa.
- 3) Les hores treballades durant les jornades extraordinàries esmentades es compensen en metàl·lic, a raó de l'1,75 % del valor de l'hora ordinària d'acord amb la fórmula que preveu l'apartat 2 de l'article 18 del Conveni col·lectiu, més el plus de diumenges i dies festius, que estableix l'article 15 del Conveni col·lectiu.
- 4) La direcció de l'empresa, prèviament a la seva realització, i amb l'antelació més gran que permetin les circumstàncies, ha d'informar la representació dels treballadors dels extrems següents:
 1. Necessitats de mercat que en motiven la implantació d'acord amb el que preveu l'article 28.2.a), pel que fa a la jornada irregular.
 - a. Nombre de dies necessaris.
 - b. Línia o línies de fabricació en els quals calgui, així com els serveis auxiliars, i el nombre d'empleats i empleades necessaris.
 - c. Nombre de treballadors i treballadores afectats, i tenen preferència aquells empleats i empleades que, de manera habitual, presten serveis a les línies o als serveis afectats.

- 6) Atès l'esforç addicional que comporta la realització de les jornades esmentades, l'empresa ha d'establir les mesures necessàries per repartir-les entre el nombre més gran d'empleats i empleades que reuneixin la qualificació necessària.

ARTICLE 30. Vacances

Meritació: de l'1 d'octubre de l'any anterior al 30 de setembre de l'any en curs.

Gaudi: de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any en curs.

El gaudi dels dies de vacances s'ha d'efectuar, per al personal relacionat amb la producció (producció, manteniment, laboratori, logística), de conformitat amb un dels models de planificació següents:

- 1) Planificació mitjançant torns:
 - a) Cada treballador i treballadora ha de gaudir de dues setmanes naturals consecutives dins del període comprès entre l'última setmana completa del mes de juny i les onze setmanes immediatament següents.
 - b) El treballador i treballadora amb un període vacacional iniciat el juny o que hagi finalitzat el setembre té dret l'any següent a gaudir-ne en els mesos de juliol o agost.
 - c) Els torns de vacances s'organitzen per part de l'empresa i s'ha d'informar la representació sindical dels integrants de cada torn dins dels dos primers mesos de l'any.
 - d) La resta de les vacances s'han de gaudir en el període de Setmana Santa i Nadal.
 - e) Perquè els treballadors i les treballadores puguin planificar les vacances, cada departament ha de confeccionar dins dels dos primers mesos de l'any el calendari de vacances, que posteriorment s'ha d'acordar amb la representació social.
- 2) Planificació mitjançant paralització parcial del procés productiu:
 - a. Tancament parcial del procés productiu durant dues setmanes consecutives durant el mes de juliol o agost.
 - b. Establiment d'un equip d'empleats i empleades que han d'atendre aquelles necessitats de l'empresa que no es poden paralitzar durant les dues setmanes consecutives del mes de juliol o agost.

- c. Criteris de selecció de l'equip necessari: es prioritza el criteri de voluntarietat i subsidiàriament el d'obligatorietat fins a completar el nombre d'empleats i empleades que calen.
- d. Els empleats i empleades seleccionats amb el criteri de voluntarietat i obligatorietat que han de prestar serveis durant les dues setmanes de juliol o agost gaudeixen de dues setmanes consecutives de vacances entre els mesos de juny i setembre. Mitjançant acord entre les parts (l'empleat o l'empleada i el responsable de departament), poden acordar altres períodes de gaudi.
- e. Aquells empleats i empleades que hagin estat seleccionats amb caràcter d'obligatorietat tenen dret a gaudir dins l'any següent del seu període vacacional de dues setmanes consecutives durant el mes de juliol o agost.
- f. En cas que les necessitats productives i de mercat ho permetin, l'elecció d'aquest sistema de planificació de vacances s'ha de comunicar per part de la direcció del centre a la representació social no més tard de l'1 de març.

Per les seves característiques, els departaments de Finances, Administració Logística, Comercial i Compres organitzen les vacances dins dels dos primers mesos de l'any de mutu acord amb el o la superior immediat, així s'assegura la cobertura del servei en tots els dies feiners, incloent-hi els dies festius locals i autonòmics. Cada treballador o treballadora ha de gaudir almenys de dues de les setmanes de vacances de manera consecutiva.

El calendari de vacances dels departaments de Finances, Administració Logística, Comercial i Compres s'ha de comunicar posteriorment a la representació social.

En el cas que, de manera individual, la persona treballadora tingui a la bossa vacances hores a favor i en sol·liciti el gaudi, l'empresa ha de respondre a la sol·licitud esmentada en un termini màxim d'una setmana per escrit i de forma motivada.

ARTICLE 31. Mobilitat funcional

1) No té més limitacions que les que exigeixen les titulacions acadèmiques o professionals, així com la pertinença als grups professionals que defineixen els articles 64 i 65.

2) La mobilitat funcional per fer funcions no corresponents al grup professional només és possible si existeixen raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques que ho justifiquin, i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En el cas que s'encomanin funcions inferiors, la mobilitat ha d'estar justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, i l'empresa ha de comunicar aquesta situació a la representació social.

3) La mobilitat funcional s'ha d'efectuar sens detriment de la dignitat i sens perjudici de la promoció professional, i el treballador o la treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que dugui a terme de manera efectiva, així és d'aplicació la fórmula per dia efectiu de treball següent:

$$\frac{\text{Dies naturals anuals}}{\text{Dies feiners anuals}} = \text{Coeficient}$$

(*) El coeficient resultant s'ha de multiplicar per dia efectiu de treball en la categoria superior.

(**) El nombre de dies feiners es determina per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni de conformitat amb la fórmula que preveu l'article 26.1 del Conveni col·lectiu.

En cas que s'encomanin funcions inferiors, el treballador o la treballadora ha de mantenir la retribució d'origen.

4) No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o per falta d'adaptació en els supòsits de fer funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional

5) Si, com a conseqüència de la mobilitat funcional, es fan funcions superiors a les del grup professional durant un període de sis mesos consecutius durant un any, o bé vuit mesos durant dos anys, el treballador o la treballadora pot reclamar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que dugui a terme, d'acord amb el que disposa l'article 33 (Ascensos) del Conveni col·lectiu.

6) En els supòsits de canvi de funcions diferents de les que preveu aquest article, ambdues parts es remeten al que estableixen els articles 41 i 42 del Conveni col·lectiu, relatiu a la modificació substancial de les condicions de treball.

ARTICLE 32. Mobilitat funcional a sol·licitud dels treballadors i treballadores

1) Els treballadors i les treballadores poden sol·licitar voluntàriament efectuar tasques enquadrades en una categoria inferior a la que ostentin.

2) En cas que aquesta sol·licitud no obeeixi motius mèdics, l'empresa es reserva la potestat d'acceptar-la o no en funció de les seves necessitats.



3) El treballador o la treballadora que, voluntàriament, faci tasques d'una categoria professional inferior a la seva per motius no mèdics i durant més de tres mesos passa a percebre la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, i no manté la retribució d'origen, així és d'aplicació la fórmula per dia efectiu de treball següent:

$$\text{Coeficient} = \frac{\text{Dies naturals anuals}}{\text{Dies feiners anuals}}$$

(*) El coeficient resultant s'ha de multiplicar per dia efectiu de treball en la categoria inferior.

(**) El nombre de dies feiners es determina per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni de conformitat amb la fórmula que preveu l'article 26.1.

ARTICLE 33. Ascensos

1) Ascensos per capacitació: es produeixen tenint en compte sempre la formació, l'experiència i els mèrits que concorrin als empleats i empleades de la companyia, els quals, en tot cas, han de cobrir els requisits que especifiquen les descripcions dels llocs de treball elaborades per l'empresa, i això tant si es tracta de llocs vacants com de llocs de nova creació. Cal remetre una còpia d'aquestes descripcions al Comitè d'Empresa.

L'empresa, a través dels taulers d'anuncis, ha de publicar les vacants que es produeixin, en qualsevol cas, adjuntant una descripció de les condicions necessàries per cobrir-les, i s'hi poden presentar com a candidats o candidates tots els empleats i empleades que, complint aquestes condicions, així ho desitgin.

Els empleats i empleades fixos de plantilla, i d'entre ells qui ostenti més antiguitat, tenen preferència en igualtat de condicions, coneixements i experiència per ocupar llocs de grup superior sobre el personal amb contractes temporals.

La direcció ha d'efectuar a aquest efecte les proves de capacitació que consideri oportunes i, en cas que cap aspirant no superi les proves, pot recórrer a la contractació externa.

Els llocs de responsabilitat o de caràcter confidencial identificats per la direcció de l'empresa són de lliure designació per part seva.

2) Proves d'aptitud: els candidats i les candidates que s'hi presenten seran sotmesos a proves d'aptitud confeccionades pel futur superior immediat de l'empleat o l'empleada o pel seu o la seva superior immediat; així mateix, s'han de publicar al tauler d'anuncis les proves a què seran sotmesos els candidats i les candidates. Les proves esmentades han d'estar en consonància amb les característiques especificades en la descripció del lloc de treball.

Tret d'un cas de necessitat peremptòria, les convocatòries per cobrir les vacants i les proves a què han de ser sotmesos els candidats i les candidates s'han d'exposar amb un mínim de dues setmanes d'antelació.

El tribunal que jutgi aquestes proves ha d'estar compost per:

El responsable o la responsable del centre de treball o la persona en qui delegui.

El futur o la futura superior immediat del lloc en qüestió.

Un representant o una representant del Departament de Recursos Humans.

Dos o dues representants sindicals del grup a què pertanyi el candidat o la candidata.

Una vegada efectuades les proves d'aptitud s'ha de seleccionar el candidat o la candidata que les hagi superat amb la millor qualificació.

Si algun o alguns dels candidats o les candidates presentats o presentades i no seleccionats o seleccionades té objeccions per fer a la selecció final, ha de presentar la seva queixa al Comitè d'Avaluació, a més de remetre'n una còpia al Departament de Recursos Humans.

El Comitè d'Empresa pot elevar un informe al Departament de Recursos Humans on exposi els motius pels quals considera que hi pot haver hagut anomalies en el procediment de selecció.

El Departament de Recursos Humans, una vegada rebut aquest informe, ha de recopilar tots els documents, proves d'aptitud, etcètera, que consideri necessaris per obtenir un judici clar de la situació i, juntament amb el o la superior immediat ha d'oferir una solució definitiva al problema presentat.



En el supòsit que, un cop celebrades les proves d'aptitud, cap dels candidats o les candidates compleix els requisits necessaris per aconseguir el càrrec, l'empresa ha de cobrir els llocs amb personal aliè que, al seu torn, ha de ser sotmès a les proves d'aptitud corresponents.

ARTICLE 34. Ingressos

L'ingrés dels treballadors i les treballadores a l'empresa s'ha d'ajustar a les normes legals sobre col·locació, excepte en les matèries següents:

34.1. Contractació eventual

L'empresa ha d'atendre i cobrir totes aquelles necessitats derivades de les causes que s'indiquen a continuació, a través de contractes de durada determinada subscrits per Queseria Menorquina, SL, o bé a través d'empreses de treball temporal:

- a) Circumstàncies de la producció: quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comanda així ho requereixin, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos els contractes poden tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades.
- b) Interinitat: derivada de vacances, d'excedències o d'incapacitat temporal amb una durada que, en aquest últim cas, excedeixi els tres mesos de durada.
- c) Obra o servei determinat: aquells supòsits de treballs amb autonomia i substantivitat pròpia com ara obres, instal·lacions, reparacions i muntatges, o bé altres de naturalesa anàloga.

