

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

12141 *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Queseria Menorquina, SL i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001012011995)*

Antecedents

1. El 16 d'abril de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Queseria Menorquina, SL.
2. El 7 d'octubre de 2020, Cesar Ignacio Rodríguez Merchán, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

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 i acords col·lectius de treball.
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 Queseria Menorquina, SL, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per 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, 24 de maig de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)





CONVENI COL·LECTIU DE QUESERÍA MENORQUINA, SL
ANYS 2020-2024

ÍNDEX

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació territorial	3
Article 2. Àmbit d'aplicació personal	3
Article 3. Vigència	3
Article 4. Denúncia i pròrroga	3
Article 5. Comissió Negociadora	4
Article 6. Vinculació a la totalitat	4
Article 7. Garanties <i>ad personam</i>	4
Article 8. Absorció	4
Article 9. Compensació	4
Article 10. Comissió Paritària d'Interpretació i Resolució de Conflictes	4

CAPÍTOL II. RETRIBUCIONS

Article 11. Aplicació	6
Article 12. Retribució	6
Article 13. Increment salarial	6
Article 14. Antiguitat	6
Article 15. Plus de diumenges i dies festius	6
Article 16. Menyscapte de diners	7
Article 17. Hores extraordinàries. Caràcter i naturalesa	7
Article 18. Compensació per hores extraordinàries estructurals	8
Article 19. Plus de nocturnitat	8
Article 20. Bons anuals	9
Article 21. Dietes	9
Article 22. Dietes amb motiu de la negociació col·lectiva del Conveni col·lectiu	10
Article 23. Plus de jornada irregular	10
Article 24. Incentius per consecució d'objectius d'absentisme	10

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ I JORNADA DE TREBALL

Article 25. Organització de la feina	12
Article 26. Jornada	12
Article 27. Jornada irregular	13
Article 28. Sistemes de compensació econòmica, descans i recuperació en els supòsits de jornada irregular	14
Article 29. Jornades extraordinàries	15
Article 30. Vacances	15
Article 31. Mobilitat funcional	17
Article 32. Mobilitat funcional a sol·licitud dels/de les treballador/es	17
Article 33. Ascensos	18
Article 34. Ingressos	19
Article 35. Període de prova	20
Article 36. Cessaments	20

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

Article 37. Mobilitat geogràfica	21
Article 38. Mobilitat geogràfica col·lectiva	21
Article 39. Mobilitat geogràfica individual	22
Article 40. Mobilitat geogràfica temporal	23



Article 41. Modificació substancial de condicions treball	23
Article 42. Modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual	24
Article 43. Modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu	24

CAPÍTOL V. EXCEDÈNCIES

Article 44. Excedències	26
-------------------------	----

CAPÍTOL VI. BENEFICIS SOCIALS

Article 45. Complement d'incapacitat temporal	28
Article 46. Permisos retribuïts	29
Article 47. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars	21
Article 48. Llicències sense retribució	32
Article 49. Assegurança de vida i accidents	32
Article 50. Roba de feina	32
Article 51. Ajuda per fills/es amb discapacitat	32

CAPÍTOL VII. JUBILACIÓ

Article 52. Jubilació forçosa, voluntària i parcial	33
Article 53. Premi de jubilació	33

CAPÍTOL VIII. SEURETAT I SALUT LABORAL A LA FEINA

Article 54. Reconeixements mèdics	35
Article 55. Maternitat	35
Article 56. Seguretat i salut laboral	35

CAPÍTOL IX. REPRESENTACIÓ DELS/DE LES TREBALLADORS/ES

Article 57. Quota sindical	36
Article 58. Drets sindicals	36
Article 59. Garanties	37
Article 60. Acumulació d'hores sindicals	38

CAPÍTOL X. FALTES I SANCIONS

Article 61. Faltes i la seva classificació	40
Article 62. Faltes en matèria de seguretat	41
Article 63. Sancions i terminis de prescripció	41

CAPÍTOL XI. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 64. Classificació professional	42
Article 65. Treballs d'un grup professional superior	43

ANNEX I: TAULA SALARIAL PROVISIONAL 2020	44
---	-----------

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA	46
--------------------------------------	-----------

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA	47
---------------------------------------	-----------

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA	48
--------------------------------------	-----------

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA	48
---------------------------------------	-----------

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA	48
--------------------------------------	-----------



CONVENI COL·LECTIU DE QUESERÍA MENORQUINA, SL
ANYS 2020-2024

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1. Àmbit d'aplicació territorial

Aquest Conveni ha de regular les relacions laborals a tots els centres de treball de Queseria Menorquina, SL.

ARTICLE 2. Àmbit d'aplicació personal

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a totes les persones treballadores, excepte a membres de l'equip directiu, estesos com els que tenen la capacitat i responsabilitat de direcció i gestió.

Queda anul·lat el sistema retributiu de mèrits tal com estava establert abans que es constituís Queseria Menorquina, SL, si bé les persones que actualment estaven adscrites al sistema de mèrits mantindran les seves condicions fins que s'acabi la seva relació laboral amb Queseria Menorquina, SL.

ARTICLE 3. Vigència

El Conveni és vigent a tots els efectes de l'1 de gener del 2020 al 31 de desembre del 2024.

ARTICLE 4. Denúncia i pròrroga

1) El Conveni ha de mantenir la seva vigència fins al 31 de desembre del 2024 i el seu contingut normatiu —excepte en matèria d'increment salarial— s'ha d'aplicar fins que s'acordi i se signi un conveni nou.

2) Tenen caràcter i naturalesa obligacional els articles i capítols relatius a:

- Capítol IV. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de 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, apartats 1, 2 i 3.

3) El Conveni s'ha de prorrogar tàcitament any rere any en el seu contingut normatiu i obligacional —excepte en matèria d'increment salarial— tret que hi hagi una denúncia escrita per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la data en què s'acaba la seva vigència o qualsevol de les seves pròrrogues.

ARTICLE 5. Comissió Negociadora

Totes dues parts acorden constituir la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu amb 15 dies d'antelació a la data en què s'acaba la vigència del Conveni.

Aquesta Comissió, una vegada s'hagi constituït, ha d'acordar simultàniament el calendari de negociació col·lectiva i ha d'analitzar el contingut de les clàusules obligacionals, la vigència de les quals s'ha de prorrogar fins que se signi un conveni nou, tret que durant aquesta vigència alguna hagi donat lloc a diferents interpretacions o 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, de manera que, en cas que alguna de les seves parts components esdevingui nul·la, ha de quedar en la seva totalitat sense eficàcia pràctica i se n'ha de negociar tot el contingut.

ARTICLE 7. Garanties *ad personam*

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

ARTICLE 8. Absorció

Les disposicions legals futures que impliquin variacions econòmiques en tots o en alguns dels conceptes retributius únicament tenen eficàcia

pràctica si, un cop s'hagin considerat en còmput anual i s'hagin sumat a les que eren vigents abans, superen el nivell total d'aquest Conveni. En cas contrari, s'han de considerar absorbides per les millores que es pacten aquí.

ARTICLE 9. Compensació

Totes les condicions econòmiques superiors a les mínimes legals o reglamentàries de caràcter individual o col·lectiu, independentment del seu origen, que estiguin vigents a l'empresa en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, es poden compensar amb les millores que s'estableixen en aquest Conveni.

ARTICLE 10. Comissió Paritària d'Interpretació i Resolució de Conflictes

La seva composició i el seu funcionament s'han d'ajustar als criteris següents:

- 1) Composició. L'han d'integrar quatre membres designats per cada representació.
- 2) S'ha de reunir a proposta de qualsevol de les parts en el termini màxim de 10 dies a comptar de la data de sol·licitud.
- 3) Funcions: vigilància, interpretació, aplicació del Conveni, conciliació i arbitratge en les qüestions i els conflictes col·lectius que li pugui fer arribar qualsevol de les parts i que afectin interessos col·lectius dels/de les treballadors/es.
- 4) La seva intervenció en l'àmbit de les seves funcions és preceptiva i prèvia a la via jurisdiccional de jutjats o administració laboral.
- 5) El termini màxim de resolució de les qüestions que es plantegin a aquesta Comissió és de cinc dies feiners.
- 6) Els acords s'han d'adoptar per majoria de cada una de les dues representacions. Els acords que s'adoptin són vinculants per a totes dues representacions.
- 7) En cas de desacord i si així ho acorden prèviament totes dues representacions, es pot designar la intervenció d'un àrbitre. En els supòsits d'arbitratge, totes dues parts acorden sotmetre's al laude o a la resolució que per part d'aquest es dicti.
- 8) Si no hi ha acord a l'hora de designar l'àrbitre, totes dues parts es reserven el dret d'acudir a la via jurisdiccional competent en defensa dels seus respectius drets.
- 9) Els acords que assoleixi la Comissió o que s'aconsegueixin mitjançant arbitratge són vinculants per a totes dues representacions, sens perjudici de les accions individuals que es puguin exercir.

CAPÍTOL II **RETRIBUCIONS**

ARTICLE 11. Aplicació

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

ARTICLE 12. Retribució

El salari brut anual total del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni està constituït pels conceptes de salari base i de plus del conveni, segons la taula salarial de l'annex I, i està subjecte a les condicions que s'especifiquen a continuació:

1. El nivell salarial de cada treballador/a és el que s'indica a la taula adjunta, partint de la seva categoria professional i del nivell de coneixements/experiència a la companyia. El nivell 0 és el que s'assigna en el moment de l'ingrés.
2. L'accés del personal amb un nivell salarial per sota del màxim per a la seva categoria al que és immediatament per sobre s'ha de produir automàticament l'1 de gener de l'exercici següent, sempre que durant l'exercici en curs hagi estat d'alta a la companyia durant sis mesos o més.

El complement d'antiguitat, en les condicions que es descriuen a l'article 14, també ha de formar part del salari brut anual, si procedeix.

A aquest article se li aplica l'article 8 d'aquest Conveni, de manera que la taula salarial s'ha de considerar, per a cada categoria, en el seu conjunt, de manera que la suma del salari base i del plus del conveni és la que es té en compte a l'hora de valorar l'eficàcia pràctica de les disposicions legals esmentades o de convenis col·lectius d'àmbit superior.

