



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

12832

Resolució de la consellera Treball, Funció Pública i Diàleg Social 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 Quely, SA, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 18 de juny de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa QUELY, SA.
2. El 25 de juny de 2025, Juan Antonio Marimón Pizá, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa QUELY, SA, 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 pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en la data de la signatura electrònica el 6 d'octubre de 2025

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)

**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA QUELY, SA****CAPÍTOL PRIMER**

PARTS NEGOCIADORES. ÀMBIT FUNCIONAL, PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL, VIGÈNCIA I DENÚNCIA

Article 1. Parts

Les parts que concerten aquest conveni col·lectiu d'empresa són:

PER L'EMPRESA: Matxalen Fernández Albendea

Juan Antonio Marimón Pizá (assessor)

PELS TREBALLADORS, EL COMITÈ D'EMPRESA: Matías Llado Villanueva con, Antonio Company Galmés, Gloria Martos Jerónimo, María Antonia Martorell Vallori, Tomas Garrido Bascaso, Bartolomé Quetglas Aloy, Pedro Víctor Payeras Carbonell, Miguel Jaime Amer Ramis,

Iñaki Huarte (assessor)

Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial

Aquest conveni afecta, íntegrament, les relacions laborals entre l'empresa i les seves persones treballadores, sigui quina en sigui la ubicació del centre de treball a les Illes Balears.

Article 3. Vigència i durada

La data d'entrada en vigor és a partir de l'1 d'abril de 2025.

La durada és de 4 anys, per la qual cosa finalitzarà el 31 de març de 2029.

Article 4. Denúncia

El termini de preavis per a la denúncia d'aquest conveni és d'un mes d'antelació a la data del seu venciment.

CAPÍTOL SEGON

SALARI, GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES, PARTICIPACIÓ EN BENEFICIS I PREMI DE VINCULACIÓ, PLUS FUNCIONAL DE POSADA EN MARXA.

Article 5. Salari

El salari per al període 1.04.2025 a 31.03.2026 és el que figura a la taula salarial annexa.

Per als períodes corresponents a cada un dels anys posteriors de vigència d'aquest (1.04.2026-31.03.2027, 1.04.2027-31.03.2028, 1.04.28-31.03.2029), les taules salarials de cada un dels anys de vigència s'actualitzaran aplicant el percentatge resultant de l'IPC de l'any natural anterior més 1 punt.

Article 6. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries, la d'estiu i la de Nadal. La d'estiu s'abona el 15 de juliol i la de Nadal, el 22 de desembre. Cada una d'aquestes gratificacions s'abona a raó de 30 dies del salari base, plus d'activitat i antiguitat en proporció amb el temps per any treballat.

Article 7. Participació en beneficis

Consisteix en una paga de 30 dies a raó del salari base, plus d'activitat i antiguitat, que s'abona el mes de març en proporció amb el temps per any treballat.

**Article 8. Premi de vinculació**

S'estableix en deu dies, més un dia per any d'antiguitat, a raó del salari base, plus d'activitat i antiguitat. S'abona abans del 15 d'octubre en proporció amb el temps per any treballat.

L'inici del còmput per a la meritació d'aquest premi de vinculació és a partir del primer any treballat.

ARTICLE 9. Plus funcional de posada en marxa

Les persones treballadores del departament de fabricació que han de posar en marxa el funcionament dels forns de la fàbrica perceben un plus funcional en la quantia de 9,71 euros per dia efectiu de feina fent aquesta funció.

CAPÍTOL TERCER**JORNADA, HORES EXTRAORDINÀRIES, TREBALL EN DISSABTES I NOCTURN, PERMISOS I VACANCES****Article 10. Jornada laboral**

La jornada laboral anual màxima, a tots els efectes, és:

01/01/2025 a 31/12/2025: 1.808 hores efectives anuals
01/01/2026 a 31/12/2026: 1.800 hores efectives anuals
01/01/2027 a 31/12/2027: 1.792 hores efectives anuals
01/01/2028 a 31/12/2028: 1.792 hores efectives anuals
01/01/2029 a 31/12/2029: 1.784 hores efectives anuals

Aquestes hores es prestaran a raó de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, de dilluns a divendres, si bé en el Departament de Fabricació i Envasament es poden acordar ajustaments en la distribució d'aquesta jornada anual.