Per als casos que descriuen els apartats anteriors cal fer preferentment contractacions directes per part de Queseria Menorquina, SL, i així cal evitar les contractacions a través d'empreses de treball temporal sempre que això no suposi un perjudici organitzatiu o econòmic per a la companyia.

34.2. Contractes en pràctiques

Els és d'aplicació l'article 11è de l'Estatut dels treballadors excepte en les matèries següents:

- a. Durada del contracte: no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els divuit mesos.
- b. Retribució:
 - a. Els dotze primers mesos, el 80 % de la retribució establerta per al lloc de treball exercit.
 - b. Els sis mesos restants, el 90 % de la retribució establerta per al lloc de treball exercit.

34.2. Contractes per a la formació i l'aprenentatge

Els és d'aplicació l'article 11è de l'Estatut dels treballadors excepte en les matèries següents:

- a. Durada del contracte: no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys.

ARTICLE 35. Període de prova

Es limita el període de prova a un màxim de sis mesos per a tècnics i tècniques titulats i de dos mesos per a la resta de persones treballadores.

En el cas dels contractes temporals i de durada determinada, si és concertat per un període igual o superior a sis mesos, el període de prova no pot ser de més d'un mes. Als contractes de durada inferior, el període de prova es redueix en la mateixa proporció.

Durant el període de prova, el treballador o la treballadora té els mateixos drets i obligacions que el personal fix de la plantilla, tret dels relatius a la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense que aquesta decisió doni lloc a cap indemnització. Un cop transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produeix plens efectes i es computa el temps dels serveis prestats com a antiguitat a l'empresa. La situació d'incapacitat temporal no interromp el còmput del període de prova.

ARTICLE 36. Cessaments

Qui vulgui causar baixa voluntària a la companyia ha de preavisar de la intenció de fer-ho amb els terminis següents:

- a) Tècnics i tècniques i administratius i administratives: 1 mes d'antelació
- b) Resta del personal: 15 dies d'antelació

En cas que no es respectin els terminis establerts, la companyia pot descomptar de la liquidació del treballador o la treballadora cessant els dies de preavis incomplert.

**CAPÍTOL IV****MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL****ARTICLE 37. Mobilitat geogràfica**

1) S'entén per mobilitat geogràfica el trasllat del treballador o la treballadora a un centre de treball diferent d'aquells en els quals presti els serveis de manera permanent, i que exigeix un canvi de residència, sempre que hi hagi raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques provades.

2) S'entendrà que es presenten les causes que exposa l'apartat número 1 d'aquest article quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

3) La mobilitat geogràfica pot tenir caràcter:

3.1) Col·lectiu, quan afecta la totalitat del centre de treball o quan, en un període de 90 dies, el trasllat afecti un nombre de treballadors i treballadores superior a 7, o bé individual en qualsevol altre supòsit.

3.2) Temporal o permanent.

4) En cap cas no es considera mobilitat geogràfica el trasllat d'aquells treballadors i treballadores que han estat contractats per prestar els seus serveis en diversos centres de treball, o bé la prestació de serveis dels quals es faci de manera itinerant en un o més centres de treball.

5) El procediment que cal seguir en els supòsits de mobilitat geogràfica col·lectiva individual, així com en els supòsits de trasllat temporal, és el que estableixen els articles 38, 39 i 40 d'aquest Conveni.

Pel que fa al que no preveuen aquests articles, és d'aplicació el que disposa l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 38. Mobilitat geogràfica col·lectiva

1) Ha d'anar precedida d'un període de consultes amb els i les representants dels treballadors i les treballadores d'una durada no inferior a 15 dies.

2) El període de consultes esmentat ha de versar sobre els extrems següents:

- a. Causes que motiven la decisió empresarial.
- b. Possibilitats i alternatives d'evitar o de reduir els efectes que deriven del trasllat per als treballadors i les treballadores afectats.
- c. Mesures necessàries per atenuar-ne els efectes per als treballadors i les treballadores afectats.
- d. Compensacions econòmiques per a les despeses pròpies del treballador i la treballadora i familiars que deriven del trasllat, així com aquelles altres que acordin les parts durant el període de consultes.

3) L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seva conclusió s'han de formalitzar per escrit i notificar a l'autoritat laboral perquè en tenguí coneixement.

4) Després de l'acabament del període de consultes, la direcció de l'empresa ha de notificar als treballadors i treballadores la decisió sobre el trasllat, que s'ha de regir d'acord amb els criteris següents:

- a. Un cop notificada la decisió de trasllat, el treballador o la treballadora té dret a optar entre aquest trasllat o l'extinció del contracte de treball.
- b. En cas que opti per extingir el contracte de treball, ha de percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb els períodes de temps inferiors a un any prorratejats per mesos, i amb un màxim de 12 mensualitats.
- c. La decisió del trasllat s'ha de comunicar amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'efectivitat.

5) L'acord amb els i les representants dels treballadors i les treballadores durant el període de consultes s'entén sens perjudici del dret dels treballadors i les treballadores afectats a l'exercici de l'opció que preveu el número 4 d'aquest article.

L'acord durant el període de consultes requereix la conformitat de la majoria dels membres del Comitè d'Empresa.

6) Un cop conclòs el període de consultes sense acord entre les parts, es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual del treballador o la treballadora.

La interposició del conflicte col·lectiu paralitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins que es resolgui.



7) Els i les representants legals dels treballadors i les treballadores, així com els treballadors i les treballadores majors de 50 anys o menors de 18 anys, tenen prioritat de permanència, tret d'acceptació voluntària.

ARTICLE 39. Mobilitat geogràfica individual

1) La decisió de trasllat ha de ser notificada al treballador o a la treballadora, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'efectivitat.

2) Simultàniament a la notificació esmentada, cal obrir un període de consultes per a les parts de 15 dies.

3) El període de consultes esmentat ha de versar sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències, mesurades per reduir-ne els efectes, així com la compensació econòmica per despeses pròpies del treballador o la treballadora i familiars al seu càrrec, derivades del trasllat.

4) En acabar el període de consultes, ambdues parts han de formalitzar per escrit les seves posicions.

5) Un cop notificada la decisió de trasllat, el treballador o la treballadora té dret a optar per:

a. Acceptar el trasllat, i percebre la compensació econòmica per despeses pròpies i dels familiars a càrrec seu, així com aquelles altres que hagin pogut acordar les parts durant el període de consulta.

b. Extingir el contracte de treball i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb els períodes de temps inferiors a un any prorratejats per mesos i per un màxim de 12 mensualitats.

Sens perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació, l'empleat o l'empleada que no hagi optat per l'extinció del contracte i es mostri disconforme amb la decisió empresarial la podrà impugnar davant la jurisdicció competent.

ARTICLE 40. Mobilitat geogràfica temporal

1) Per raons tècniques, organitzatives, productives, econòmiques, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, la direcció de l'empresa pot efectuar desplaçaments temporals dels treballadors i treballadores que exigeixen que aquestes persones resideixin temporalment en una població diferent de la del seu domicili habitual.

2) En els supòsits esmentats, l'empresa, a més dels salaris, ha d'abonar les despeses de viatge i les dietes que estableix aquest Conveni.

3) El treballador o la treballadora ha de ser informat del desplaçament amb una antelació mínima de 30 dies a la seva efectivitat.

4) En aquells supòsits de desplaçament superiors a tres mesos de durada, l'empleat o l'empleada té dret per cada tres mesos de desplaçament a un permís de quatre dies feiners al seu domicili d'origen, sense que computin en aquest sentit els dies de viatge, i aquestes despeses han de ser reemborsades per l'empresa d'acord amb les dietes que preveu aquest Conveni.

5) Contra l'ordre de desplaçament, i sens perjudici de la seva efectivitat, el treballador o la treballadora pot recórrer en els mateixos termes que estableix l'apartat 5è de l'article 39 del Conveni col·lectiu.

6) Els i les representants dels treballadors i les treballadores tenen prioritat de permanència al centre de treball.

ARTICLE 41. Modificació substancial de les condicions treball

1) La direcció de l'empresa, quan existeixin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció provades, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball.

2) S'entendrà que es presenten les causes abans indicades quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

3) Tenen la consideració de modificació substancial de les condicions de treball les que afecten les matèries següents:

- a. Jornada de treball
- b. Horari
- c. Règim de treball per torns
- d. Sistema de remuneració
- e. Sistema de treball i rendiment



f. Funcions, quan excedeixen els límits que preveuen per a la mobilitat funcional l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i el 31 del Conveni col·lectiu.

4) Les modificacions substancials de les condicions de treball poden ser de caràcter:

- a. Individual: modificació de les condicions de treball de què gaudeixen els treballadors i les treballadores a títol individual.
- b. Col·lectiu: la modificació d'aquelles condicions reconegudes als treballadors i treballadores en virtut d'acord o de pacte col·lectiu, o bé que en gaudeixen, en virtut d'una decisió unilateral de la direcció de l'empresa d'efecte col·lectiu.

5) Pel que fa al que no preveu aquest article o els articles 42 i 43 d'aquest Conveni, relatius a la modificació substancial de les condicions de treball, és d'aplicació el que disposa la legislació laboral vigent.

ARTICLE 42. Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual

1) La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual ha de ser notificada per part de la direcció de l'empresa al treballador afectat o a la treballadora afectada i als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'efectivitat.

2) Simultàniament a la notificació esmentada, cal iniciar un període de consultes per a les parts de com a màxim 15 dies naturals.

3) El període de consultes esmentat ha de versar sobre la possibilitat d'evitar o de reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors i les treballadores afectats.

4) En acabar el període de consultes, ambdues parts han de formalitzar per escrit les seves posicions.

5) En aquells supòsits que preveu la llei, i sens perjudici del que disposa l'article 50, apartat 1.a) de l'Estatut dels treballadors, si el treballador o la treballadora resulta perjudicat per la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual té dret a rescindir el contracte i a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb els períodes inferiors a un any prorratejats per mesos i amb un màxim de nou mensualitats.

6) Sens perjudici de l'executivitat de la modificació, el treballador o la treballadora que no opti per rescindir el contracte i es mostri disconforme amb la decisió de la direcció de l'empresa la pot impugnar davant la jurisdicció social.

ARTICLE 43. Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu

1) La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida d'un període de consultes de 15 dies amb els i les representants dels treballadors.

2) El període de consultes esmentat ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió de la direcció de l'empresa i la possibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als empleats i les empleades afectats.

3) En cas que s'assoleixi un acord durant el període de consultes, requereix la conformitat de la majoria dels membres del Comitè d'Empresa.

4) Després d'acabar el període de consultes, la direcció de l'empresa ha de notificar als treballadors i les treballadores la seva decisió sobre la modificació, que ha de produir efecte una vegada transcorregut el termini de 30 dies.

5) Contra les decisions a què es refereix aquest article es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual per part del treballador o la treballadora de rescindir la relació laboral, que en aquest cas ha de percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb els períodes inferiors a un any prorratejats per mesos, i per un màxim de nou mensualitats.

6) Així mateix, l'acord amb els i les representants dels treballadors en el període de consultes s'entén sens perjudici del dret dels treballadors i les treballadores afectats d'exercir l'opció de rescissió de la relació laboral en els termes que indica l'apartat anterior.