ARTICLE 13. Increment salarial

La revisió salarial de la taula per cada any de vigència d'aquest Conveni s'ha de fer conforme a la que s'estableix per a cada un al Conveni col·lectiu estatal per a les indústries làcties i els seus derivats, inclosos els increments provisionals i les revisions.

Aquests increments són efectius l'1 de gener de cada un dels anys de vigència del Conveni.

ARTICLE 14. Antiguitat

S'ha de mantenir el complement d'antiguitat exclusivament per al personal que va adquirir aquest dret fins al 31 de desembre del 1994, tal com va quedar fixat el 2009, data en la qual es va meritjar l'últim quinquenni per al personal afectat, i està subjecte als mateixos increments que la taula salarial.

ARTICLE 15. Plus de diumenges i dies festius

1) El/la treballador/a que, pel seu quadre horari, efectuï una jornada en diumenge, o un dia declarat festiu al calendari laboral, independentment del descans que pugui tenir la setmana següent, ha de percebre un plus monetari, que per a l'any 2020 es fixa en:

Jornada completa	37,64 € bruts
Mitja jornada	18,84 € bruts

2) S'entén com a jornada completa una prestació de serveis de més de quatre hores. Per a les jornades de menys de quatre hores, aquest plus s'ha de percebre en proporció amb el temps efectivament treballat.

3) Aquest plus també s'aplica quan el/la treballador/a treballa el dia o els dies de descans que té establerts al quadre horari i/o al calendari laboral que li correspongui.

4) Aquest plus també l'han de percebre els/les treballadors/es que acabin o comencin la jornada ordinària en diumenge o un dia festiu.

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

ARTICLE 16. Menyscapte de diners

El personal que efectuï habitualment funcions de cobrament i/o pagament en metàl·lic ha de percebre la quantitat de 35,68 € l'any 2020, i se li apliquen les mateixes revisions i els mateixos 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, està subjecte al principi que l'oferiment correspon a l'empresa, i la lliure acceptació, als/a les treballadors/es.

2) Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es fan més enllà de la durada màxima de la jornada laboral.

3) Naturalesa de les hores extraordinàries:

3.1. Força major. Derivades de la realització de treballs per prevenir o reparar sinistres i qualssevol altres de fetes 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 s'han de considerar aquestes hores estructurals.

Aquestes hores no es tenen en compte a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades; ara bé, s'han de compensar econòmicament com a hores extraordinàries.

S'han d'abonar a raó d'1,75 × valor de l'hora ordinària d'acord amb la fórmula que s'estableix a l'apartat 2 de l'article 18 del Conveni col·lectiu.

3.1. Hores estructurals. Derivades de períodes punta de producció, períodes imprevistos, absències i qualssevol altres de derivades de la marxa normal de la feina.

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

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

ARTICLE 18. Compensació per hores extraordinàries estructurals

S'estableix el sistema de compensació següent per a les hores extraordinàries de naturalesa estructural, així com per a les dedicades a treballs preparatoris de posada a punt o tancament, com la preparació i la recollida de matèria primera i equips; a treballs derivats de l'acabament del procés productiu (neteja, sanejament de línies de fabricació, etc.), i als de tancaments comptables.

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

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

S'estableix el dret d'opció per part del/de la treballador/a entre la seva compensació en descans o la seva compensació en metàl·lic.

En cas que opti pel descans, l'empleat/ada i el/la responsable immediat/a han d'acordar la data en què es gaudirà.

2. Els dies de Nadal, Cap d'Any i festes de Gràcia tenen un 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 del de l'hora extra.

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

Salari base + P. conveni + Antiguitat	= VHO
Dies feiners de l'any × 7,75 hores	

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

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

ARTICLE 19. Plus de nocturnitat

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

ARTICLE 20. Bons anuals

1. A partir de l'1 de gener del 2024, sempre que l'ebitda de l'exercici en curs sigui igual o superior al 8% de la facturació (import net de la xifra de negocis) i sempre que el BAI arribi, com a mínim, a l'import d'1.300.000 euros, s'ha de distribuir, com un bo únic anual no consolidable, entre tots els/les treballadors/es, la quantitat equivalent a un dotzè del salari brut anual dels treballadors/es contractats/des abans del 29 de setembre del 2014 que estiguin en actiu en aquell moment a la companyia.

A aquest efecte, l'ebitda s'ha de calcular com el resultat de la diferència següent: l'import net de la xifra de negocis, a la qual se li han de sumar les variacions de productes acabats i en curs de fabricació més els treballs fets per l'empresa per al seu actiu, més els altres ingressos d'explotació, i a la qual se li han de deduir les despeses per aprovisionaments, les despeses en serveis exteriors i les despeses de personal, excloses les despeses per indemnitzacions per acomiadament i les dotacions a les provisions per motiu de reestructuració.

Així mateix, a l'efecte d'aquest article, s'entén com a BAI el resultat abans dels impostos amb el descompte de l'efecte que sobre aquest tenen les magnituds següents:

- Pèrdues, deteriorament i variació de provisions per operacions comercials, excepte els deterioraments per insolvències (els imports absoluts dels quals s'han de restar quan siguin positius i s'han de sumar quan siguin negatius).
- Variació del valor raonable en instruments financers i deterioraments d'immobilitzat (els imports absoluts dels quals s'han de restar quan siguin positius i s'han de sumar quan siguin negatius).
- Deterioraments d'immobilitzat, inclòs el financer (els imports absoluts del qual s'han de restar quan siguin positius i s'han de sumar quan siguin negatius).
- Despeses financeres per actualització de provisions (els imports absoluts de les quals s'han de restar quan siguin positius i s'han de sumar quan siguin negatius).

2. Així mateix, s'estableix, per al 2025 i els anys successius, sempre que s'hagi generat aquell any el bo del punt 1, la possibilitat de meritació d'un bo addicional en virtut del percentatge que representi l'ebitda que es referencia a l'apartat 1 respecte a la facturació, de manera que s'han de meritjar els imports següents:

- El 25% del dotzè de referència si l'ebitda se situa entre el 10% i el 12% de l'import net de la xifra de negocis.
- El 50% del dotzè de referència si l'ebitda se situa entre el 12% i el 15% de l'import net de la xifra de negocis.
- El 100% del dotzè de referència si l'ebitda supera el 15% de l'import net de la xifra de negocis.



ARTICLE 21. Dietes

1) Quan, per la funció que se li hagi encomanat i per un motiu de feina, el/la treballador/a es vegi obligat a pernoctar o a efectuar algun àpat fora del seu domicili, haurà de percebre la compensació següent per despeses durant l'any 2020:

- Esmorzar: fins a 3,00 € bruts.
- Dinar: fins a 23,72 € bruts.
- Sopar: fins a 30,40 € bruts.

A aquests imports se li apliquen les mateixes revisions i els mateixos 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 de tots dos, sempre que hi hagi tots dos conceptes.

2) Per al reembossament de les despeses efectuades, cal:

- a. Tenir l'autorització prèvia del responsable del centre de treball on l'empleat/ada presti els seus serveis.
- b. Justificar amb els comprovants oportuns que s'ha efectuat la despesa.

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

1) Així mateix, s'aplica l'article 21 d'aquest Conveni als desplaçaments a fora del centre de treball que facin els membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu per negociar-lo.

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

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

ARTICLE 23. Plus de jornada irregular

1) El plus de jornada irregular l'han de percebre tots/es els/les treballadors/es que facin una jornada irregular d'acord amb el que disposen els articles 27 i 28 d'aquest Conveni col·lectiu.

2) La quantia d'aquest plus per dia efectiu de feina és de 77,94 € bruts per a l'any 2020, i se li apliquen les mateixes revisions i els mateixos 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/les treballadors/es 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 els ha de gaudir de manera conjunta tota la plantilla, a excepció dels departaments que es preveuen a l'article 30 (vacances) d'aquest Conveni. El gaudi dels dies, sempre que les necessitats productives i de mercat ho permetin, s'ha d'addicionar als ponts. Si no és possible, s'ha d'addicionar a les vacances d'acord amb el que es disposa a l'article 30.
 - 1.1.d) A l'efecte de la valoració de la consecució de l'objectiu col·lectiu anual d'absentisme d'aquest article, s'han de computar totes les absències derivades de:
 - Malaltia comuna o accident no laboral
 - Accident de treball o malaltia professional
 - Permisos retribuïts

No s'han de tenir en compte, a l'efecte de la valoració de la consecució de l'objectiu col·lectiu anual d'absentisme d'aquest article, les





absències derivades de:

- Hores sindicals
- Maternitat

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

1.2.a) Els/les treballadors/es que no hagin tingut cap absència durant l'any derivada d'una malaltia comuna, d'un accident no laboral, d'un accident de treball o d'una malaltia professional, podran gaudir de dos dies de reducció de jornada anual o d'un incentiu en metàl·lic de 150,00 €.

1.2.b) Si s'aconsegueix l'objectiu individual dos anys consecutius, s'obtindrà un dia de descans o un incentiu en metàl·lic de 75,00 € addicional. A l'efecte de computar els anys consecutius en què s'aconsegueixi l'objectiu individual, no s'ha de tenir en compte l'any pel qual el/la treballador/a ja ha estat premiat/ada per aquest concepte.

1.2.c) En cas que s'opti per l'incentiu en temps de descans, s'ha de gaudir de mutu acord entre l'empleat/ada i el seu/la seva responsable immediat/a.

2) La consecució de tots dos objectius, l'individual i el col·lectiu, té caràcter complementari, de manera que s'han d'addicionar l'incentiu corresponent a la consecució de l'objectiu col·lectiu anual i l'incentiu corresponent a la consecució de l'objectiu individual anual.

3) Aquest article té caràcter obligacional; per tant, perd la seva vigència i aplicació el 31 de desembre del 2024.

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, que 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 festes de caràcter local, nacional o de la Comunitat que no caiguin 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 2020 queden establertes en 1.792 hores de presència i 1.736 hores efectives, que corresponen a 224 dies feiners.

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 que surtin en aplicar la fórmula que s'estableix al 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 treball.