L'empresa pot disposar i regular de manera irregular, dins de la jornada anual prevista en el número anterior, 180 hores anuals de treball efectiu (bossa horària) per a cada persona treballadora. Aquesta bossa horària s'aplica per treballar fora de la jornada ordinària que s'ha fixat amb caràcter general. Aquesta jornada irregular es pot aplicar quan les circumstàncies de la producció així ho exigeixin (comandes, absentisme, nous clients, ruptura de màquines, períodes de Nadal i períodes de Setmana Santa, així com els períodes previs als esdeveniments esmentats, etc.), tant per al conjunt de l'empresa com per als diferents departaments que la formen.

Les hores que constitueixen la bossa horària de 180 hores formen part de la jornada anual màxima, de manera que s'han d'utilitzar dins dels marges de l'any corresponent i es poden programar abans o després de la seva realització real, a fi d'aconseguir una millor planificació del quadrant horari anual.

D'aquestes 180 hores anuals de treball efectiu en còmput mitjà que estan a disposició de l'empresa només se'n poden fer servir 4 cada dia, de dilluns a divendres, i 8 els dissabtes, amb un màxim setmanal de 20 hores.

L'empresa ha de comunicar a les persones treballadores, amb una antelació de cinc dies, la seva intenció de disposar de les hores necessàries de la bossa de distribució irregular de la jornada, i al·legar la circumstància o les circumstàncies de la producció/mercat que en justifiquin aquest ús. En els casos en què les circumstàncies productives esmentades reuneixin el caràcter d'urgència, sempre que la mesura no tenguin una durada superior a dos dies consecutius, la comunicació referida es podrà efectuar amb un dia d'antelació.

L'aplicació de la bossa horària donarà lloc a compensacions en menys hores a fi d'adaptar-se a la jornada anual pactada. Aquestes compensacions es poden acumular per gaudir-ne de manera continuada i per dies complets.

Els dies de lliurança de compensació es determinen de mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada.

S'exceptuen de l'aplicació de la jornada irregular les persones treballadores que tenguin fills menors de 6 anys discapacitats o parents de fins a primer grau per consanguinitat o afinitat amb malaltia greu justificada.

Article 11. Hores extraordinàries

Es poden fer les màximes establertes legalment i es negocien amb el Comitè d'Empresa per distribuir-les d'una manera justa.

**Article 12. Treball en dissabtes**

Els conductors i conductores repartidors autovenda del grup II de l'annex primer que, pel fet d'haver-hi una festa entre setmana, hagin de fer la seva ruta en dissabte percebran per aquesta feina una retribució de 62,55 euros.

Article 13. Treball nocturn

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en l'empresa, a excepció de les contractades expressament per al torn de nit, percebran un complement fix de 15 euros per dia complet treballat en horari nocturn o la part proporcional treballada entre les 22 i les 6 hores.

Article 14. Permisos retribuïts

A més dels permisos que preveu l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, previ avís i, si escau, justificació, les persones treballadores de l'empresa es poden absentar amb dret a remuneració pels motius i el temps següents:

- a) Un total de 12 hores a l'any per anar a consulta mèdica.
- b) Un dia a l'any per a assumptes propis, del qual poden gaudir les persones que tinguin una antiguitat mínima d'un any a l'empresa. Aquest permís queda limitat al fet que no el puguin gaudir el mateix dia més del 10 % de les persones treballadores dels diferents departaments de l'empresa. En el supòsit que més d'aquest 10 % el sol·licitin, tindran preferència per gaudir-ne en funció de l'antiguitat de les persones sol·licitants.
- c) El dia del Dijous Bo, sempre que aquest se celebri.

Article 15. Vacances

El període de vacances és de 22 dies laborals per any complet treballat, fraccionables en períodes no superiors a 11 dies, que s'han de gaudir entre l'1 de maig i el 30 de setembre. Quan, per necessitats de l'empresa, aquests 11 dies no es puguin gaudir totalment o parcialment dins del període de temps esmentat, s'incrementaran proporcionalment en 5 dies laborals més.