**CAPÍTOL V
EXCEDÈNCIES****ARTICLE 44. Excedències****1. Excedència voluntària**

- 1) L'excedència voluntària pot ser sol·licitada per tots aquells treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa.
- 2) El termini d'excedència voluntària no pot ser, tret d'acord entre les parts, inferior a quatre mesos, o bé superior a cinc anys.
- 3) Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des de l'acabament del període d'excedència anterior.
- 4) L'obligació de readmissió del treballador o la treballadora per part de l'empresa queda limitada al cas que hi hagi vacants en llocs de categoria o grup professional igual o similar als quals ocupava el treballador o la treballadora abans d'accedir a la situació d'excedència.
- 5) La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar per escrit, mitjançant correu certificat amb justificant de recepció, o bé mitjançant compareixença personal davant el Departament de Recursos Humans del centre de treball, el qual ha d'acusar recepció de la seva presentació.

2. Excedència forçosa

- 1) Tenen la consideració d'excedència forçosa els supòsits següents:
 - a. Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina.
 - b. Els treballadors i les treballadores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o nacional, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
 - c. En ambdós supòsits, el reingrés ha de ser sol·licitat el mes següent al cessament del càrrec públic o sindical.
- 2) L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

3. Excedència per cura d'un fill o d'un familiar

- 1) El treballador o la treballadora té dret a un període d'excedència per atendre la cura de cada fill o filla, ja sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data del seu naixement.
- 2) El període d'excedència esmentat no pot ser superior a tres anys.
- 3) Els fills o filles successius tenen dret a un nou període d'excedència que, si escau, ha de posar fi al que s'hagi estat gaudint.
- 4) Quan el pare i la mare treballin al mateix centre, només un d'ells pot exercir aquest dret.
- 5) El període en excedència computa a l'efecte de l'antiguitat.
- 6) El treballador o la treballadora té dret, durant el període d'excedència, a l'assistència a cursos de formació i capacitació professional.
- 7) Així mateix, l'empleat o l'empleada pot sol·licitar el passi a la situació d'excedència en els termes i condicions que exposa aquest article, en els supòsits següents:
 - 7.1) En cas d'adopció de fills o filles d'edat inferior a un any, prèvia justificació documental de la situació esmentada.
 - 7.2) Per tenir cura d'un fill o una filla amb minusvalidesa física o discapacitats psíquiques, reconegudes pels serveis mèdics oficials que estableix l'Administració pública, d'acord amb els barems que es preveuen legalment.
 - 7.3) A l'efecte de l'apartat anterior, s'entén per minusvalidesa aquelles situacions les possibilitats d'integració educativa, laboral o social de les quals es troben disminuïdes com a conseqüència d'una deficiència, de caràcter congènit o no, en les capacitats físiques, psíquiques o sensorials.
 - 7.4) Per atendre familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat, en casos de malaltia greu o situacions invalidants.
 - 7.5) S'entén per malaltia greu i situacions invalidants, a l'efecte de l'apartat anterior, aquelles situacions en les quals el familiar no es pot valer per si mateix i requereix la cura i l'assistència contínua d'una altra persona.



El reconeixement de la situació esmentada requereix un informe favorable del servei mèdic de la Seguretat Social.

8) El treballador o la treballadora té dret a la reserva del seu lloc de treball. En el supòsit que no n'hi hagi en la data del reingrés, la reserva esmentada es refereix a un lloc de treball del mateix grup professional.

9) El reingrés ha de ser sol·licitat amb 30 dies d'antelació a l'acabament del període d'excedència.

La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar per escrit, mitjançant correu certificat amb justificat de recepció, o bé mitjançant compareixença personal davant el Departament de Recursos Humans del centre de treball, el qual ha d'acusar recepció de la seva presentació.

4. Excedència per tractaments hormonals d'afirmació de gènere

Les persones treballadores que decideixen iniciar tractaments hormonals d'afirmació de gènere tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys, amb reserva del lloc de treball. El període en què la persona treballadora roman en aquesta situació d'excedència, conforme al que estableix aquest article, ha de ser computable a efecte d'antiguitat i la persona treballadora té dret, després de reincorporar-se, a la formació professional que l'empresa ha impartit durant el temps d'excedència i que no hagi pogut desenvolupar.

CAPÍTOL VI BENEFICIS SOCIALS

ARTICLE 45. Complement d'incapacitat temporal

El sistema de complementació de les prestacions de la Seguretat Social derivat de contingències comunes s'efectua amb caràcter general de conformitat amb els criteris que preveuen els apartats següents:

1. En aquells casos en què l'índex d'absentisme mensual o acumulat anual no superi el 3,50 %, l'empresa ha de complementar fins al 100 % del salari brut total a partir del dia 1 i fins a un màxim de 18 mesos naturals comptats des del primer dia de la baixa.

Per calcular l'índex d'absentisme no es computen:

- Les absències derivades d'accident de treball o de malaltia professional.
- Les absències injustificades.

Sí que es preveuen per calcular l'índex d'absentisme:

- Les absències derivades d'accident no laboral o de malaltia comuna.
- Els permisos retribuïts.

2. En aquells casos en què l'índex d'absentisme tal com es preveu a l'apartat 1) sigui superior al 3,50 %, el sistema de complementació de les prestacions de la Seguretat Social derivat de contingències comunes s'efectua amb caràcter general de conformitat amb els criteris que es preveuen a continuació.

1) Primera baixa: l'empresa complementa fins al 100 % del salari brut total fins a un màxim de 80 dies naturals comptats a partir del primer dia de baixa. A partir del dia 81 cessa la complementació per part de l'empresa.

2) Segona baixa: l'empresa complementa fins al 80% del salari brut total fins a un màxim de 20 dies naturals comptats a partir del primer dia de baixa. A partir del dia 21 cessa la complementació per part de l'empresa.

3) A partir de la tercera baixa no es complementa.

4) L'empresa ha de complementar fins al 100 % del salari brut durant (80) dies aquells casos que deriven exclusivament de:

- I. Intervenció quirúrgica
- II. Tractaments oncològics
- III. Accident o malaltia laboral

4) Aquest article té caràcter d'obligatori i, per tant, perd la seva vigència i aplicació el 31 de desembre de 2029. Per tant, es torna a la redacció i a l'aplicació de l'article 47 del Conveni col·lectiu corresponent a l'any 2002, que té com a redacció literal la següent:

«1) En cas d'incapacitat temporal, l'empresa ha de compensar el 100 % del salari brut durant els 15 primers dies. Posteriorment al



període esmentat, l'empresa ha de complementar les prestacions de la Seguretat Social fins al 100 % del salari brut, fins a un màxim de 18 mesos.

2) Els nivells assistencials o de complementació esmentats es mantenen per part de l'empresa, sempre que no hi hagi un canvi legislatiu en matèria de Seguretat Social que impliqui una situació més costosa o perjudicial».

ARTICLE 46. Permisos retribuïts

1) El treballador o la treballadora, previ avís i justificació, en forma legal, té dret a una llicència amb remuneració salarial per algun dels motius i amb la durada màxima següent:

a) Per contreure matrimoni o registre de parella de fet: 15 dies naturals.

b) Permís per hospitalització de familiar: cal ajustar-se al que disposa l'article 37. 3.b) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Si aquest fet té lloc fora de l'illa de Menorca s'ha d'ampliar en 2 dies.

c) En cas de defunció de parent en primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies feiners. Si el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, la llicència s'amplia a 5 dies naturals.

d) En cas de defunció de parent de segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals. Si el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, la llicència s'amplia a 5 dies naturals.

En el cas que el fet causant es produeixi en cap de setmana o dia festiu, el permís s'inicia el primer dia feiner següent al fet causant.

Si el treballador o la treballadora ha treballat algunes hores en la data d'inici del permís, aquestes hores queden anotades en el seu fons d'hores a l'efecte de cobrir les absències justificades que no tenen caràcter retribuït.

e) En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que calgui repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies naturals. Quan amb aquest motiu el treballador o la treballadora necessita fer un desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies feiners.

En el cas que el fet causant es produeixi en cap de setmana o dia festiu, el permís s'inicia el primer dia feiner següent al fet causant.

Aquest permís es pot utilitzar de manera discontinua sempre que persisteixi el fet causant i, per fer-ho, cal el mutu acord amb l'empresa, amb l'objecte d'evitar un problema organitzatiu.

f) Per matrimoni d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia natural.

g) Per defunció d'un parent de tercer grau, 1 dia natural, que ha de coincidir, o bé amb el dia de la defunció, o bé amb el dia del funeral, a elecció del treballador o la treballadora.

h) Per revisió oculista i tractament mitjançant gotes dilatadores, així com per extracció de peces dentals, amb la justificació corresponent davant el metge de l'empresa, 1 dia natural.

i) Els conductors i les conductores habituals dels cotxes de la fàbrica (i es fixa com a habitual aquella persona que almenys els condueixi 30 dies a l'any) han de gaudir d'un permís retribuït per fer la revisió del carnet de conduir, a més se'ls han d'abonar les despeses que aquest fet ocasiona.

j) Per trasllat de domicili habitual, 1 dia feiner.

k) Fins a 8 hores anuals, que es poden gaudir de manera fraccionada, per acompanyar familiars de primer grau a metges especialistes o d'urgència.

l) Per necessitat d'atendre personalment assumptes propis d'urgència justificada, fins a 8 hores anuals, que es poden gaudir de manera fraccionada.

S'entenen exclusivament com a assumptes propis d'urgència justificada els supòsits següents:

1. DNI (obtenció / renovació)
2. Passaport (obtenció / renovació)
3. Carnet de conduir (obtenció / renovació)
4. Assistència personal al notari
5. Sinistres al domicili (incendis, inundacions, ensorraments, etcètera)

m) Pel temps indispensable que necessiti el treballador o la treballadora per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Quan aquest fet es determina en una norma legal, cal ajustar-se al que la norma disposa pel que fa a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

n) Fins a 3 hores per a assistència personal a una consulta mèdica, sempre que coincideixi amb la jornada laboral. Si el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, el permís s'ampliarà a 8 hores.

o) Les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència de la feina diària per lactància d'un fill o una filla menor de 9 mesos, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest dret pot ser substituït, a voluntat de la persona treballadora, per una reducció de jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat o ser acumulat en jornada completes o per l'acord al qual arribi amb l'empresa tot respectant, si escau, el que estableix la legislació





vigent.

p) 1 dia per a proves diagnòstiques que requereixin sedació o repòs domiciliari, previ avís a l'empresa i amb la justificació corresponent.

q) Permís d'absència per força major: cal ajustar-se al que disposa l'article 37. 9 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

PRECISIONS

Sens perjudici que es presenti la justificació preceptiva una vegada gaudit el permís, el treballador ha d'avisar l'empresa amb una antelació suficient o, si això no és possible, quan tengui coneixement de la necessitat de gaudir-ne.

Quan la persona que sol·licita el permís treballi en el torn de nit pot optar per gaudir del permís la vigília del dia o la mateixa nit del dia per al qual sol·licita el permís.

A l'efecte de determinar el grau de parentiu per consanguinitat o afinitat, s'estableix expressament que s'equipara la condició de parella de fet, sempre que així consti degudament inscrita, al matrimoni, i d'aquesta manera:

- S'entén per parent en primer grau de consanguinitat o afinitat els pares, els sogres, el cònjuge o la parella de fet i els fills i filles.
- S'entén per parent en segon grau de consanguinitat o afinitat els avis i les àvies, els germans i les germanes, els cunyats i les cunyades i els nets i les netes.
- S'entén per parent en tercer grau de consanguinitat o afinitat els oncles i les ties i els nebots i les nebodes.
- S'entén per parent en quart grau de consanguinitat o afinitat els cosins i les cosines.