4) Amb la finalitat d'optimitzar el procés productiu i evitar improductivitats derivades de parades i arrencades durant la setmana, totes dues representacions es comprometen a revisar i acordar el trasllat de les festes que caiguin enmig de la setmana i 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 els supòsits que incideixin en una o més línies de fabricació i/o afectin el nivell d'ocupació del centre, i

que es derivin de necessitats productives, com a conseqüència del que es disposa al 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 del volum de la fabricació o comandes imprevistes que, si no s'atenen, poden causar un perjudici econòmic o de clients per a l'empresa.
- b. Improductivitats causades per no adequar els recursos humans i tècnics als volums de fabricació o 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 següent de comunicació a la representació social als efectes corresponents d'informació sobre la necessitat d'implantar-la:

- a. Ha d'avisar 10 dies abans que s'implanti.
- b. Contingut de la informació:
 1. Previsió de vendes
 2. Vendes reals
 3. Previsió de la producció
 4. Producció real
- c. Aquesta informació substitueix la informació socioeconòmica trimestral que preveu l'article 64.1 de l'Estatut dels treballadors, referent a la situació/evolució de la producció, les vendes i el programa de la producció.

4) Procediment de designació d'empleats:

- a. Criteri general. S'ha de prioritzar el caràcter de voluntarietat sempre que els/les empleats/ades tinguin la qualificació necessària per cobrir les necessitats de la plantilla.
- b. Subsidiàriament. El criteri d'obligatorietat amb la finalitat de completar la plantilla necessària.
- c. Dret preferent. Es reconeix un dret preferent als/a les treballadors/es que habitualment es troben adscrits a la línia o a les línies afectades per la implantació de la jornada irregular.

5) Amb la finalitat de redistribuir l'esforç addicional entre els/les empleats/ades de la línia o les línies afectades per la implantació dels dies de jornada irregular, així com d'establir un criteri d'equimitat i homogeneïtat en la compensació econòmica, s'ha d'implantar un sistema de rotació, que s'ha d'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 [art. 27.2.a)] com per improductivitats [art. 27.2.b) i c)] per a cada un dels anys de vigència del Conveni s'ha d'establir d'acord amb els criteris següents:

- 6.1) El nombre total de jornades ve determinat pel nombre de treballadors/es fixos/es en plantilla multiplicat per set dies, dels departaments relacionats directament amb el procés de fabricació: Producció, manteniment, toreros/es de producció i laboratori.
- 6.2) El nombre màxim de jornades irregulars que pot fer cada treballador/a 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 és obligatori realitzar-la.

8) En el supòsit d'improductivitats, s'ha de procurar que el dia de paralització del procés productiu coincideixi en dilluns/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 s'ha de regir expressament pel que disposa aquest article.

2) Sistema de compensació econòmica:

- 2.a) Del 1r al 7è dia, tots dos inclosos, de jornada irregular, s'ha de percebre el plus de jornada irregular que es preveu per a cada un dels anys de vigència del Conveni, d'acord amb el que s'estableix a 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, s'ha de gaudir d'un dia de descans compensatori per l'excés de jornada setmanal.
- 2.b) Del 8è al 10è dia, tots dos inclosos, s'han d'abonar a raó de valor d'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 d'hora extra, no tenen caràcter ni naturalesa





d'hores extraordinàries, de manera que no computen a l'efecte de determinar el nombre màxim d'hores extres que preveu el Conveni, i la seva realització queda compensada a l'efecte de temps de treball, amb la reducció de jornada en còmput anual.

2.d) Tots els/les empleats/ades 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 d'hora ordinària pel temps efectivament treballat en aquest període.

2.e) A l'efecte del càlcul del valor d'hora extra i del plus de nocturnitat s'aplica la fórmula que s'estableix als articles 18.2 i 19 del Conveni col·lectiu.

3) Sistema de compensació en descans o recuperació:

3.1) Circumstàncies de mercat (augment de volums de fabricació, demanda de mercat o comandes imprevistes) que facin necessari treballar en dissabte:

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

b. Si el gaudi que es preveu a l'apartat a) d'aquest article no és possible, el dia o els dies s'han d'addicionar a les vacances o, en el seu defecte, s'han de gaudir en dilluns o divendres, tret que el/la treballador/a faci una altra petició.

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

a. S'ha de recuperar en dissabte quan es produeixi un augment de la demanda de mercat o dels volums de fabricació de conformitat amb el que preveu l'article 27.2.a).

b. En cas que no sigui possible la recuperació que es disposa a l'apartat a) d'aquest article, s'ha de deduir de les vacances anuals, amb la petició prèvia l'empleat.

c. Qualsevol altra fórmula que vàlidament puguin acordar totes dues representacions.

ARTICLE 29. Jornades extraordinàries

1) Amb caràcter excepcional, totes dues representacions poden acordar establir jornades extraordinàries.

2) Tenen la consideració de jornades extraordinàries les jornades que es facin més enllà de la jornada ordinària i l'execució de les quals sigui necessària com a conseqüència de:

a. 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. Aquest és un requisit imprescindible.

b. Circumstàncies de mercat que originin un augment del volum de la fabricació o comandes imprevistes que, si no s'atenen, poden causar un perjudici econòmic o de clients per a l'empresa.

3) Les hores treballades durant aquestes jornades extraordinàries s'han de compensar en metàl·lic, a raó de l'1,75% del valor de l'hora ordinària d'acord amb la fórmula que s'estableix a l'apartat 2) de l'article 18 del Conveni col·lectiu, més el plus de diumenges i dies festius que preveu l'article 15 del Conveni col·lectiu.

4) La direcció de l'empresa, abans que s'hagin d'aplicar i amb la màxima antelació possible, ha d'informar la representació dels treballadors dels punts següents:

a) Necessitats de mercat que motiven la seva implantació d'acord amb el que preveu l'article 28.2.a), referent a la jornada irregular.

1. Nombre de dies necessaris.

2. Línia o línies de fabricació en què calgui treballar així, com els serveis auxiliars, i nombre de treballadors necessaris.

3. Nombre de treballadors/des afectats/ades, tenint preferència els que de manera habitual prestin serveis en les línies o els serveis afectats.

5) Atès l'esforç addicional que comporta fer aquestes jornades, l'empresa ha d'establir les mesures necessàries per repartir-les entre el màxim de treballadors/es possible 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 i logística), de

conformitat amb un dels models de planificació següents:

1) Planificació mitjançant torns:

- a) Cada treballador/a ha de gaudir de dues setmanes naturals consecutives en el període comprès entre l'última setmana completa del mes de juny i les 11 setmanes immediatament següents.
- b) El/la treballador/a que hagi iniciat el seu període vacacional al juny o que l'hagi finalitzat al setembre té dret a gaudir-lo els mesos de juliol i/o agost de l'any següent.
- c) Els torns de vacances els ha d'organitzar l'empresa i s'ha d'informar la representació sindical dels integrants de cada torn durant els primers dos 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/les treballadors/es puguin planificar les seves vacances, cada departament ha de confeccionar, en els primers dos mesos de l'any, el calendari de vacances, que posteriorment s'ha d'acordar amb la representació social.

2) Planificació mitjançant la paralització parcial del procés productiu:

- a. Tancament parcial del procés productiu durant dues setmanes consecutives el mes de juliol i/o agost.
- b. Establiment d'un equip d'empleats/ades que han d'atendre les necessitats de l'empresa que es puguin paraitzar durant les dues setmanes consecutives del mes de juliol i/o agost.
- c. Criteris de selecció de l'equip necessari. S'ha de prioritzar el criteri de voluntarietat i, subsidiàriament, el d'obligatorietat fins a completar el nombre d'empleats/ades que calgui.
- d. Els/les empleats/ades seleccionats/ades amb el criteri de voluntarietat i obligatorietat que hagin de prestar serveis durant les dues setmanes de juliol i/o agost han de gaudir de dues setmanes consecutives de vacances entre els mesos de juny i setembre. Mitjançant un acord entre les parts (empleat/ada i responsable del departament), es poden acordar altres períodes per gaudir-les.
- e. Els/les treballadors/es que hagin estat seleccionats amb caràcter d'obligatorietat tenen dret a gaudir, l'any següent, del seu període vacacional de tres setmanes consecutives durant el mes de juliol i/o agost.
- f. En cas que les necessitats productives i de mercat ho permetin, la direcció del centre ha de comunicar l'elecció d'aquest sistema de planificació de vacances a la representació social abans de l'1 de març.

Per les seves característiques, els departaments de finances, administració logística, comercial i compres han d'organitzar les seves vacances els primers dos mesos de l'any de mutu acord amb el seu/la seva superior immediat/a, i cal assegurar la cobertura del servei en tots els dies feiners, incloent-hi els dies festius locals i autonòmics. Cada treballador/a 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.

ARTICLE 31. Mobilitat funcional

- 1) No hi ha més limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals i la pertinença als grups professionals que es defineixen als articles 64 i 65.
- 2) La mobilitat funcional per dur a terme funcions que no corresponen al grup professional només és possible si hi ha raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques que ho justifiquin, i pel temps imprescindible per atendre-les. Només es poden encomanar funcions inferiors si sorgeixen necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, i, en aquest cas, l'empresa ho ha de comunicar a la representació social.
- 3) La mobilitat funcional s'ha d'efectuar sense detriment de la dignitat i sense perjudici de la promoció professional, i el/la treballador/a té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament faci. En aquest cas, s'aplica la fórmula següent per dia efectiu de feina:

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

(*) El coeficient que en resulti s'ha de multiplicar pels dies efectius de feina en la categoria superior.

(**) El nombre de dies feiners s'ha de determinar 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 se li encomanin funcions inferiors, el/la treballador/a manté la seva 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 duen a terme funcions superiors a les del grup professional durant un període de sis mesos consecutius en un any, o vuit mesos en dos anys, el/la treballador/a pot reclamar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que faci, d'acord amb el que disposa l'article 33 (ascensos) del Conveni col·lectiu.

6) En els supòsits de canvi de funcions diferents dels que es preveuen en aquest article, tots dues 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/de les treballadors/es

1) Els/les treballadors/es poden sol·licitar voluntàriament fer tasques enquadrades en una categoria inferior a la que ostentin.

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

3) El/la treballador/a que voluntàriament faci tasques d'una categoria professional inferior a la seva per motius no mèdics i durant més de tres mesos ha de passar a percebre la retribució corresponent a les funcions que efectivament faci, i no ha de mantenir la seva retribució d'origen. En aquest cas, s'aplica la fórmula següent per dia efectiu de feina:

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

(*) El coeficient que en resulti s'ha de multiplicar pels dies efectius de feina en la categoria inferior.