ARTICLE 47. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars

1) Guarda legal.

Qui, per raons de guarda legal, tengui a cura directa seva algun o alguna menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.

2) Tenen el mateix dret a la reducció de jornada assenyalat al punt anterior aquells empleats i empleades que necessiten encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per si mateixos i que no desenvolupin cap activitat retribuïda.

3) La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos treballadors i treballadores o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o l'empresària en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4) La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada correspon al treballador o a la treballadora, dins la seva jornada ordinària. El treballador o la treballadora ha de preavisar l'empresari o l'empresària amb quinze dies d'antelació a la data en què s'ha de reincorporar a la seva jornada ordinària.

5) Quan sorgeixin discrepàncies entre l'empresa i el treballador o la treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi, el Departament de Recursos Humans i el Comitè d'Empresa s'han de reunir i analitzar cada cas.

ARTICLE 48. Llicències sense retribució

Els treballadors i les treballadores que, matriculats en un centre oficial, s'han de presentar a un examen, poden obtenir permís de l'empresa sense retribució, que els ha de ser concedit pel temps necessari, i han de justificar en deguda forma l'assistència als exàmens esmentats.

ARTICLE 49. Assegurança de vida i accidents

1) La direcció de la companyia posa a disposició dels seus empleats i empleades amb contracte superior a 6 mesos la possibilitat d'adherir-se voluntàriament a una assegurança de vida i accidents pels capitals següents:

Supòsit	Capital assegurat
Defunció	12.020,24
Defunció per accident	18.030,36
Invalidesa permanent en grau total	18.030,36



Els capitals de defunció i defunció per accident tenen caràcter acumulatiu.

2) L'adhesió a l'assegurança de vida i accident està supeditada al compliment dels requisits següents per part dels empleats i empleades:

2.a) Emplenament del butlletí d'adhesió i declaració de salut per part de l'empleat o l'empleada.

2.b) Admissió com a beneficiari o beneficiària per part de la companyia asseguradora.

2.c) Contribució mensual per part de l'empleat o l'empleada en la quantia de 0,60 €/mes i que s'ha de descomptar de la nòmina mensual.

ARTICLE 50. Roba de feina

L'empresa està obligada a facilitar als treballadors i a les treballadores que facin operacions manuals dos pràctics anuals i un parell d'esclops o calçat adequat en funció de la necessitat i del seu estat.

L'empresa, en cas que aquestes peces o calçat es trenquin o quedin inservibles, en farà la substitució previ el lliurament dels utilitzats.

ARTICLE 51. Ajut per fills o filles amb discapacitat

Tots els treballadors i treballadores amb fills o filles amb alguna discapacitat reconeguda per l'Administració competent obtindran un ajut econòmic mensual per un import anual de 1.749,18 € per fill o filla l'any 2025, i li són d'aplicació les mateixes revisions i increments anuals que s'apliquin a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

En el supòsit que ambdós pares pertanyin a la plantilla de l'empresa, només percep aquest ajut un d'ells.

CAPÍTOL VII JUBILACIÓ

ARTICLE 52. Jubilació forçosa, voluntària i parcial

1) Jubilació forçosa: amb la finalitat de fomentar l'ocupació i la contractació de nous treballadors i treballadores, s'estableix amb caràcter d'obligatorietat la jubilació a l'edat de jubilació ordinària que determina l'Institut Nacional de la Seguretat Social en cada moment, sempre que l'empleat o l'empleada compleixi els requisits que exigeix la normativa vigent per tenir dret a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva.

2) Jubilació voluntària: la jubilació amb anticipació a l'edat de jubilació ordinària en els termes que determina l'Institut Nacional de la Seguretat Social en cada moment té caràcter optatiu per al treballador.

3) En ambdós supòsits, la direcció de l'empresa es compromet a substituir el treballador o la treballadora jubilat per un altre treballador o treballadora durant un període de fins a un any. Si en acabar aquest període el lloc de treball de l'empleat jubilat o l'empleada jubilada no ha estat objecte d'amortització, l'empresa es compromet a subscriure un contracte de caràcter indefinit.

4) Jubilació parcial: cal ajustar-se al que determina la normativa vigent en cada moment.

ARTICLE 53. Premi de jubilació

1) Definicions

1.1) Prenedor: Queseria Menorquina, SL

1.2) Assegurat o assegurada: tot el personal amb relació laboral al servei del prenedor (Queseria Menorquina, SL) als centres de treball d'aplicació d'aquest Conveni i no adscrit en funció del seu grau salarial a altres plans de previsió social establerts per part del prenedor.

1.3) Assegurador: és l'entitat asseguradora que assumeix la contingència.

2) Regulació: el compromís per pensions objecte de cobertura queda subjecte al règim que preveu la normativa vigent en cada moment.

3) Naturalesa de les garanties

3.1) És una assegurança de capital diferit que cobreix com a única contingència la jubilació ordinària o anticipada.



3.2) En el cas de cessament o extinció de la relació laboral prèvia a l'esdeveniment del risc cobert —la jubilació—, l'assegurat o l'assegurada manca de dret econòmic.

4) Edat de jubilació

4.1) La data de jubilació ordinària és per a cada treballador la que determini l'Institut Nacional de la Seguretat Social, segons la normativa vigent.

4.2) No obstant això, quan el Conveni col·lectiu i la normativa vigent estableixen la possibilitat de jubilació anticipada, i sempre que l'assegurat o l'assegurada tenguin dret per antiguitat en les cotitzacions a la jubilació anticipada, pot així mateix percebre aquest premi de jubilació.

5) Capitals assegurats:

En produir-se la jubilació, els assegurats i assegurades perceben l'any 2025 les quantitats següents per cada any de servei depenent de l'edat de jubilació, segons l'escala següent:

A l'edat de jubilació ordinària	369,84 €
Amb un any d'anticipació	400,66 €
Amb dos anys d'anticipació	416,03 €
Amb tres anys d'anticipació	446,88 €
Amb quatre anys d'anticipació	462,27 €

A aquestes quantitats no els són d'aplicació les mateixes revisions i increments anuals que s'apliquen a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni, és a dir se'ls apliquen aquestes quantitats sense alteració durant tots els anys que duri aquest Conveni.

6) Antiguitat: s'entén per antiguitat a l'empresa els dies, mesos, anys de prestació efectiva des de la data d'ingrés a l'empresa.

Es considera any d'antiguitat la fracció de temps igual o superior a 6 mesos.

CAPÍTOL VIII SEGURETAT I SALUT LABORAL A LA FEINA

ARTICLE 54. Reconeixements mèdics

L'empresa ha de fer un reconeixement mèdic anual als operaris i operàries per tal d'evitar malalties professionals, que ha d'incloure com a mínim els aspectes següents:

1. Anàlisi de sang
2. Anàlisi d'orina
3. Auscultació general

Els resultats mèdics han de ser facilitats als interessats i interessades, al seu requeriment.

El reconeixement mèdic a personal de nou ingrés o reubicació per motius mèdics té un caràcter obligatori, i els drets fonamentals de l'empleat o l'empleada s'han de preservar.

Pel que fa a la periodicitat dels reconeixements preventius, cal ajustar-se al que disposa el Servei de Vigilància de la Salut.

ARTICLE 55. Maternitat

Durant el període d'embaràs, l'operària pot sol·licitar, a través del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, la possibilitat d'accedir a una feina que no comporti dificultat per al seu estat.

ARTICLE 56. Seguretat i salut laboral

La direcció de l'empresa es compromet a desenvolupar les actuacions i mesures necessàries en matèria de seguretat i higiene a la feina per assolir unes condicions òptimes.



Aquestes accions i mesures estan encaminades a assolir una millora de la qualitat de vida i ambient de treball, amb el desenvolupament d'objectius de promoció i defensa de la salut, millora de les condicions de treball i potenciació de les tècniques preventives com a mesura per eliminar els riscos en el seu origen.

Les tècniques preventives van encaminades a eliminar el risc per a la salut de l'empleat o l'empleada des de la seva pròpia generació, tant pel que fa a les operacions que cal fer com als elements emprats en el procés.

S'han d'extremar les mesures de seguretat i higiene a les feines perilloses, i cal adoptar les accions preventives oportunes.

La formació en aquesta matèria és un dels elements essencials per millorar les condicions de treball i seguretat. Les parts signants d'aquest Conveni valoren la importància de la formació com a element preventiu, i es comprometen així mateix a fer-la d'una manera eficaç.

CAPÍTOL IX

REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES

ARTICLE 57. Quota sindical

A requeriment escrit d'un treballador o treballadora l'empresa li ha de descomptar de la nòmina l'import de la quota sindical corresponent.

Posteriorment l'empresa ha de transferir la quota esmentada al compte de la central sindical o del sindicat al qual pertany el treballador o la treballadora i lliurar una còpia d'aquesta transferència a la representació sindical de l'empresa, si n'hi ha.

ARTICLE 58. Drets sindicals

1) El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1.1) Rebre informació, que se li facilitarà almenys trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat i sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.

També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'han adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

1.2) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, la resta de documents que es donin a conèixer als socis i les sòcies, i en les mateixes condicions que a aquests.

1.3) Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari o de l'empresària de les decisions que ha adoptat sobre les qüestions següents:

- a) Reestructuracions de la plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquesta.
- b) Reducció de jornada, així com trasllat parcial o total de la instal·lació.
- c) Plans de formació professional de l'empresa.
- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
- e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

1.4) Emetre un informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

1.5) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

1.6) Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

1.7) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

1.8) Exercir una tasca:





- De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i ocupació, així com sobre la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, i formular, si escau, les accions legals corresponents davant l'empresari i els organismes o tribunals corresponents.
- De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa, amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

1.9) Participar en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors i les treballadores o dels seus familiars.

1.10) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir establir les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

1.11) Informar els seus representats i representades en tots els temes i les qüestions que s'indiquen en aquest article, quan directament o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

2) Els informes que hagi d'emetre el comitè, d'acord amb les competències que reconeixen els apartats 1.3 i 1.4 del número anterior, s'han d'elaborar en el termini de 15 dies.

ARTICLE 59. Garanties

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors i les treballadores, tenen les garanties següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què seran escoltats, a part de l'interessat o la interessada, el Comitè d'Empresa o la resta de delegats i delegades de personal.
- b) Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors i treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadat o acomiadada ni sancionat o sancionada durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, tret que aquest es produeixi per remoció o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció del treballador o la treballadora en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 56. Així mateix, no pot ser discriminat o discriminada en la seva promoció econòmica o professional, pel que fa, precisament, a l'acompliment de la seva representació.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta de Comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries relacionades amb l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, i comunicant-ho a l'empresa.
- e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cadascun dels membres del Comitè o delegat o delegada de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

Delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa:

- Fins a 100 treballadors i treballadores 15
- De 101 a 250 treballadors i treballadores 20
- De 251 a 500 treballadors i treballadores 30
- De 501 a 750 treballadors i treballadores 35
- De 751 endavant 40

Les hores sindicals es poden acumular trimestralment.

Així mateix, i mitjançant aquest sistema, es poden acumular hores sindicals d'àmbit nacional, també en els delegats i delegades sindicals.

ARTICLE 60. Acumulació d'hores sindicals

1) Malgrat el que disposa l'article anterior, durant la vigència d'aquest Conveni es poden acumular anualment hores sindicals en un o més membres de la mateixa central sindical d'acord amb els criteris següents:

- a) Constitució d'una bossa anual amb el crèdit individual mensual de cada un dels i les representants dels treballadors pertanyents a la mateixa central sindical.
- b) Per constituir la referida bossa anual, és un requisit imprescindible que cadascun dels membres esmentats cedeixi individualment i prèviament el seu crèdit mensual a favor de la referida bossa.
- c) La bossa anual esmentada ha d'estar constituïda pel crèdit individual mensual de cada representant dels treballadors en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre del mateix any.
- d) Cadascuna de les centrals sindicals ha de nomenar, d'entre els seus membres, un o una representant, que serà el responsable de comunicar per escrit al Departament de Recursos Humans de la planta els extrems següents:



- d.1)* Escrits de cessió del crèdit mensual individual de cadascun dels membres a favor de la bossa anual.
- d.2)* La utilització individual, la cessió i acumulació entre els seus membres de les hores sindicals corresponents a la bossa anual.
- d.3)* Preavisar de les absències al Departament de Recursos Humans de la planta d'acord amb els terminis següents:
- Absències de fins a tres dies consecutius: 48 hores.
 - Més de tres dies: una setmana.
 - Absències inferiors a les indicades anteriorment: quan es coneguin.

2) Així mateix, i mitjançant el sistema indicat anteriorment, es poden cedir i acumular hores sindicals de la bossa indicada al delegat o delegada sindical.

La cessió esmentada s'ha d'efectuar per escrit i especificant el nombre d'hores cedides, així com els i les representants dels treballadors que les cedeixen.

Aquest escrit ha d'anar signat i rubricat pel representant o la representant dels treballadors que s'indica a l'apartat *d)* d'aquest article.

CAPÍTOL X

FALTES I SANCIONS

ARTICLE 61. Faltes i la seva classificació

El règim de faltes i sancions té com a finalitat garantir la convivència laboral, la seguretat i el respecte mutu, a més d'evitar un ús arbitrari o desproporcionat del poder disciplinari per part de l'empresa.

La imposició de sancions s'ha de fer sempre per escrit, amb motivació expressa dels fets, i indicant les normes presumptament infringides, la qualificació de la falta i la sanció proposada.

L'empresa ha d'informar la representació legal de les persones treballadores (RLPT) de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

En cas de falta molt greu, la persona treballadora té dret a una audiència prèvia a la imposició de la sanció.

61.1. Règim de faltes i sancions. Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix als articles següents, a més dels que estableix la legislació vigent en cada moment.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que no en puguin existir d'altres, les quals han de ser qualificades segons l'analogia que guardin amb aquelles.

61.2. Graduació de les faltes. Les faltes comeses per les persones treballadores es classifiquen atenent a la seva importància i circumstàncies concurrents en lleus, greus i molt greus.

61.2.1. Faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

- a)* Fins a tres faltes de puntualitat en els últims 30 dies naturals sense causa justificada.
- b)* Faltar a la feina un dia, sense causa justificada.
- c)* No comunicar, amb caràcter previ, l'absència a la feina, tret d'impossibilitat de fer-ho.
- d)* L'abandonament del lloc de treball, sense causa o motiu justificat, fins i tot per un temps breu, sempre que aquest abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents a les persones, quan pot ser considerat com una falta greu o molt greu.
- e)* Negligència a l'hora de desenvolupar la feina encomanada i en la conservació del material, sempre que no causi perjudici de consideració a l'empresa o a les persones, cas en què podrà ser considerada com a greu o molt greu.
- f)* No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tenguin incidència en el camp laboral, com el canvi de la residència habitual.
- g)* La falta d'higiene o de neteja personal.
- h)* Les discussions, tant de les persones treballadores com dels seus superiors, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió de la feina.
- i)* La inobservança de les normes en matèria de bones pràctiques de fabricació definides.
- j)* L'ús del telèfon mòbil fora de les zones de descans amb finalitats diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació



laboral.

k) La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no comportin risc greu per a la persona treballadora, ni per als seus companys o terceres persones.

l) Trobar-se al centre de treball, sense autorització, fora de la jornada laboral, sempre que no hi hagi una causa justificada.

m) L'ocultació de qualsevol fet o falta que la persona treballadora hagi presenciat i que podria causar un perjudici a l'empresa, per als seus companys de feina o per a tercers; incloent-hi qualsevol anomalia, avaria o accident que observi a les instal·lacions, maquinària o locals.

n) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, Intranet, Internet, ordinadors, escàners, carpetes de xarxa, fotocopiadores, entre d'altres) per a finalitats particulars i diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, dins la jornada de treball, tret que es compti amb l'autorització oportuna.

61.2.2. Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat en els últims 30 dies naturals, sense causa justificada.

b) Faltar dos dies a la feina en els últims 30 dies naturals, sense una causa que ho justifiqui.

c) Les faltes de respecte greus o les discussions que produeixen escàndols o enrenous.

d) L'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan suposi un risc greu per a la persona treballadora, els companys o tercers, així com la no-utilització dels mitjans i els equips de seguretat facilitats per l'empresa.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per a la persona treballadora o comporti un risc per a la vida o la salut, tant d'ella com d'altres persones treballadores.

f) Qualsevol alteració o falsificació de dades personals, laborals o de salut relatives a la mateixa persona treballadora o als seus companys o familiars.

g) Fer, sense el permís oportú, feines particulars al centre de treball, així com utilitzar per a usos propis eines de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es compti amb l'autorització oportuna.

h) L'abús d'autoritat dels comandaments cap al conjunt de les persones treballadores.

i) Introduir persones no autoritzades al centre de treball o facilitar-los l'accés.

j) Simular la presència d'una altra persona treballadora, signant o fixant per ella.

k) La inobservança de les normes en matèria de bones pràctiques de fabricació definides quan suposi un risc greu per a la persona treballadora, els companys o tercers.

l) El consum de begudes alcohòliques o de qualsevol substància estupefaent.

m) La reincidència de tres faltes lleus, dins el mateix trimestre, quan hagi existit sanció per escrit de l'empresa.

61.2.3. Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

a) Més de deu faltes de puntualitat no justificades, comeses en un període de tres mesos, o més de vint durant sis mesos.

b) Faltar a la feina tres dies en els últims 30 dies naturals, sense causa o motiu que ho justifiqui.

c) La deslleialtat o l'abús de confiança a la feina, la gestió o l'activitat encomanada; el furt i el robatori, tant als companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi al centre de treball o fora, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.

d) Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes amb mala fe en eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres o vehicles de l'empresa o del centre de treball.

e) L'assetjament laboral, sigui del tipus que sigui.

f) El fet de proporcionar dades reservades del centre de treball o de l'empresa, o bé de les seves persones, sense l'autorització deguda per fer-ho.

g) Els maltractaments de paraula o d'obra o les faltes greus de respecte i de consideració a les persones dins l'àmbit del treball, així com l'abús d'autoritat.

h) L'incompliment de les normes de prevenció de riscos laborals, quan siguin causants d'accident laboral, perjudici a les persones, danys a l'empresa.

i) La negativa a fer servir els elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

j) La desobediència continuada o persistent.

k) Els actes desenvolupats al centre de treball o fora d'ell, amb motiu o ocasió de la feina encarregada, que puguin ser constitutius de delictes.

l) La imprudència o negligència a l'hora d'acomplir la feina encomanada, i en la conservació del material, quan això impliqui risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària o un altre perjudici greu de consideració l'empresa.

m) El fet de trobar-se en estat d'embriaguesa o sota els efectes del consum de drogues o estupefaents de manera reiterada durant el compliment del treball.

n) Fumar o encendre llumins, encenedors o qualsevol altre aparell anàleg, fora de les zones habilitades.

o) La reincidència de tres faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que tenguin lloc dins dels nou mesos següents a la data de la primera, que hagi estat objecte de sanció per escrit.



**ARTICLE 62. Faltes en matèria de seguretat**

1) Correspon a cada treballador o treballadora vetlar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut a la feina i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels actes i omissions a la feina, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari o l'empresària.

2) Els treballadors i les treballadores, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari o l'empresària, en particular, han de fer el següent:

2.1. Fer servir adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.

2.2. Fer servir correctament els mitjans i els equips de protecció que facilita l'empresari o l'empresària, d'acord amb les instruccions que rebí.

2.3. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en què aquesta tenguí lloc.

2.4. Informar immediatament el seu o la seva superior jeràrquic directe, i els treballadors i treballadores designats per fer activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores.

2.5. Contribuir al compliment de les obligacions que estableix l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores a la feina.

2.6. Cooperar amb l'empresari o l'empresària perquè pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores.

3) L'incompliment per part dels treballadors i les treballadores de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es refereixen els apartats anteriors té la consideració d'incompliment laboral a l'efecte del que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 63. Sancions i terminis de prescripció

63.1. Prescripció de les infraccions i faltes. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies i les molt greus passats seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, després de sis mesos d'haver-se comès.

63.2. Sancions. Aplicació. Les sancions que les empreses poden imposar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, són les següents:

Per faltes lleus: amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a quinze dies

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies. Acomiadament.

CAPÍTOL XI**CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL****ARTICLE 64. Classificació professional**

1) S'estableix la classificació professional següent d'acord amb els grups professionals següents:

GRUP I:

Encarregat o encarregada

Cap 2a administratiu o administrativa

Supervisor o supervisora de línia

Capatàs o capatassa

GRUP II:

Oficial 1a administratiu o administrativa

Oficial 2a administratiu o administrativa

Especialista 1a



Oficial o oficiala 1a de laboratori / manteniment
Delineant

GRUP III:

Auxiliar administratiu o administrativa
Telefonista
Ordenança
Oficial o oficiala 2a de laboratori / manteniment
Especialista 2a

GRUP IV:

Auxiliar de laboratori
Especialista 3a
Oficial o oficiala 3a manteniment
Peó
Auxiliar de producció
Auxiliar de serveis

2) S'estableixen els factors i pesos específics següents de cada un a l'efecte de determinar la classificació professional:

Experiència	20 %
Destresa manual	12 %
Complexitat	24 %
Esforç físic	8 %
Actituds incòmodes	6 %
Condicions de treball	4 %
Responsabilitat	15 %
Interrelació	4 %
Comandament	2 %
Seguretat sobre altres persones	5 %
Total:	100 %

ARTICLE 65. Treballs de grup professional superior

El treballador o la treballadora que faci les funcions d'un grup superior al que tengui reconegut, durant un període consecutiu de 6 mesos durant un any, o bé de vuit mesos durant 2 anys, pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada. Contra la negativa de l'empresa i previ informe del Comitè o del delegat o la delegada de personal, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixen funcions de grup professional superior, però no és procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador o la treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament dugui a terme.

És d'aplicació la fórmula següent per dia efectiu de treball:

$$\frac{\text{Dies naturals anuals}}{\text{Dies feiners anuals}} = \text{coeficient}$$

(*) El coeficient resultant s'ha de multiplicar per dia efectiu de treball en la categoria superior que exerceixi.

(**) El nombre de dies feiners es determina per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni de conformitat amb la fórmula que preveu l'article 26.1.