(**) El nombre de dies feiners s'ha de determinar 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. S'han de produir tenint sempre en compte la formació, l'experiència i els mèrits que concorrin en els/les empleats/ades de la companyia, que, en qualsevol cas, hauran de complir els requisits que s'especifiquin en les descripcions dels llocs de treball que hagi elaborat l'empresa, i això, tant si es tracta de llocs vacants com de llocs de nova creació. S'ha d'emetre una còpia d'aquestes descripcions al Comitè d'Empresa.

L'empresa, a través dels taulers d'anuncis, ha de publicar les vacants que es produeixen en qualsevol cas i hi ha d'adjuntar una descripció de les condicions necessàries per cobrir-les. S'hi poden presentar com a candidats/des tots/totes els/les empleats/ades que, complint aquestes condicions, ho vulguin.

Els/les treballadors/es fixos/es de la plantilla, i d'entre aquests/es els que tinguin més antiguitat, tenen preferència en igualtat de condicions, coneixements i experiència per ocupar llocs d'un grup superior respecte al personal amb contractes temporals.

La direcció, a aquest efecte, ha de fer les proves de capacitació que consideri oportunes, i, en cas que cap aspirant superi les proves, pot recórrer a la contractació externa.

Els llocs de responsabilitat o de caràcter confidencial que hagi identificat la direcció de l'empresa els ha de designar lliurement l'empresa.

2) Proves d'aptitud. Els/les candidats/des que s'hi presentin s'hauran de sotmetre a proves d'aptitud que haurà confeccionat el seu / la seva superior immediat/a i/o superior futur/a immediat/a. Així mateix, s'han de publicar, al tauler d'anuncis, les proves a què s'hauran de sotmetre. Aquestes proves han de tenir les característiques que s'especifiquen en la descripció del lloc de treball.

Excepte en cas de necessitat peremptòria, les convocatòries per cobrir les vacants i les proves a què s'hauran de sotmetre els/les candidats/des s'han d'exposar amb un mínim de dues setmanes d'antelació.

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

- El/la responsable del centre de treball o la persona en qui delegui.
- El/la superior futur/a immediat/a del lloc en qüestió.
- Un/a representant del departament de recursos humans.
- Dos representants sindicals del grup a què pertanyi el/la candidat/a.

Un cop s'hagin fet les proves d'aptitud, s'ha de seleccionar el/la candidat/a que les hagi superat amb la millor qualificació.

Si algun o alguns dels candidats que s'hi han presentat i que no han estat seleccionats tenen objeccions que volen fer a la selecció final, han de presentar la seva queixa al Comitè d'Avaluació i n'han de remetre una còpia al departament de recursos humans.

El Comitè d'Empresa pot elevar un informe al departament de recursos humans i exposar els motius pels quals considera que hi ha pogut haver anomalies en el procediment de selecció.

El departament de recursos humans, una vegada hagi rebut aquest informe, ha d'obtenir els documents, les proves d'aptitud, etc. que consideri necessaris per tenir un judici clar de la situació i, juntament amb el/la superior immediat/a, ha de trobar una solució definitiva al problema presentat.

En el supòsit que, un cop s'hagin fet les proves d'aptitud, cap dels/de les candidats/des compleixi els requisits necessaris per assumir el càrrec, l'empresa ha de cobrir els llocs amb personal aliè, que, al seu torn, s'haurà de sotmetre a les proves d'aptitud corresponents.

ARTICLE 34. Ingressos

L'ingrés dels/de les treballadors/es 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 les necessitats derivades de les causes que s'indiquen a continuació, a través de contractes de durada determinada subscrits per Quesería Menorquina, SL, o a través d'empreses de treball temporal:

- a) Circumstàncies de la producció. Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els 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 en un període de 18 mesos, a comptar del moment en què es produeixen aquestes causes.
- b) Interinitat. Derivada de vacances, excedències o incapacitat temporal amb una durada, en aquest últim cas, de més de tres mesos de durada.
- c) Obra o servei determinat. Els supòsits de treballs amb autonomia i substantivitat pròpia, com obres, instal·lacions, reparacions i muntatges, o d'altres de naturalesa anàloga.
Per als casos que s'han descrit als apartats anteriors, preferentment, Quesería Menorquina, SL, ha de fer contractacions directes i s'han d'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 11 de l'Estatut dels treballadors, excepte en les matèries següents:

- a. Durada del contracte. No pot ser inferior a sis mesos o excedir els 18 mesos.
- b. Retribució:
- c. Els primers 12 mesos, el 80% de la retribució que s'hagi establert per al lloc de treball exercit.
- d. Els sis mesos restants, el 90% de la retribució que s'hagi establert per al lloc de treball exercit.

34.2. Contractes per a la formació i l'aprenentatge

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

- a. Durada del contracte. No pot ser inferior a sis mesos o excedir els dos anys.

ARTICLE 35. Període de prova

D'acord amb el contingut de l'article 14 de l'Estatut dels treballadors, es pot concertar per escrit un període de prova de:

- Fins a sis mesos per als qui reuneixin la condició de titulat/ada superior.
- Fins a 15 dies per als/a les treballadors/es no qualificats/ades.
- Fins a tres mesos per a la resta dels/de les treballadors/es.

Durant el període de prova, el/la treballador/a té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal fix de la plantilla, excepte els 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. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte ha de tenir plens efectes i s'ha de computar el temps dels serveis prestats com d'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 haurà de preavisar de la seva intenció de fer-ho amb els terminis següents:

- a) Tècnics/ques i administratiu/ves: un mes d'antelació
- b) La resta del personal: 15 dies d'antelació

En cas de no respectar-se els terminis que s'han establert, la companyia pot descomptar de la liquidació del/de la treballador/a cessant els dies de preavis incomplert.

CAPÍTOL IV **MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE CONDICIONS DE TREBALL**

ARTICLE 37. Mobilitat geogràfica

1) S'entén per mobilitat geogràfica el trasllat del/de la treballador/a a un centre de treball diferent dels centres on presta els seus serveis de manera permanent, que exigeixi un canvi de residència, sempre que hi hagi provades raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques.

2) S'entén que concorren les causes que s'han exposat a l'apartat número 1 d'aquest article, quan el fet d'adoptar les mesures proposades contribueixi a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una resposta més àmplia a les exigències de la demanda.

3) La mobilitat geogràfica pot tenir caràcter:

- 3.1) Col·lectiu, quan afecti tot el centre de treball o quan en un període de 90 dies el trasllat afecti un nombre de treballadors/es superior a set, o individual, en qualsevol altre supòsit.
- 3.2) Temporal o permanent.

4) En cap cas no es considera mobilitat geogràfica el trasllat dels/de les treballadors/es que hagin estat contractats/des per prestar els seus serveis en diversos centres de treball, o que prestin els seus serveis de manera itinerant en un o més centres de treball.

5) El procediment que s'ha de seguir en els supòsits de mobilitat geogràfica col·lectiva i individual, així com en els supòsits de trasllat temporal, és el que s'estableix als articles 38, 39 i 40 del Conveni.

Per als aspectes que no es prevegin en aquests articles s'aplica el que disposa l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 38. Mobilitat geogràfica col·lectiva

1) Prèviament, hi ha d'haver un període de consultes amb els/les representants dels/de les treballadors/es de mínim 15 dies.

2) Aquest període de consultes ha de versar sobre els punts següents:

- a. Causes motivadores de la decisió empresarial.
- b. Possibilitats i alternatives per evitar o reduir els efectes derivats del trasllat per als/a les treballadors/es afectats/ades.
- c. Mesures necessàries per atenuar els seus efectes per als /a les treballadors/es afectats/ades.
- d. Compensacions econòmiques per a les despeses pròpies del/de la treballador/a i els familiars derivades del trasllat, així com d'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'hauran de formalitzar per escrit i notificar a l'autoritat laboral.

4) Un cop s'acabi el període de consultes, la direcció de l'empresa haurà de notificar als/a les treballadors/es la seva decisió sobre el trasllat, que s'haurà de regir d'acord amb els criteris següents:

- a. Un cop es notifiqui la decisió de trasllat, el/la treballador/a té dret a optar entre el trasllat o l'extinció del seu contracte de treball.



- b. En cas d'optar per l'extinció del contracte de treball, ha de percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei i s'han de prorratejar per mesos els períodes inferiors a un any, amb un màxim de 12 mensualitats.
- c. La decisió de trasllat s'ha de comunicar amb una antelació mínima de 30 dies respecte a la data d'efectivitat.

5) L'acord amb els/les representants dels/de les treballadors/es durant el període de consultes s'ha d'entendre sens perjudici del dret dels/de les treballadors/es afectats/ades a l'exercici de l'opció que es preveu al 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) Si el període de consultes conclou sense cap acord entre les parts, es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual del/de la treballador/a.

La interposició del conflicte col·lectiu paralitza la tramitació de les accions individuals que s'hagin pogut iniciar fins que es resolgui.

7) Els/les representants legals dels treballadors, així com els/les treballadors/es de més de 50 anys o de menys de 18 anys tenen prioritat de permanència, tret d'acceptació voluntària.

ARTICLE 39. Mobilitat geogràfica individual

1) La decisió de trasllat s'ha de notificar al / a la treballador/a, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies respecte a la data d'efectivitat.

2) Simultàniament a aquesta notificació, s'ha d'obrir un període de consultes per a les parts de 15 dies.

3) Aquest període de consultes ha de versar sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències, les mesures per reduir els seus efectes i la compensació econòmica per despeses pròpies del/de la treballador/a i dels familiars al seu càrrec derivades del trasllat.

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

5) Un cop s'hagi notificat la decisió de trasllat, el/la treballador/a té dret a optar per:

- a. Acceptar el trasllat i percebre la compensació econòmica per despeses pròpies i dels familiars al seu càrrec, així com d'altres que hagin pogut acordar les parts durant el període de consulta.
- b. Extingir el seu contracte de treball i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; en aquest cas s'han de prorratejar per mesos els períodes inferiors a un any i el màxim és de 12 mensualitats.

Sens perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació, l'empleat/ada que, no havent optat per l'extinció del contracte, es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant de la jurisdicció social.

ARTICLE 40. Mobilitat geogràfica temporal

1) Per raons tècniques, organitzatives, productives o econòmiques, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, la direcció de l'empresa pot efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors pels quals aquests hagin de residir temporalment en una població diferent de la del seu domicili habitual.

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

3) S'ha d'informar el/la treballador/a del desplaçament amb una antelació mínima de 30 dies a la seva efectivitat.