Si, per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari o l'empresària necessita destinar un treballador o una treballadora a tasques corresponents a un grup inferior al seu, només ho pot fer durant el temps imprescindible, i ha de mantenir la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional, a més de comunicar-ho als i a les representants legals dels treballadors.

**Article 66. Panera de Nadal**

L'empresa ha de reconèixer a tota la plantilla amb contracte en vigor el dret de percebre una panera de Nadal el valor de la qual és de cinquanta euros (50 €).

El lliurament d'aquesta panera s'ha d'efectuar amb caràcter anual i s'ha de fer, en tot cas, anteriorment al dia 24 de desembre de cada any.

Aquest dret és d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores incloses en l'àmbit personal d'aquest Conveni, amb independència de la modalitat de contractació, la jornada de treball o la categoria professional, sempre que la relació laboral es trobi vigent en la data assenyalada per al lliurament.

El reconeixement i l'aplicació d'aquesta condició té caràcter consolidat i no pot ser absorbida ni compensada per altres conceptes retributius o beneficis socials.

ARTICLE 67. Treball a distància / teletreball

El treball a distància i el teletreball és una forma d'organització del treball conforme a la qual aquest es presta a distància, i es fa al domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta durant tota la seva jornada o part d'ella amb caràcter regular (el 30 % de la jornada com a mínim), i en queda exclosa de tal consideració la prestació de serveis a llocs ubicats fora de les dependències de l'empresa com a conseqüència de l'activitat normal i necessària requerida per a alguns llocs de treball.

L'empresa ha d'informar anualment la representació sindical dels llocs susceptibles de fer-se sota la modalitat de treball a distància.

El treball a distància és voluntari per a la persona treballadora i per a l'empresa i, per tant, requereix la signatura d'un acord individual entre les parts.

El lloc de treball inicialment designat només pot ser modificat per acord entre la persona treballadora i l'empresa.

El treball a distància és reversible, tant quan forma part de la descripció inicial del lloc de treball com quan no, per a l'empresa i per a la persona treballadora.

L'empresa ha de dotar de tots els mitjans necessaris, equips i eines la persona treballadora perquè pugui fer la seva activitat laboral amb totals garanties i li ha de compensar econòmicament les despeses que hagi d'efectuar amb 80 € bruts al mes, en concepte de «compensació per despeses de treball a distància».

Per a les pauses per a l'entrepà o el cafè, s'aplica el mateix que en la modalitat presencial.

La quantitat esmentada anteriorment té naturalesa extrasalarial i està referida a compensar els conceptes vinculats al desenvolupament del treball a distància (subministraments energètics, aigua, connexions a Internet, ús de l'espai, mobiliari, si escau, etcètera) a aquelles persones treballadores que desenvolupin el 100 % de la jornada en règim de treball a distància, per la qual cosa en situacions de treball a temps parcial o percentatges inferiors de treball a distància s'ha d'abonar la quantitat proporcional corresponent, i no pot ser inferior als 40 €.

L'acord de treball a distància s'ha de fer per escrit, l'elaboració del document és obligatòria abans que el treball a distància comenci i hi han de constar els elements essencials perquè es garanteixin els drets de les persones treballadores a distància. El contingut ha d'incloure i desenvolupar obligatòriament com a mínim els aspectes següents:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com la seva vida útil o període màxim per a la renovació.
- b) Enumeració de les despeses, forma de quantificació i moment i forma d'abonament. L'import no pot ser inferior als mínims que estableix aquest Conveni.
- c) Horari de treball i regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball de presència i treball a distància, si escau.
- e) Centre de treball de l'empresa on queda adscrita la persona treballadora i on, si escau, ha de desenvolupar la part de la jornada presencial.
- f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora.
- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de reversibilitat.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment que cal seguir en cas de dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, per a la protecció de dades
- k) Instruccions sobre seguretat de la informació, específicament aplicables al treball a distància.





l) Durada de l'acord o de la prestació de serveis a distància.

Per garantir aquests extrems, l'empresa està obligada a lliurar una còpia a la representació legal i sindical de les persones treballadores, tant dels acords de treball a distància com de les seves actualitzacions (modificacions), en un termini no superior a 10 dies des de la formalització, i se n'exclouen aquelles dades que poden afectar la intimitat personal d'acord amb la Llei de protecció de dades personals i de garantia dels drets digitals i de l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors. Per la seva banda, la representació esmentada ha de signar aquesta còpia a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Les còpies esmentades s'han de registrar davant l'oficina d'ocupació. Pel que fa al que no preveu aquest article, cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent en cada moment, actualment la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

ARTICLE 68. Desconnexió digital

Es garanteix a tota la plantilla el dret a la desconnexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral. Com a conseqüència d'aquest fet, les persones treballadores tenen dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà que s'empri, una vegada acaben la jornada laboral.

De la mateixa manera, es garanteix el dret a la desconnexió digital durant el període que durin les vacances, el descans diari o setmanal i els dies per permisos, llicències, incapacitats o excedència.

Aquest dret atén la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, ja que hi ha llocs de responsabilitat que en determinades circumstàncies d'urgència han de ser localitzables.

ANNEX I TAULA SALARIAL PROVISIONAL 2025

	n0		n1	
TÈCNICS I TÈCNIQUES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
TÈCNIC I TÈCNICA EN CAP	13.010,93 €	18.458,36 €	15.209,93 €	21.578,02 €
TÈCNIC I TÈCNICA SUPERIOR	13.230,58 €	18.238,72 €	14.827,82 €	20.440,60 €
TÈCNIC I TÈCNICA MITJÀ	13.288,69 €	14.616,66 €	14.395,13 €	15.833,65 €
CAP DE FABRICACIÓ	11.228,37 €	16.676,99 €	12.778,08 €	18.978,65 €
CAP DE LABORATORI	10.564,93 €	17.340,44 €	11.802,01 €	19.370,88 €
CAP DE TORN	12.714,93 €	12.796,44 €	13.593,68 €	13.680,82 €
SUPERVISOR I SUPERVISORA DE LÍNIA	12.782,86 €	12.728,51 €	13.522,48 €	13.464,99 €
ENCARREGAT I ENCARREGADA	12.857,96 €	12.653,43 €	13.457,26 €	13.243,18 €
CAPATÀS I CAPATASSA	13.557,08 €	11.954,30 €	13.998,05 €	12.343,13 €
OFICIAL I OFICIALA DE LABORATORI	13.691,58 €	7.062,17 €	13.871,40 €	7.154,93 €
OFICIAL I OFICIALA 1a DE LABORATORI	13.864,72 €	7.151,46 €	14.324,02 €	7.388,35 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE LABORATORI	13.864,72 €	7.151,46 €	14.142,45 €	7.294,69 €
DELINEANT	14.349,19 €	7.191,32 €	14.419,42 €	7.226,51 €
AUXILIAR DE LABORATORI	13.041,69 €	5.825,36 €	13.041,69 €	5.825,36 €

	n2		n3	
TÈCNICS I TÈCNIQUES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
TÈCNIC I TÈCNICA EN CAP	17.408,91 €	24.697,70 €	19.607,90 €	27.817,37 €
TÈCNIC I TÈCNICA SUPERIOR	16.425,05 €	22.642,44 €	18.022,32 €	24.844,29 €
TÈCNIC I TÈCNICA MITJÀ	15.501,54 €	17.050,65 €	16.607,98 €	18.267,65 €
CAP DE FABRICACIÓ	14.327,77 €	21.280,33 €	15.877,44 €	23.582,01 €
CAP DE LABORATORI	13.039,10 €	21.401,33 €	14.276,19 €	23.431,80 €
CAP DE TORN	14.472,44 €	14.565,20 €	15.351,19 €	15.449,57 €
SUPERVISOR I SUPERVISORA DE LÍNIA	14.262,12 €	14.201,47 €	15.001,73 €	14.937,93 €



ENCARREGAT I ENCARREGADA	14.056,57 €	13.832,96 €	14.655,87 €	14.422,73 €
CAPATÀS I CAPATASSA	14.439,04 €	12.732,00 €	14.880,03 €	13.120,83 €
OFICIAL I OFICIALA DE LABORATORI	14.051,24 €	7.247,69 €	14.231,08 €	7.340,44 €
OFICIAL I OFICIALA 1a DE LABORATORI	14.783,28 €	7.625,25 €	15.242,57 €	7.862,15 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE LABORATORI	14.420,18 €	7.437,96 €	14.697,89 €	7.581,21 €
DELINEANT	14.489,65 €	7.261,71 €	14.559,89 €	7.296,92 €
AUXILIAR DE LABORATORI	13.041,69 €	5.825,36 €	13.041,69 €	5.825,36 €

	n4		n5	
TÈCNICS I TÈCNIQUES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
TÈCNIC I TÈCNICA EN CAP	21.806,89 €	30.937,03 €	24.005,87 €	34.056,69 €
TÈCNIC I TÈCNICA SUPERIOR	19.619,56 €	27.046,15 €	21.216,80 €	29.247,99 €
TÈCNIC I TÈCNICA MITJÀ	17.714,39 €	19.484,63 €	18.820,82 €	20.701,61 €
CAP DE FABRICACIÓ	17.427,13 €	25.883,69 €	18.976,82 €	28.185,36 €
CAP DE LABORATORI	15.513,25 €	25.462,25 €	16.750,37 €	27.492,70 €
CAP DE TORN	16.229,92 €	16.333,95 €	17.108,68 €	17.218,34 €
SUPERVISOR I SUPERVISORA DE LÍNIA	15.741,35 €	15.674,41 €	16.480,97 €	16.410,88 €
ENCARREGAT I ENCARREGADA	15.255,17 €	15.012,49 €	15.854,47 €	15.602,26 €
CAPATÀS I CAPATASSA	15.321,00 €	13.509,68 €	15.761,98 €	13.898,53 €
OFICIAL I OFICIALA DE LABORATORI	14.410,90 €	7.433,21 €	14.590,73 €	7.525,97 €
OFICIAL I OFICIALA 1a DE LABORATORI	15.701,83 €	8.099,03 €	16.161,12 €	8.335,94 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE LABORATORI	14.975,62 €	7.724,46 €	15.253,34 €	7.867,69 €
DELINEANT	14.630,13 €	7.332,12 €	14.700,36 €	7.367,31 €
AUXILIAR DE LABORATORI	13.041,69 €	5.825,36 €	13.041,69 €	5.825,36 €

	n6	
TÈCNICS I TÈCNIQUES	SALARI BASE	PLUS CONVENI
TÈCNIC I TÈCNICA EN CAP	26.204,85 €	37.176,33 €
TÈCNIC I TÈCNICA SUPERIOR	22.814,05 €	31.449,85 €
TÈCNIC I TÈCNICA MITJÀ	19.927,25 €	21.918,64 €
CAP DE FABRICACIÓ	20.526,51 €	30.487,04 €
CAP DE LABORATORI	17.987,42 €	29.523,12 €
CAP DE TORN	17.987,42 €	18.102,73 €
SUPERVISOR I SUPERVISORA DE LÍNIA	17.220,61 €	17.147,37 €
ENCARREGAT I ENCARREGADA	16.453,77 €	16.192,03 €
CAPATÀS I CAPATASSA	16.202,97 €	14.287,37 €
OFICIAL I OFICIALA DE LABORATORI	14.770,57 €	7.618,74 €
OFICIAL I OFICIALA 1a DE LABORATORI	16.620,41 €	8.572,83 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE LABORATORI	15.531,07 €	8.010,97 €
DELINEANT	14.770,57 €	7.402,51 €
AUXILIAR DE LABORATORI	13.041,69 €	5.825,36 €

	n0		n1	
ADMINISTRATIUS I ADMINISTRATIVES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
CAP 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	11.281,48 €	16.004,81 €	13.768,71 €	19.533,39 €
COMPTABLE	11.117,36 €	15.325,61 €	13.066,81 €	18.012,99 €
CAP 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	10.292,31 €	16.150,67 €	11.814,44 €	18.539,16 €
OFICIAL I OFICIALA 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	13.211,37 €	10.097,48 €	13.709,95 €	10.478,56 €
SECRETARI I SECRETÀRIA DE DIRECCIÓ	15.240,94 €	8.067,90 €	15.401,30 €	8.152,78 €