4) En els supòsits d'un desplaçament superiors a tres mesos, l'empleat/ada té dret, per cada tres mesos de desplaçament, a un permís de quatre dies feiners al seu domicili d'origen, sense computar com a tals els dies de viatge, les despeses del qual les haurà de reemborsar l'empresa d'acord amb les dietes que es preveuen en aquest Conveni.

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

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

ARTICLE 41. Modificació substancial de condicions treball

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

2) S'entén que concorren les causes que s'han exposat anteriorment quan el fet d'adoptar les mesures proposades contribueixi a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una resposta més àmplia a les exigències del mercat.

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

- a. Jornada de treball.
- b. Horari.
- c. Règim de treball a torns.
- d. Sistema de remuneració.
- e. Sistema de treball i rendiment.
- f. Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveuen l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i l'article 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 /les treballadors/es a títol individual.
- b. Col·lectiu. Modificació de les condicions reconegudes als/a les treballadors/es en virtut d'un acord o un pacte col·lectiu, o que aquests/es gaudeixen en virtut d'una decisió unilateral de la direcció de l'empresa d'efectes col·lectius.

5) Per als aspectes que no prevegin aquest article i els articles 42 i 43 del Conveni, relatius a la modificació substancial de condicions de treball, s'aplica el que disposa la legislació laboral vigent.

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

1) La direcció de l'empresa ha de notificar la decisió de modificar substancialment condicions de treball de caràcter individual al/la treballador/a afectat/ada i als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

2) Simultàniament a aquesta notificació, s'ha d'obrir un període de consultes per a les parts de màxim 15 dies naturals.

3) Aquest període de consultes ha de versar sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als/a les treballadors/es afectats/ades.

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

5) En els supòsits que es preveuen legalment i sens perjudici del que disposa l'apartat 1.a) de l'article 50 de l'Estatut dels treballadors, si el/la treballador/a es veu perjudicat per la modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual, té dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; en aquest cas, s'han de prorratejar per mesos els períodes inferiors a un any i el màxim és de nou mensualitats.

6) Sens perjudici de l'executivitat de la modificació, el/la treballador/a que, no havent optat per la rescissió del contracte, es mostri disconforme amb la decisió de la direcció de l'empresa la pot impugnar davant de la jurisdicció social.

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

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

2) Aquest període de consultes ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió de la direcció de l'empresa i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als/a les empleats/ades afectats/ades.

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

4) Un cop s'acabi el període de consultes, la direcció de l'empresa haurà de notificar als/a les treballadors/es la seva decisió sobre la modificació, que s'haurà de fer efectiva un cop hagi 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/de la treballador/a de rescissió de la relació laboral; en aquest cas, ha de percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei i s'han de prorratejar per mesos els períodes inferiors a un any, amb un màxim de nou mensualitats.

6) Així mateix, l'acord amb els/les representants dels treballadors en el període de consultes s'ha d'entendre sens perjudici del dret dels/de les

treballadors/es afectats/ades a l'opció de rescissió de la relació laboral en els termes que s'assenyalen a l'apartat anterior.

CAPÍTOL V **EXCEDÈNCIES**

ARTICLE 44. Excedències

1. Excedència voluntària

- 1) L'excedència voluntària la poden sol·licitar tots els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa.
- 2) El període d'excedència voluntària no pot ser, tret d'un acord de les parts, inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.
- 3) El mateix treballador només pot exercir de nou aquest dret si han transcorregut quatre anys des que va acabar l'anterior període d'excedència.
- 4) L'obligació de readmissió del/de la treballador/a per part de l'empresa queda limitada al cas que hi hagi vacants en llocs d'una categoria o grup professional igual o similar al que ocupava el/la treballador/a abans d'accedir a la situació d'excedència.
- 5) La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar per escrit, mitjançant un correu certificat amb un justificant de recepció, o mitjançant una compareixença personal davant el departament de recursos humans del centre de treball, el qual n'ha d'acusar la recepció de la presentació.

2. Excedència forçosa

- 1) Tenen la consideració d'excedència forçosa els supòsits següents:
 - a. La designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina.
 - b. Els/les treballadors/es que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o nacional, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
 - c. En tots dos supòsits, el reingrés s'ha de sol·licitar el mes següent al cessament en el 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 familiar

- 1) El/la treballador/a té dret a un període d'excedència per tenir cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció, a comptar de la data en què neix.
- 2) Aquest període d'excedència no pot superar els tres anys.
- 3) Els fills successius tenen dret a un nou període d'excedència, que, si escau, posa fi al que s'estava gaudint fins al moment.
- 4) Quan el pare i la mare treballin al mateix centre, només un pot exercir aquest dret.
- 5) El període en excedència computa a l'efecte d'antiguitat.
- 6) El/la treballador/a, durant el període d'excedència, té dret a assistir a cursos de formació i capacitació professional.
- 7) Així mateix, l'empleat/ada pot sol·licitar el seu dret a la situació d'excedència en els termes i les condicions que s'exposen en aquest article, en els supòsits següents:
 - 7.1) En cas d'adopció de fills/es de menys d'un any, amb la justificació documental prèvia d'aquesta situació.
 - 7.2) Per tenir cura d'un/una fill/a amb una minusvalidesa física o amb discapacitats psíquiques, reconegudes pels serveis mèdics oficials que hagi establert l'Administració pública, d'acord amb els barems que es preveuen legalment.
 - 7.3) A l'efecte de l'apartat anterior, s'entenen per minusvalidesa les situacions en què les possibilitats d'integració educativa, laboral o social estan 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'entenen per malaltia greu i situacions invalidants, a l'efecte de l'apartat anterior, les situacions en les quals el familiar no es pot valer per si mateix i requereixi la cura i assistència contínua d'una altra persona.



El reconeixement d'aquesta situació requereix un informe favorable del servei mèdic de la Seguretat Social.

- 8) El/la treballador/a té dret a reservar el seu lloc de treball. En el supòsit que, en la data del seu reingrés, aquest no sigui possible, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional.
- 9) El reingrés s'ha de sol·licitar amb 30 dies d'antelació a l'acabament del període d'excedència.

La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar per escrit, mitjançant un correu certificat amb un justificant de recepció, o mitjançant una compareixença personal davant el departament de recursos humans del centre de treball, el qual n'ha d'acusar la recepció de la presentació.

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'ha d'efectuar amb caràcter general de conformitat amb els criteris que preveuen els apartats següents:

- 1) En els 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 a comptar del primer dia de la baixa.

Per calcular l'índex d'absentisme no s'han de computar:

- Les absències derivades d'un accident de treball i/o una malaltia professional.
- Les absències injustificades.

Sí que s'han de tenir en compte per calcular l'índex d'absentisme:

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

- 2) En els casos en què l'índex d'absentisme tal com preveu l'apartat 1) sigui superior al 3,50%, el sistema de complementació d'incapacitat temporal s'ha d'efectuar amb caràcter general d'acord amb els apartats següents:

2.1) Primera baixa

L'empresa ha de complementar fins al 100% del salari brut total fins a un màxim de 80 dies naturals a comptar del primer dia de baixa.

A partir del dia 81 cessa la complementació per part de l'empresa.

2.2) Segona baixa

L'empresa ha de complementar fins al 80% del salari brut total fins a un màxim de 20 dies naturals a comptar del primer dia de baixa.

A partir del dia 21 cessa la complementació per part de l'empresa.

2.3) Tercera baixa

L'empresa ha de complementar fins al 75% del salari brut total fins a un màxim de 20 dies naturals a comptar del primer dia de baixa.

A partir del dia 21 cessa la complementació per part de l'empresa.

- 3) Excepció al criteri de complementació que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

L'empresa ha de complementar el 100% del salari brut anual per un període màxim de 80 dies en els casos derivats exclusivament de:

- Llista d'espera per a una intervenció quirúrgica
- Intervenció quirúrgica
- Tractaments amb radioteràpia o quimioteràpia

- 4) Aquest article té caràcter obligacional, de manera que perd la seva vigència i aplicació el 31 de desembre del 2024, i s'ha de tornar a la redacció i aplicació de l'article 47 del Conveni col·lectiu corresponent a l'any 2002, la redacció literal del qual és la següent:

“1) En cas d'incapacitat temporal, l'empresa ha de compensar el 100% del salari brut durant els primers 15 dies. Posteriorment a aquest període, 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) Aquests nivells assistencials o de complementació els ha de mantenir l'empresa mentre 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/la treballador/a, amb un avís previ i la justificació corresponent, de manera legal, té dret a una llicència amb remuneració salarial per algun dels motius següents i amb la durada que s'indica a continuació:

a) Per contreure matrimoni: 15 dies naturals.

b) Per malaltia greu o intervenció quirúrgica que requereixi l'hospitalització d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: tres dies naturals. Si el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, la llicència s'ha d'ampliar a cinc dies naturals.

De la llicència per malaltia greu que requereixi l'hospitalització es pot gaudir en qualsevol moment mentre duri l'hospitalització, i es pot utilitzar de manera discontinua sempre que persisteixi el fet causant. Perquè així sigui, cal el mutu acord amb l'empresa, per tal d'evitar un problema organitzatiu.

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

En cas que el/la treballador/a opti per iniciar el permís posteriorment al dia de l'hospitalització, ha d'avisar l'empresa amb un mínim de 24 hores d'antelació.

Si pel mateix fet causant són diversos els treballadors amb dret a aquest permís, un d'aquests pot acumular els dies de permís que els corresponguin a tots. En aquest cas, els/les treballadors/es afectats/ades han d'escollir qui gaudirà del permís.

Si la llicència s'amplia a cinc dies naturals perquè el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, els dos dies previstos per al trasllat s'han de computar una sola vegada.

c) En cas de mort d'un parent en primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies feiners. Si el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, la llicència s'ha d'ampliar a cinc dies naturals.

d) En cas de mort d'un parent de segon grau de consanguinitat o afinitat: tres dies naturals. Si el fet té lloc fora de l'illa de Menorca, la llicència s'ha d'ampliar a cinc dies naturals.

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

Si el/la treballador/a ha treballat algunes hores en la data en què s'inicia el permís, s'han d'anotar en el seu fons d'hores a l'efecte de cobrir les absències justificades que no tinguin caràcter retribuït.

e) En cas d'una intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dues dies naturals. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a necessiti desplaçar-se, el termini és de quatre dies feiners.