OFICIAL I OFICIALA 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	13.631,30 €	7.909,18 €	13.821,19 €	8.019,37 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	12.676,65 €	6.854,99 €	12.676,65 €	6.854,99 €

	n2		n3	
ADMINISTRATIUS I ADMINISTRATIVES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
CAP 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	16.255,93 €	23.061,96 €	18.743,15 €	26.590,53 €
COMPTABLE	15.016,26 €	20.700,35 €	16.965,70 €	23.387,72 €
CAP 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	13.336,57 €	20.927,70 €	14.858,71 €	23.316,20 €
OFICIAL I OFICIALA 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	14.208,58 €	10.859,64 €	14.707,18 €	11.240,73 €
SECRETARI I SECRETÀRIA DE DIRECCIÓ	15.561,61 €	8.237,65 €	15.721,96 €	8.322,54 €
OFICIAL I OFICIALA 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	14.011,06 €	8.129,55 €	14.200,94 €	8.239,71 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	12.676,65 €	6.854,99 €	12.676,65 €	6.854,99 €

	n4		n5	
ADMINISTRATIUS I ADMINISTRATIVES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
CAP 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	21.230,38 €	30.119,11 €	23.717,61 €	33.647,68 €
COMPTABLE	18.915,15 €	26.075,10 €	20.864,59 €	28.762,46 €
CAP 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	16.380,82 €	25.704,72 €	17.902,96 €	28.093,23 €
OFICIAL I OFICIALA 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	15.205,76 €	11.621,81 €	15.704,39 €	12.002,89 €
SECRETARI I SECRETÀRIA DE DIRECCIÓ	15.882,30 €	8.407,40 €	16.042,64 €	8.492,28 €
OFICIAL I OFICIALA 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	14.390,83 €	8.349,90 €	14.580,72 €	8.460,07 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	12.676,65 €	6.854,99 €	12.676,65 €	6.854,99 €

	n6	
ADMINISTRATIUS I ADMINISTRATIVES	SALARI BASE	PLUS CONVENI
CAP 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	26.204,85 €	37.176,28 €
COMPTABLE	22.814,05 €	31.449,85 €
CAP 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	19.425,09 €	30.481,77 €
OFICIAL I OFICIALA 1a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	16.202,97 €	12.383,95 €
SECRETARI I SECRETÀRIA DE DIRECCIÓ	16.202,97 €	8.577,16 €
OFICIAL I OFICIALA 2a ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	14.770,57 €	8.570,22 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU I ADMINISTRATIVA	12.676,65 €	6.854,99 €

	n0		n1	
SUBALTERNES I SUBALTERNES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
ORDENANÇA	13.363,02 €	5.504,03 €	13.363,02 €	5.504,03 €
MAGATZEMISTA	11.003,92 €	10.012,27 €	11.436,06 €	10.405,46 €
TELEFONISTA	12.592,74 €	8.947,75 €	12.713,74 €	9.033,73 €
AUXILIAR DE SERVEIS	15.459,54 €	3.407,49 €	15.459,54 €	3.407,49 €

	n2		n3	
SUBALTERNES I SUBALTERNES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
ORDENANÇA	13.363,02 €	5.504,03 €	13.363,02 €	5.504,03 €
MAGATZEMISTA	11.868,19 €	10.798,63 €	12.300,30 €	11.191,82 €
TELEFONISTA	12.834,73 €	9.119,70 €	12.955,73 €	9.205,67 €
AUXILIAR DE SERVEIS	15.459,54 €	3.407,49 €	15.459,54 €	3.407,49 €

	n4		n5	
SUBALTERNES I SUBALTERNES	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
ORDENANÇA	13.363,02 €	5.504,03 €	13.363,02 €	5.504,03 €



MAGATZEMISTA	12.732,43 €	11.585,01 €	13.164,57 €	11.978,20 €
TELEFONISTA	13.076,74 €	9.291,66 €	13.197,73 €	9.377,63 €
AUXILIAR DE SERVEIS	15.459,54 €	3.407,49 €	15.459,54 €	3.407,49 €

SUBALTERNES I SUBALTERNES	n6	
	SALARI BASE	PLUS CONVENI
ORDENANÇA	13.363,02 €	5.504,03 €
MAGATZEMISTA	13.596,69 €	12.371,37 €
TELEFONISTA	13.318,72 €	9.463,60 €
AUXILIAR DE SERVEIS	15.459,54 €	3.407,49 €

OBRERS I OBRERES	n0		n1	
	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
OFICIAL I OFICIALA 1a DE MANTENIMENT	11.478,31 €	10.798,85 €	11.969,82 €	11.261,28 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE MANTENIMENT	11.153,45 €	10.493,22 €	11.631,06 €	10.942,57 €
OFICIAL I OFICIALA 3a DE MANTENIMENT	10.828,60 €	10.187,60 €	11.292,29 €	10.623,85 €
ESPECIALISTA 1a	10.828,60 €	10.187,60 €	11.292,29 €	10.623,85 €
ESPECIALISTA 2a	11.295,21 €	9.720,99 €	11.638,56 €	10.016,49 €
ESPECIALISTA 3a	12.106,71 €	8.647,05 €	12.271,45 €	8.764,74 €
PEÓ	12.010,04 €	8.743,73 €	12.146,59 €	8.843,15 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓ	14.915,18 €	3.951,86 €	14.915,18 €	3.951,86 €

OBRERS I OBRERES	n2		n3	
	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
OFICIAL I OFICIALA 1a DE MANTENIMENT	12.461,35 €	11.723,72 €	12.952,88 €	12.186,14 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE MANTENIMENT	12.108,67 €	11.391,92 €	12.586,29 €	11.841,25 €
OFICIAL I OFICIALA 3a DE MANTENIMENT	11.755,99 €	11.060,12 €	12.219,70 €	11.496,36 €
ESPECIALISTA 1a	11.755,99 €	11.060,12 €	12.219,70 €	11.496,36 €
ESPECIALISTA 2a	11.981,89 €	10.311,97 €	12.325,24 €	10.607,46 €
ESPECIALISTA 3a	12.436,22 €	8.882,42 €	12.600,98 €	9.000,10 €
PEÓ	12.283,14 €	8.942,54 €	12.419,70 €	9.041,96 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓ	14.915,18 €	3.951,86 €	14.915,18 €	3.951,86 €

OBRERS I OBRERES	n4		n5	
	SALARI BASE	PLUS CONVENI	SALARI BASE	PLUS CONVENI
OFICIAL I OFICIALA 1a DE MANTENIMENT	13.444,40 €	12.648,57 €	13.935,91 €	13.110,98 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE MANTENIMENT	13.063,90 €	12.290,59 €	13.541,50 €	12.739,91 €
OFICIAL I OFICIALA 3a DE MANTENIMENT	12.683,39 €	11.932,61 €	13.147,09 €	12.368,85 €
ESPECIALISTA 1a	12.683,39 €	11.932,61 €	13.147,09 €	12.368,85 €
ESPECIALISTA 2a	12.668,57 €	10.902,94 €	13.011,92 €	11.198,46 €
ESPECIALISTA 3a	12.765,75 €	9.117,76 €	12.930,51 €	9.235,46 €
PEÓ	12.556,25 €	9.141,39 €	12.692,81 €	9.240,80 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓ	14.915,18 €	3.951,86 €	14.915,18 €	3.951,86 €

OBRERS I OBRERES	n6	
	SALARI BASE	PLUS CONVENI
OFICIAL I OFICIALA 1a DE MANTENIMENT	14.427,45 €	13.573,44 €
OFICIAL I OFICIALA 2a DE MANTENIMENT	14.019,12 €	13.189,28 €
OFICIAL I OFICIALA 3a DE MANTENIMENT	13.610,80 €	12.805,13 €
ESPECIALISTA 1a	13.610,80 €	12.805,13 €



ESPECIALISTA 2a	13.355,25 €	11.493,93 €
ESPECIALISTA 3a	13.095,27 €	9.353,13 €
PEÓ	12.829,38 €	9.340,22 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓ	14.915,18 €	3.951,86 €

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Nou sistema de classificació professional

Amb independència de la signatura d'aquest Conveni, les parts continuaran negociant un nou sistema de classificació professional. El termini màxim de negociació serà el 30 de juny de 2026, i s'estableix un calendari de negociació de caràcter mensual, amb la primera reunió dins la primera quinzena de desembre de 2025.

Si s'arriba a aquesta data sense haver-se assolit un acord sobre el nou sistema de classificació professional, ambdues parts han de sotmetre les seves discrepàncies a l'arbitratge del TAMIB.

El nou sistema de classificació professional, fruit de l'acord o de l'arbitratge, ha de constituir un annex a aquest Conveni, que s'ha de publicar al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

El nou sistema de classificació professional ha d'estar compost per grups professionals i els nivells salarials respectius, sota la premissa que les feines d'igual valor han de tenir la mateixa retribució.

La metodologia de negociació de la comissió negociadora és la següent:

Primer. Es fa una descripció de tots els llocs de treball, mitjançant la participació de la RLPT i garantint el contingut següent:

- Identificació del lloc de treball (denominació, centre al qual pertany, àrea, departament o secció).
- Dependència organitzativa (amb qui té comunicació directa ascendent i amb qui té comunicació directa descendent).
- Funcions i tasques.
- Equips o maquinària que cal utilitzar.
- Requeriments (formació acadèmica, complementària, experiència requerida, nivell d'idiomes).
- La representació legal de les persones treballadores ha de ser consultada amb caràcter previ a la realització de la descripció dels llocs, amb una antelació d'almenys deu dies, per validar l'estructura de les fitxes de descripció i la metodologia que cal seguir per garantir la participació de la plantilla. Així mateix, i amb la mateixa antelació, haurà de ser consultada quan la descripció dels llocs sigui modificada.

Segon. Valoració dels llocs de treball (VPT), mitjançant l'eina elaborada pel Ministeri de Treball i consensuada amb els agents socials, que assegura que es respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat segons regula la legislació vigent.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Secció 3a. La transparència en la negociació col·lectiva. Article 9. Valoració de llocs de treball als convenis col·lectius:

«D'acord amb el que preveu l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors, amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4...».