En el cas que el fet causant es produeixi en cap de setmana o en un 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, sempre que s'arribi a un acord amb l'empresa, per tal d'evitar un problema organitzatiu.

f) Perquè un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat contreu matrimoni: un dia natural.

g) Per la mort d'un parent de tercer grau: un dia natural, que coincideix amb el dia de la mort o amb el dia del funeral, a l'elecció del/de la treballador/a.

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

i) Els/les conductors/es habituals dels cotxes de la fàbrica, entesos com a habituals els/les que els condueixen, almenys, 30 dies a l'any, han de gaudir d'un permís retribuït per fer la revisió del carnet de conduir, i se'ls han d'abonar les despeses que això ocasioni.

j) Per trasllat de domicili habitual: un dia feiner.

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

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

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

- DNI (obtenció/renovació)
- Passaport (obtenció/renovació)
- Carnet de conduir (obtenció/renovació)
- Assistència personal al notari
- Sinistres al domicili (incendis, inundacions, ensorraments, etc.)

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

Quan aquest es determini en una norma legal, s'ha de tenir en compte el que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

n) Fins a tres hores per a l'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'ha d'ampliar a vuit hores.

o) Els/les treballadors/es tenen dret a una hora d'absència de la feina diària per lactància d'un fill que tingui menys de nou mesos, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest dret es pot substituir, a la voluntat del/de la treballador/a, per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat o es pot acumular en jornades completes, o es pot exercir segons l'acord al qual s'arribi amb l'empresa, sempre que es respecti el que estableix la legislació vigent.

PRECISIONS:

Sens perjudici que es presenti la justificació preceptiva un cop s'hagi gaudit el permís, el treballador ha d'avisar l'empresa amb prou temps, o, si això no és possible, quan tingui coneixement de la necessitat de gaudir-lo.

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, de manera que:

- S'entenen com a parents en primer grau de consanguinitat o afinitat pares, sogres, cònjuge o parella de fet i fills/es.
- S'entenen com a parents en segon grau de consanguinitat o afinitat avis/àvies, germans/es, cunyats/ades i nets/es.
- S'entenen com a parents en tercer grau de consanguinitat o afinitat oncles/ties i nebots/des.
- S'entenen com a parents en quart grau de consanguinitat o afinitat cosins/es.

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

1) Guarda legal

Qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algú de menys de 12 anys o una persona minusvàlida 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 que s'ha assenyalat al punt anterior els/les empleats/ades que s'hagin d'ocupar directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

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

4) La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada corresponen al / a la treballador/a en la seva jornada ordinària. El/la treballador/a ha d'avisar l'empresari/ària amb 15 dies d'antelació respecte a la data en què es vol reincorporar a la seva jornada ordinària.

5) Quan sorgeixin discrepàncies entre l'empresa i el/la treballador/a 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/les treballadors/es que, estant matriculats en un centre oficial, s'han de presentar a un examen, poden obtenir un permís de l'empresa sense retribució. Aquest permís se'ls ha de concedir pel temps necessari i han de justificar adequadament la seva assistència a l'examen.

ARTICLE 49. Assegurança de vida i accidents

1) La direcció de la companyia posa a disposició dels seus empleats que tinguin un contracte de més de sis mesos la possibilitat d'adherir-se voluntàriament a una assegurança de vida i accidents pels capitals següents:

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

Els capitals de mort i mort 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/de les empleats/ades:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2021/166/1101336



- 2.a) Emplenament del butlletí d'adhesió i declaració de salut per part de l'empleat/ada.
- 2.b) Admissió com a beneficiari/ària per part de la companyia asseguradora.
- 2.c) Contribució mensual per part de l'empleat/ada en la quantia de 0,60 €/mes, que s'ha de descomptar de la nòmina mensual.

ARTICLE 50. Roba de feina

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

En cas que aquestes peces o aquest calçat es trenquin o ja estiguin inservibles, s'han de substituir; prèviament, s'han de lliurar els utilitzats.

ARTICLE 51. Ajuda per fills/es amb discapacitat

Tots els/les treballadors/es amb fills/es amb alguna discapacitat reconeguda per l'Administració competent han d'obtenir un ajut econòmic mensual per un import anual de 1.451,76 € per fill/a l'any 2020, al qual s'han d'aplicar les mateixes revisions i els mateixos increments anuals que s'apliquin a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

En el supòsit que els dos pares pertanyin a la plantilla de l'empresa, només un ha de percebre aquesta ajuda.

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, s'estableix amb caràcter d'obligatorietat la jubilació a l'edat de jubilació ordinària que determini l'Institut Nacional de la Seguretat Social en cada moment, sempre que l'empleat/ada compleixi els requisits que exigeix la normativa vigent per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- 2) Jubilació voluntària. La jubilació amb anticipació a l'edat de jubilació ordinària en els termes que determini l'Institut Nacional de la Seguretat Social en cada moment té caràcter optatiu per al treballador.
- 3) En tots dos supòsits, la direcció de l'empresa es compromet a substituir el/la treballador/a jubilat/da per un/a altre/a treballador/a per un període de fins a un any. Si en acabar aquest període el lloc de treball de l'empleat/ada jubilat/da no ha estat objecte d'amortització, l'empresa es compromet a subscriure un contracte de caràcter indefinit.
- 4) Jubilació parcial. S'aplica el que determini la normativa vigent en cada moment.

ARTICLE 53. Premi de jubilació

- 1) Definicions
 - 1.1) Prenedor/a: Queseria Menorquina, SL
 - 1.2) Assegurat/ada: tot el personal amb relació laboral al servei del prenedor (Queseria Menorquina, SL) als centres de treball d'aplicació d'aquest Conveni i que no estigui adscrit, en funció del seu grau salarial, a altres plans de previsió social que hagi establert el prenedor.
 - 1.3) Assegurador/a: l'entitat asseguradora que assumeix la contingència.
- 2) Regulació. El compromís per pensions objecte de cobertura queda subjecte al règim que prevegi 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 (jubilació), l'assegurad/ada 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 estableixin la possibilitat de jubilació anticipada i sempre que



l'assegurat/ada tingui dret per antiguitat en les seves cotitzacions a la jubilació anticipada, pot percebre aquest premi de jubilació.

5) Capitals assegurats

En produir-se la jubilació, els/les assegurats/ades han de percebre l'any 2020 les quantitats següents per cada any de servei depenent de l'edat de jubilació, segons l'escala següent:

A l'edat de jubilació ordinària	284,63 €
Amb un any d'anticipació	308,35 €
Amb dos anys d'anticipació	320,18 €
Amb tres anys d'anticipació	343,92 €
Amb quatre anys d'anticipació	355,77 €

A aquestes quantitats els són d'aplicació les mateixes revisions i els mateixos increments anuals que s'apliquin a la taula salarial durant la vigència d'aquest Conveni.

6) Antiguitat. S'entenen per antiguitat a l'empresa els dies, mesos i anys de prestació efectiva des de la data d'ingrés en aquesta.

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

CAPÍTOL VIII SEGURETAT I SALUT LABORAL A LA FEINA

ARTICLE 54. Reconeixements mèdics

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

- Anàlisi de sang.
- Anàlisi d'orina.
- Auscultació general.

Els resultats mèdics s'han de facilitar als/a les interessats/des, si així ho requereixen.

El reconeixement mèdic al personal de nou ingrés té caràcter obligatori i s'han de preservar els drets fonamentals de l'empleat/ada.

Quant a la periodicitat dels reconeixements preventius, s'aplica el 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 un treball que no comporti dificultats 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 aconseguir unes condicions òptimes.

Aquestes accions i mesures estan encaminades a aconseguir una millora de la qualitat de vida i de l'ambient de treball, i s'han de desenvolupar objectius de promoció i defensa de la salut, millora de les condicions de treball i potenciació de les tècniques preventives com a mitjà per eliminar els riscos en el seu origen.

Les tècniques preventives estan encaminades a eliminar el risc per a la salut de l'empleat/ada des que es genera, tant pel que fa a les operacions que s'han de fer com als elements que s'han d'emprar en el procés.

S'han d'extremar les mesures de seguretat i higiene en els treballs perillosos, i s'han d'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 del Conveni valoren la importància de la formació com a element preventiu i es comprometen a dur-la a terme de manera eficaç.

CAPÍTOL IX REPRESENTACIÓ DELS/DE LES TREBALLADORS/ES

ARTICLE 57. Quota sindical

Si així ho requereix per escrit un/una treballador/a, l'empresa ha de descomptar de la seva nòmina l'import de la quota sindical corresponent.

Posteriorment, l'empresa ha de transferir aquesta quota al compte de la central sindical o sindicat al qual pertanyi el/la treballador/a i ha de 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 ha de facilitar, almenys, trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació a 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 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 com s'ha aplicat.

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

1.3) Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari/ària de les decisions que adopti sobre les qüestions següents:

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

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

1.6) Tenir informació de totes les sancions que s'imposin per faltes molt greus.

1.7) Conèixer, trimestralment, almenys, 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, de Seguretat Social i ocupació, així com de la resta dels pactes, de les condicions i dels usos de l'empresa en vigor, i formular, si escau, les accions legals oportunes davant de l'empresari/ària i els organismes o tribunals competents.
- De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa, amb les particularitats que es preveuen en aquest ordre a l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

1.9) Participar en la gestió d'obres socials que s'estableixin a l'empresa en benefici dels/de les treballadors/es o dels seus familiars.

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

1.11) Informar els seus representats de tots els temes i de totes les qüestions assenyalats en aquest article que, de manera directa o indirecta, tinguin o puguin tenir alguna repercussió en les relacions laborals.

2) Els informes que hagi d'emetre el Comitè, d'acord amb les competències que se li reconeixen als 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/de les treballadors/es, tenen les garanties següents:

- a) Obertura d'un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual s'han d'escoltar, a part de la

persona interessada, el Comitè d'Empresa o restants delegats/ades de personal.

b) Prioritat de permanència a l'empresa o al centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

c) Impossibilitat de ser acomiadats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions i l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte que es produeixi per remoció o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció del/de la treballador/a en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 56.

Així mateix, no poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

d) Expressar, col·legiadament si es tracta del Comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries vinculades a l'esfera de la seva representació, i poden publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal de la feina, les publicacions d'interès laboral o social, la qual cosa han de comunicar l'empresa.

e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cadascun dels membres del Comitè o delegat/ada 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/es 15

De 101 a 250 treballadors/es 20

De 251 a 500 treballadors/es 30

De 501 a 750 treballadors/es 35

751 treballadors/es o més 40

Les hores sindicals es poden acumular trimestralment.

Així mateix, i mitjançant aquest sistema, es poden acumular hores sindicals a escala nacional, també en els/les delegats/ades sindicals.

ARTICLE 60. Acumulació d'hores sindicals

1) Malgrat el que es disposa a 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/una dels/de les representants dels treballadors que pertanyin a la mateixa central sindical.

b) Per constituir aquesta bossa anual, és un requisit imprescindible que cadascun d'aquests membres cedeixi individualment i prèviament el seu crèdit mensual a favor d'aquesta bossa.

c) Aquesta bossa anual 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/a representant, que serà el responsable de comunicar per escrit al departament de recursos humans de la planta els punts 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 l'acumulació entre els seus membres de les hores sindicals corresponents a la bossa anual.

d.3) Avís previ de les absències al departament de recursos humans de la planta d'acord als terminis següents:

- Absències de fins a tres dies consecutius: 48 hores.
- Absències de més de tres dies: una setmana.
- Absències inferiors a les que s'han indicat anteriorment: quan es coneguin.

2) Així mateix, i mitjançant el sistema que s'ha indicat anteriorment, es poden cedir i acumular hores sindicals d'aquesta bossa en el/la delegat/ada sindical.

Aquesta cessió s'ha d'efectuar per escrit i s'hi ha d'especificar el nombre d'hores cedides, així com els/les representants dels treballadors que les cedeixen.

Aquest escrit ha d'estar signat i rubricat pel/per la representant dels treballadors que s'assenyala a l'apartat d) d'aquest article.

CAPÍTOL X

FALTES I SANCIONS

ARTICLE 61. Faltes i la seva classificació

Classificació de faltes:



Les faltes que puguin cometre els/les treballadors/es es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

a) Són faltes lleus:

- 1) Tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina en un mes.
- 2) Les discussions violentes amb els/les companys/es de feina.

b) Són faltes greus:

- 1) Les faltes no justificades d'assistència a la feina.
- 2) Absentar-se sense llicència del centre de treball.
- 3) Simular la presència d'un altre treballador i efectuar el control per ell.
- 4) Fingir una malaltia o una accident, o demanar un permís al·legant causa inexistent.
- 5) No comunicar, en el termini que exigeixin les disposicions legals, els canvis que es produeixin en la situació personal o familiar del/de la treballador/a i que puguin tenir transcendència en la declaració que l'empresa està obligada a efectuar com a conseqüència d'això.
- 6) La vulneració de la reserva obligada sense que produeixi perjudicis greus.
- 7) Els treballs mal fets per negligència, falta d'atenció o cura que originin avaries, deficiències a la producció o pèrdues de matèries primeres més enllà de les que s'admeten normalment.
- 8) La reincidència o reiteració en faltes lleus.

c) Són faltes molt greus:

- 1) Les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors:
 - a. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
 - b. La indisciplina o desobediència a la feina.
 - c. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als seus familiars.
 - d. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
 - e. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
 - f. L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
 - g. L'assetjament d'origen racial o ètnic, per religió o convicció, per discapacitat, per edat o per orientació sexual, i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.
- 2) Descobrir plans de l'empresa, utilitzar indegudament documents i/o revelar fórmules seves, etc., independentment de la finalitat que això tingui.

ARTICLE 62. Faltes en matèria de seguretat

1) Correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas s'adoptin, per la seva pròpia seguretat i salut a la feina i per la de les persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i les omissions a la feina, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari/ària.

2) Els/les treballadors/es, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari/ària, han de:

1. Utilitzar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.
2. Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció que els faciliti l'empresari/ària, d'acord amb les instruccions que rebien.
3. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat que hi hagi o que s'instal·lin als mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball on aquesta tingui lloc.
4. Informar immediatament el/la superior jeràrquic/a directe/a i els/les treballadors/es designats/des per fer activitats de protecció i de prevenció o, si escau, el 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/de les treballadors/es.
5. Contribuir al compliment de les obligacions que estableixi l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels/de les treballadors/es a la feina.
6. Cooperar amb l'empresari/ària perquè pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels/de les treballadors/es.

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



ARTICLE 63. Sancions i terminis de prescripció

1. Les sancions màximes que es poden imposar als qui incorrin en faltes són les següents:

- Per faltes lleus: Amonestació verbal o escrita.
- Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies.
- Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou entre 16 i 60 dies. Acomiadament.

2. Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies, i les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què l'empresa coneix que es van cometre, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XI CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 64. Classificació professional

1) S'estableix la classificació professional següent d'acord amb els grups professionals que s'indiquen a continuació:

GRUP I:

- Encarregat/ada
- Cap de segona administratiu/iva
- Supervisor/a de línia
- Capatàs/assa

GRUP II:

- Oficial de primera administratiu/iva
- Oficial de segona administratiu/iva
- Especialista de primera
- Oficial de primera de laboratori/manteniment
- Delineant

GRUP III:

- Auxiliar administratiu/iva
- Telefonista
- Ordenança
- Oficial de segona de laboratori
- Especialista de segona

GRUP IV:

- Auxiliar de laboratori
- Especialista de tercera
- Peó
- Auxiliar de producció
- Auxiliar de serveis

2) S'estableixen els factors següents i els pesos específics 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 d'un grup professional superior

El/la treballador/a que dugui a terme funcions d'un grup superior a les del que tingui reconegut, per un període consecutiu de sis mesos en un any, o vuit mesos en dos anys, pot reclamar, davant de la direcció de l'empresa, la classificació professional adequada. Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ del Comitè o del/de la delegat/ada de personal, pot reclamar davant de la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixen funcions d'un grup professional superior, però no procedeix legalment o convencionalment l'ascens, el/la treballador/a té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament fa.

S'aplica la fórmula següent per dia efectiu de feina:

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

(*) El coeficient que en resulti s'ha de multiplicar pels dies efectius de feina en la categoria superior que exerceixi.

(**) El nombre de dies feiners s'ha de determinar 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/ària necessita destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a un grup inferior al seu, només ho pot fer pel temps imprescindible, i s'ha de mantenir la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als/a les representants legals dels treballadors.

ANNEX I TAULA SALARIAL PROVISIONAL 2020

TÈCNICS/TÈCNIQUES	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE
TÈCNIC/A EN CAP	10.798,66€	15.319,85 €	12.623,75 €	17.909,07 €	14.448,83 €	20.498,30 €	16.273,92 €
TÈCNIC/A SUPERIOR	10.980,95 €	15.137,56 €	12.306,61 €	16.965,03 €	13.632,27 €	18.792,50 €	14.957,94 €
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA	11.029,19 €	12.131,36 €	11.947,49 €	13.141,43 €	12.865,78 €	14.151,49 €	13.784,08 €
CAP DE FABRICACIÓ	9.319,20 €	13.841,36 €	10.605,39 €	15.751,68 €	11.891,58 €	17.661,99 €	13.177,77 €
CAP DE LABORATORI	8.768,55 €	14.392,00 €	9.795,29 €	16.077,21 €	10.822,03 €	17.762,42 €	11.848,77 €
CAP DE TORN	10.552,99 €	10.620,63 €	11.282,32 €	11.354,64 €	12.011,66 €	12.088,65 €	12.740,99 €
SUPERVISOR/A DE LÍNEA	10.609,37 €	10.564,26 €	11.223,23 €	11.175,51 €	11.837,09 €	11.786,76 €	12.450,95 €
ENCARREGAT/ADA	10.671,69 €	10.501,93 €	11.169,10 €	10.991,42 €	11.666,50 €	11.480,91 €	12.163,90 €
CAPATÀS/ASSA	11.251,94 €	9.921,68 €	11.617,94 €	10.244,41 €	11.983,94 €	10.567,14 €	12.349,94 €
OFICIAL DE LABORATORI	11.363,57 €	5.861,38 €	11.512,82 €	5.938,36 €	11.662,08 €	6.015,35 €	11.811,33 €
OFICIAL DE PRIMERA DE LABORATORI	11.507,28 €	5.935,48 €	11.888,47 €	6.132,10 €	12.269,65 €	6.328,71 €	12.650,84 €
OFICIAL DE SEGONA DE LABORATORI	11.507,28 €	5.935,48 €	11.737,78 €	6.054,37 €	11.968,28 €	6.173,27 €	12.198,78 €
DELINEANT	11.909,36 €	5.968,56 €	11.967,65 €	5.997,77 €	12.025,95 €	6.026,99 €	12.084,24 €
AUXILIAR DE LABORATORI	10.824,18 €	4.834,86 €	10.824,18 €	4.834,86 €	10.824,18 €	4.834,86 €	10.824,18 €