Qualsevol de les parts pot estar assessorada en les reunions de negociació per persones expertes en la matèria.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Dret supletori: per a tot el que no preveu aquest Conveni, cal ajustar-se al que disposa el Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats, l'Estatut dels treballadors i altres lleis generals i reglamentàries vigents en cada moment.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Es fa constar expressament que es manté la suspensió acordada el 2013 dels punts següents que preveu el Conveni col·lectiu de Queseria Menorquina, SL, anterior:

ARTICLE 24. Ajuda d'entrepà i cafè

- 1) Tots els empleats inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni han de percebre per dia efectiu de treball una ajuda d'entrepà i cafè.
- 2) L'empresa es compromet a estudiar la possibilitat d'habilitar, sempre que no suposi un cost per a Queseria Menorquina, una cafeteria de personal, cas en què les aportacions que estableix aquest Conveni per a empresa (el 86 % del valor de venda al públic al local social) i per al personal (el 14 % del valor de venda al públic al local social) s'han de revisar per incrementar el percentatge que han d'assumir els treballadors i les treballadores.
- 3) La percepció de l'ajuda d'entrepà i cafè és exclouent amb la percepció de dietes per motiu de treball.
- 4) Mentre no hi hagi una cafeteria al local social de l'empresa on la plantilla pugui adquirir els entrepans i cafès esmentats, s'ha de substituir l'ajuda d'entrepà i cafè per la provisió d'un entrepà per dia efectiu de treball al personal que així ho sol·liciti mitjançant els sistemes que s'estableixen en aquest sentit.

ARTICLE 52. Complements assistencials i socials

S'estableixen els complements assistencials i socials següents:

- a) El servei de transport des de la plaça de l'Esplanada fins a la fàbrica i viceversa, a l'inici de la jornada laboral i en la finalització.
- b) La venda de productes fabricats per l'empresa als empleats i empleades per al seu ús familiar, la qual s'ha d'efectuar al preu de cessió. L'empresa es compromet a estudiar la possibilitat de vendre així mateix productes d'altres empreses del Grup a preu de cessió, sempre que el fet de fer-ho no suposi cap cost per a Queseria Menorquina.
- c) El personal ha de disposar d'un local social per al temps de descans, amb servei de cafeteria tant al matí com a la tarda. Aquest local s'ha de poder utilitzar, prèvia petició, per a batejos, comunions o casaments, i l'empresa subvencionarà per a:

- Fins a 30 persones: 1 cambrer i 1 ajudant
- De 30 a 50 persones: 2 cambrers i 1 ajudant
- Més de 50 persones: 3 cambrers i 1 ajudant

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

S'acorda la creació durant la vigència d'aquest Conveni d'una COMISSIÓ DE REDACCIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE QUESERIA MENORQUINA, SL, amb representació de la direcció i del Comitè d'Empresa, amb l'objecte d'adaptar el text del Conveni a un llenguatge inclusiu, i actualitzar-lo als canvis normatius que s'hagin produït des de l'última publicació.

En cas de discrepància a l'hora d'adaptar el text a un llenguatge inclusiu i als canvis normatius, i que la Comissió Paritària d'Interpretació i Resolució de Conflictes, tal com es defineix a l'article 10 del Conveni col·lectiu de Queseria Menorquina, SL, tampoc no aconseguís assolir un consens sobre aquest assumpte, les parts accepten sotmetre's al procediment de mediació i arbitratge de les Illes Balears (TAMIB).

D'altra banda, si una vegada registrat el text del Conveni col·lectiu, la Direcció General de Treball de les Illes Balears emet un requeriment d'esmena, les parts s'han de reunir per efectuar aquestes esmenes i, en cas de discrepància entre les dues parts en els termes de l'esmena, s'han de sotmetre novament a la valoració de la Comissió Paritària d'Interpretació i Resolució de Conflictes o, si no s'assoleix un consens en el seu si, al procediment de mediació i arbitratge de les Illes Balears (TAMIB).

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA**Igualtat i no-discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere****1. Compromís sindical i empresarial**

Les parts signants d'aquest Conveni —la representació de l'empresa i la representació sindical— reafirmen el compromís amb la defensa dels drets humans, la igualtat efectiva i la no-discriminació de les persones treballadores, especialment per raó d'**orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals**, en coherència amb la normativa vigent.

2. Prevenció de la LGTBI-fòbia i garantia d'entorns laborals segurs

- a) Es reconeix el dret de totes les persones treballadores de desenvolupar la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, violència o discriminació per motius LGTBI.



b) L'empresa, en coordinació amb la RLPT, ha de desenvolupar **protocols de prevenció i actuació davant l'LGTBI-fòbia**, integrats als plans d'igualtat o als plans de diversitat existents.

c) Cal fomentar **campanyes de sensibilització** i accions formatives adreçades a tota la plantilla, amb especial atenció als comandaments intermedis i responsables de recursos humans.

3. Respecte de la identitat de gènere

a) Cal garantir l'ús del **nom sentit**, així com l'accés a vestuaris, lavabos i uniformes conforme amb la identitat de gènere de cada persona.

b) S'han de promoure mesures de suport i acompanyament en els processos de transició de gènere, en coordinació amb els serveis de prevenció, recursos humans i la representació sindical.

4. Pla de diversitat LGTBI

L'empresa ha d'elaborar un **pla de diversitat LGTBI**, en col·laboració amb la representació de les persones treballadores, que ha de contenir el següent:

- Diagnòstic de situació i detecció de possibles bretxes o discriminacions
- Objectius, mesures i calendari d'aplicació
- Accions formatives i de sensibilització
- Seguiment anual conjunt

Aquest pla s'ha d'integrar a la política general d'igualtat de l'empresa i ha de comptar amb la participació activa de la **RLPT**.

5. Confidencialitat i protecció

La informació relativa a l'orientació sexual o a la identitat de gènere de les persones treballadores té caràcter confidencial.

Qualsevol vulneració de drets és considerada una falta greu i s'han d'activar els mecanismes disciplinaris i de protecció establerts.

6. Comissió d'Igualtat i Diversitat

Es reforçarà la **Comissió d'Igualtat i Diversitat**, amb representació paritària de l'empresa i la part social, encarregada de:

1. Fer seguiment de les mesures adoptades.
2. Avaluar l'impacte real de les polítiques LGTBI.
3. Proposar millores i actualitzacions conforme a les directrius de la RLPT en matèria de diversitat i drets laborals.

En tot el que no disposa aquesta disposició cal ajustar-se al que estipula l'article 77 del Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats (codi de conveni núm. 99003175011981).

ANNEX II

Protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

En el marc de principis i valors d'un Estat social i democràtic, destaca la defensa de la dignitat, la ciutadania i la salvaguarda de la integritat física i moral de les persones. Així, la igualtat de tracte i la no-discriminació ocupa un lloc prioritari en la legislació europea i espanyola.

Al nostre país, s'ha avançat en legislació que garanteix els drets de les persones LGTBI, gràcies a la incorporació a la nostra legislació estatal de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

L'assetjament suposa un atemptat contra la seguretat, la dignitat i la salut de les persones i s'ha instal·lat en les relacions laborals, per la qual cosa ha calgut que la llei esmentada incorpori la necessitat d'establir una normativa a les empreses per prevenir i eliminar les conductes d'assetjament.

La conscienciació i la col·laboració són essencials per impedir i perseguir aquest tipus de comportaments.

Les parts signants d'aquest protocol manifesten el seu compromís per prevenir, evitar, resoldre i, si escau, sancionar els supòsits d'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals que es puguin produir en l'àmbit d'aplicació, com a requisit per garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats en tots els nivells de l'empresa (o de les empreses).

Totes les persones afectades per aquest protocol tenen la responsabilitat de col·laborar per aconseguir un entorn laboral lliure d'assetjament. De manera particular els qui tenen personal el seu càrrec. Totes les persones, i en especial aquelles que dirigeixen equips, han de reaccionar i comunicar conductes que atemptin contra el que disposa aquest protocol.

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació tenen el dret de fer servir aquest procediment amb garanties, de no ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori, degradant o desfavorable. La protecció esmentada s'estén a totes les persones que hi intervinguin.

Les parts signants es comprometen a investigar amb diligència totes les denúncies que es presenten a l'empara d'aquest protocol.

Queda expressament prohibida qualsevol conducta d'aquesta naturalesa, que es considera falta molt greu.

La política de l'empresa es regeix per la tolerància zero davant l'assetjament.

I. Definicions

S'entén per assetjament LGTBI-fòbic qualsevol comportament, verbal o físic, que tenguin el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, en particular quan es creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

a) Discriminació directa:

situació en què es troba una persona o grup en el qual s'integra per la qual sigui, hagi estat o podria ser tractada de manera menys favorable que d'altres en una situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

b) Discriminació indirecta:

es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar, a una persona o a diverses, un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) Discriminació múltiple i interseccional:

es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de discriminació que preveu la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Es produeix discriminació interseccional quan es presenten o interactuen diverses causes, fet que genera una forma específica de discriminació.

d) Assetjament discriminatori:

qualsevol conducta que es dugui a terme per raó d'alguna de les causes de discriminació que preveu la Llei 15/2022, de 12 de juliol, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) Discriminació per associació i discriminació per error:

existeix discriminació per associació quan una persona o grup en el qual s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual es presenti alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és la que es basa en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

f) Represàlia discriminatòria:

tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

- Assetjament descendent: l'autor o l'autora té una posició jeràrquica dominant sobre la víctima (de cap a subordinat o subordinada).

- Assetjament ascendent: aquell en què l'autor o l'autora té una posició subordinada jeràrquica a la víctima (de subordinat o subordinada a cap).
- Assetjament horitzontal: aquell en el qual tant l'autor o l'autora com la víctima no tenen una posició ni dominant ni subordinada en la relació (de company o companya a company o companya).

II. Principis

El procediment d'actuació es regeix pels principis següents, que s'han d'observar en tot moment:

- a) Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i les circumstàncies personals de qui denunciï.
- b) Prioritat i tramitació urgent.
- c) Investigació exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial.
- d) Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari que procedeixin, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals siguin provades, així com també en relació amb qui formuli una imputació o denúncia falsa, quan hi hagi mala fe.
- e) Indemnitat davant represàlies. Es garanteix que no es produirà cap tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seva banda de denúncia o manifestació en qualsevol sentit adreçada a impedir la situació d'assetjament i a iniciar aquest procediment (sens perjudici de les mesures disciplinàries que es puguin arbitrar en situacions de denúncia manifestament falses).
- f) Garantia que la persona assetjada pugui seguir al seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

III. Inici del procediment

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar en aquest sentit davant qualsevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'ha d'iniciar amb la denúncia per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar davant la persona designada per la direcció de l'empresa, la RLPT o davant qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat, si n'hi ha.

IV. Instrucció del procediment

La denúncia ha de donar lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets, i si escau impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes a l'efecte. Per substanciar l'expedient cal crear una comissió composta per dues persones.

En cas que existeixi representació legal dels treballadors s'ha de posar la denúncia en el seu coneixement immediat, i ha de ser present en tot el procediment com a part integrant de la comissió creada a l'efecte.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar la persona denunciant i denunciada, sens detriment de les seves condicions laborals, s'ha de protegir sempre la persona presumptament assetjada.

En els esbrinaments que cal efectuar, s'ha de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, i cal practicar les diligències que es puguin considerar conduents a aclarir els fets esdevinguts.

El procediment s'ha de substanciar en un termini màxim de vint dies. Al final s'ha de redactar un informe que contengui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents i, si escau, la seva intensitat, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima.

En tot cas, s'ha de recollir la convicció o no de la part instructora que s'han comès els fets denunciats i explicitar els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

V. Tancament de l'expedient

En el cas que es determini que no existeix assetjament en qualsevol de les modalitats, s'arxiva la denúncia. Si es constata la mala fe de la denúncia, s'han d'aplicar les mesures disciplinàries corresponents.

La constatació de l'existència d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, en el cas denunciat dona lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació que estableix el règim disciplinari.