	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
TÈCNIC/A EN CAP	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI
TÈCNIC/A SUPERIOR	23.087,52 €	18.099,01 €	25.676,74 €	19.924,10 €	28.265,96 €	21.749,18 €	30.855,16 €
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA	20.619,96 €	16.283,60 €	22.447,43 €	17.609,26 €	24.274,90 €	18.934,93 €	26.102,37 €
CAP DE FABRICACIÓ	15.161,56 €	14.702,38 €	16.171,62 €	15.620,67 €	17.181,68 €	16.538,98 €	18.191,76 €
CAP DE LABORATORI	19.572,31 €	14.463,96 €	21.482,63 €	15.750,15 €	23.392,95 €	17.036,34 €	25.303,26 €
CAP DE TORN	19.447,63 €	12.875,51 €	21.132,84 €	13.902,26 €	22.818,05 €	14.928,99 €	24.503,25 €
SUPERVISOR/A DE LÍNEA	12.822,66 €	13.470,32 €	13.556,66 €	14.199,65 €	14.290,67 €	14.928,99 €	15.024,68 €
ENCARREGAT/ADA	12.398,01 €	13.064,81 €	13.009,26 €	13.678,67 €	13.620,51 €	14.292,54 €	14.231,77 €
CAPATÀS/ASSA	11.970,40 €	12.661,30 €	12.459,89 €	13.158,70 €	12.949,37 €	13.656,10 €	13.438,86 €
OFICIAL DE LABORATORI	10.889,87 €	12.715,94 €	11.212,60 €	13.081,94 €	11.535,33 €	13.447,94 €	11.858,06 €
OFICIAL DE PRIMERA DE LABORATORI	6.092,33 €	11.960,58 €	6.169,32 €	12.109,84 €	6.246,31 €	12.259,11 €	6.323,30 €
OFICIAL DE SEGONA DE LABORATORI	6.525,33 €	13.032,02 €	6.721,94 €	13.413,21 €	6.918,56 €	13.794,40 €	7.115,18 €
DELINEANT	6.292,16 €	12.429,28 €	6.411,05 €	12.659,78 €	6.529,94 €	12.890,29 €	6.648,84 €
AUXILIAR DE LABORATORI	6.056,20 €	12.142,54 €	6.085,42 €	12.200,83 €	6.114,63 €	12.259,11 €	6.143,84 €
	4.834,86 €	10.824,18 €	4.834,86 €	10.824,18 €	4.834,86 €	10.824,18 €	4.834,86 €
ADMINISTRATIUS/IVES	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE
CAP DE PRIMERA ADMINISTRATIU/IVA	9.363,27 €	13.283,48 €	11.427,59 €	16.212,08 €	13.491,90 €	19.140,68 €	15.556,22 €
COMPTABLE	9.227,05 €	12.719,77 €	10.845,03 €	14.950,20 €	12.463,01 €	17.180,63 €	14.080,98 €
CAP DE SEGONA ADMINISTRATIU/IVA	8.542,29 €	13.404,52 €	9.805,61 €	15.386,91 €	11.068,93 €	17.369,31 €	12.332,25 €
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIU/IVA	10.965,01 €	8.380,58 €	11.378,83 €	8.696,87 €	11.792,66 €	9.013,15 €	12.206,48 €
SECRETARI/ÀRIA DE DIRECCIÓ	12.649,49 €	6.696,10 €	12.782,57 €	6.766,54 €	12.915,64 €	6.836,99 €	13.048,72 €
OFICIAL DE SEGONA ADMINISTRATIU/IVA	11.313,54 €	6.564,38 €	11.471,14 €	6.655,82 €	11.628,73 €	6.747,26 €	11.786,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €

ADMINISTRATIUS/IVES	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI
CAP DE PRIMERA ADMINISTRATIU/IVA	22.069,29 €	17.620,54 €	24.997,89 €	19.684,85 €	27.926,49 €	21.749,18 €	30.855,11 €
COMPTABLE	19.411,06 €	15.698,96 €	21.641,49 €	17.316,94 €	23.871,92 €	18.934,93 €	26.102,37 €
CAP DE SEGONA ADMINISTRATIU/IVA	19.351,70 €	13.595,56 €	21.334,09 €	14.858,88 €	23.316,48 €	16.122,21 €	25.298,89 €
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIU/IVA	9.329,44 €	12.620,30 €	9.645,73 €	13.034,13 €	9.962,01 €	13.447,94 €	10.278,29 €
SECRETARI/ÀRIA DE DIRECCIÓ	6.907,43 €	13.181,80 €	6.977,87 €	13.314,87 €	7.048,32 €	13.447,94 €	7.118,76 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2021/166/1101336





OFICIAL DE SEGONA ADMINISTRATIU/IVA	6.838,70 €	11.943,93 €	6.930,15 €	12.101,53 €	7.021,59 €	12.259,11 €	7.113,02 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €
SUBALTERNES/ES	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE
ORDENANÇA	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €
MAGATZEMISTA	9.132,90 €	8.309,86 €	9.491,56 €	8.636,19 €	9.850,21 €	8.962,52 €	10.208,86 €
TELEFONISTA	10.451,57 €	7.426,35 €	10.551,99 €	7.497,70 €	10.652,42 €	7.569,06 €	10.752,84 €
AUXILIAR DE SERVEIS	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €
SUBALTERNES/ES	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI
ORDENANÇA	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €
MAGATZEMISTA	9.288,85 €	10.567,51 €	9.615,18 €	10.926,16 €	9.941,51 €	11.284,81 €	10.267,84 €
TELEFONISTA	7.640,41 €	10.853,27 €	7.711,77 €	10.953,69 €	7.783,13 €	11.054,11 €	7.854,48 €
AUXILIAR DE SERVEIS	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €
OBRERS/ES	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE
OFICIAL DE PRIMERA DE MANTENIMENT	8.987,38 €	8.455,38 €	9.372,24 €	8.817,46 €	9.757,10 €	9.179,53 €	10.141,95 €
ESPECIALISTA DE PRIMERA	8.987,38 €	8.455,38 €	9.372,24 €	8.817,46 €	9.757,10 €	9.179,53 €	10.141,95 €
ESPECIALISTA DE SEGONA	9.374,66 €	8.068,11 €	9.659,62 €	8.313,36 €	9.944,58 €	8.558,60 €	10.229,55 €
ESPECIALISTA DE TERCERA	10.048,17 €	7.176,78 €	10.184,91 €	7.274,45 €	10.321,66 €	7.372,12 €	10.458,41 €
PEÓ	9.967,94 €	7.257,00 €	10.081,28 €	7.339,52 €	10.194,61 €	7.422,03 €	10.307,95 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓ	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €
OBRERS/ES	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI	SALARI BASE	PLUS DEL CONVENI
OFICIAL DE PRIMERA DE MANTENIMENT	9.541,61 €	10.526,81 €	9.903,68 €	10.911,66 €	10.265,75 €	11.296,53 €	10.627,84 €
ESPECIALISTA DE PRIMERA	9.541,61 €	10.526,81 €	9.903,68 €	10.911,66 €	10.265,75 €	11.296,53 €	10.627,84 €
ESPECIALISTA DE SEGONA	8.803,85 €	10.514,51 €	9.049,10 €	10.799,47 €	9.294,35 €	11.084,43 €	9.539,59 €
ESPECIALISTA DE TERCERA	7.469,79 €	10.595,16 €	7.567,46 €	10.731,91 €	7.665,13 €	10.868,65 €	7.762,80 €
PEÓ	7.504,54 €	10.421,29 €	7.587,06 €	10.534,62 €	7.669,57 €	10.647,97 €	7.752,09 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓ	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Dret supletori: per a tots els aspectes que no prevegi aquest Conveni, s'aplica el que disposen el Conveni col·lectiu estatal d'indústries làctiques, 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 que es va acordar el 2013 dels punts següents que preveu el Conveni col·lectiu de

Queseria Menorquina, SL anterior:

ARTICLE 24. Ajuda d'un entrepà i un cafè

- 1) Tots els empleats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni han de percebre, per dia efectiu de feina, una ajuda d'un entrepà i un 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; en aquest cas, les aportacions que s'estableixen en aquest Conveni per a l'empresa (86% del valor de venda al públic al local social) i per al personal (14% del valor de venda al públic al local social) s'hauran de revisar i s'haurà d'incrementar el percentatge que hauran d'assumir els/les treballadors/es.
- 3) La percepció de l'ajuda d'un entrepà i un cafè és excloent amb la percepció de dietes per motius de feina.
- 4) Mentre no hi hagi una cafeteria al local social de l'empresa on la plantilla pugui adquirir aquest entrepà i cafè, s'ha de substituir l'ajuda d'un entrepà i un cafè per la provisió d'un entrepà per dia efectiu de feina al personal que així ho sol·liciti mitjançant els sistemes que s'hagin establert.

ARTICLE 52. Complementos assistencials i socials

S'estableixen els complementos 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 i al final de la jornada laboral.
- b) La venda de productes fabricats per l'empresa als/a les treballadors/es per al seu ús familiar, que 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 al preu de cessió, sempre que 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 es pot utilitzar amb la petició prèvia, per a batejos, comunions o casaments, i l'empresa ha de subvencionar:

- Fins a 30 persones: un cambrer i un ajudant
- De 30 a 50 persones: dos cambrers i un ajudant
- Més de 50 persones : tres cambrers i un ajudant

- d) Tot el personal fix de la plantilla i l'eventual amb una antiguitat de sis mesos o més inclosos en l'àmbit d'aplicació del Conveni, així com els/les empleats/ades que hagin accedit a una situació de jubilació o incapacitat permanent i que hagin estat en situació d'alta durant un mínim de nou mesos durant aquell any, han de rebre, el desembre de cada any de vigència del Conveni, una panera de Nadal amb unes característiques similars a les que tenia la que van rebre el desembre del 2009, el contingut de la qual es detalla a l'annex XIII.

El personal eventual amb una antiguitat inferior als sis mesos ha de rebre una panera que estigui en relació amb el temps treballat.

La seva gestió i compra s'han de fer d'acord amb els procediments de la companyia i a través dels departaments designats.

Nota: en cas que es cancel·li la suspensió del punt d) d'aquest article, per determinar el contingut del lot de Nadal, s'ha de prendre com a referència el que es detalla a l'annex XIII del Conveni col·lectiu anterior.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

S'acorda crear, durant la vigència d'aquest Conveni, les comissions mixtes següents, amb representació de la direcció i del Comitè d'Empresa:

I. COMISSIÓ D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Aquesta Comissió ha de substituir, en el moment en què quedi constituïda, l'actual COMISSIÓ D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ, ASSETJAMENT I ASSETJAMENT PSICOLÒGIC (annex XII del Conveni col·lectiu de Queseria Menorquina, SL, en la redacció anterior), que ha de mantenir les seves funcions fins aleshores.

II. COMISSIÓ DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

III. COMISSIÓ DE FORMACIÓ

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Tenint en compte que l'absentisme a la companyia està motivat fonamentalment per processos d'incapacitat temporal per contingències comunes o professionals i, per tant, de l'afinitat entre els temes tractats per tots dos, queda dissolta la COMISSIÓ D'ABSENTISME que hi havia fins que es va signar aquest Conveni, i la seva comesa, és a dir, l'anàlisi de l'evolució de l'absentisme, així com dels objectius



aconseguits en aquesta matèria, passen a ser funció del COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

S'acorda crear, durant la vigència d'aquest Conveni, una COMISSIÓ DE REDACCIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE QUESERÍA MENORQUINA, SL, amb representació de la direcció i del Comitè d'Empresa, a l'objectiu 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 en l'adaptació del 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, 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 fer les esmenes corresponents 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 cap consens en el si d'aquesta Comissió, al procediment de mediació i arbitratge de les Illes Balears (TAMIB).