CAPÍTOL QUART**ALTRES DISPOSICIONS****Article 16. Baixes per malaltia i accidents**

Sempre que la persona treballadora tenguí dret a les prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal i sigui baixa per malaltia, inclosa la que regula l'article 169.1.a), paràgraf segon, del Reial decret llei 8/20215, de 30 d'octubre, o accident, l'empresa, durant els primers 15 dies de la baixa, complementarà la diferència entre el que percebi de la prestació corresponent fins a la suma resultant del salari base, plus d'activitat i antiguitat.

Article 17. Ajuda per incapacitat

La persona treballadora que, a conseqüència d'accident laboral, passi a incapacitat permanent que extingeixi la relació laboral amb l'empresa percebrà de l'empresa una compensació econòmica de dotze mensualitats. En cas que la incapacitat permanent derivi de malaltia comuna o accident no laboral, i també extingeixi la relació laboral amb l'empresa, la compensació econòmica que es percebrà serà de dues mensualitats.

En tots dos supòsits la compensació es calcula sobre el salari base, més el plus d'activitat i l'antiguitat.

Article 18. Ajuda per defunció

En cas que la persona treballadora d'aquesta empresa mori mentre mantengui relació laboral amb aquesta, juntament amb la liquidació del salari, s'abonarà una compensació econòmica per l'import de tres mensualitats, calculades sobre el salari base, la part proporcional de les pagues extres, el plus d'activitat i l'antiguitat.

Article 19. Ajuda familiar

Es perceben 200 euros mensuals per fill o filla amb discapacitat mentre estigui sota la tutela de la persona treballadora de l'empresa i mentre la seva relació laboral duri amb aquesta.

**Article 20. Antiguitat**

Es mantindran, a les persones treballadores que hagin començat a treballar a l'empresa abans de l'1 d'abril de 1995, els percentatges següents: 3 biennis del 5 % cada un i 4 quinquennis del 10 % cada un.

Article 21. Cessaments voluntaris

Es durà a terme un abonament a les persones treballadores de més de 63 anys complerts i que tinguin un mínim de 10 anys d'antiguitat a l'empresa, sempre que cessin per jubilació i sense que sigui a causa d'acomiadament, incapacitat permanent, jubilació parcial o per qualsevol altre motiu, legal o convencional, que comporti indemnització o compensació econòmica que l'empresa hagi d'abonar a la persona treballadora.

Es quantifica aquest premi segons l'edat de la persona treballadora en el moment del cessament, en la forma següent:

Amb 63 anys, 4 mensualitats.

Amb 64 anys, 3 mensualitats.

Amb 65 anys, 2 mensualitats.

Amb 66 anys, 1 mensualitat.

L'import de les mensualitats indicades es calcula a raó de 30 dies del salari base, més el plus d'activitat i l'antiguitat.

Els terminis de preavís per part de les persones treballadores per ser baixa voluntària per jubilació, la qual han de sol·licitar per escrit, és:

Per a les categories de directius i directives, caps, informàtics i informàtiques, relacions públiques i encarregats i encarregades: 2 mesos.

Per a la resta de les categories: 15 dies.

L'incompliment d'aquests terminis per part de la persona treballadora dona lloc a descomptar de la liquidació d'havers els dies del termini incomplet.

Article 22. Multes de trànsit

L'empresa abona l'import de les multes ocasionades per les seves persones treballadores per aparcaments indeguts en hores i zones de treball, sempre que l'empresa no detecti un abús en l'aparcament indegut.

Article 23. Retirada de carnet

a) En cas de retirada de carnet, l'empresa garanteix el salari convingut que el conductor o conductora estigui percebent. En aquests casos, es pot destinar el conductor o conductora a altres treballs del seu grup professional fins que recuperi el carnet.

b) Si el conductor o conductora a qui es retira el carnet percep, a més dels salaris del conveni, qualsevol comissió, incentiu, plus, etc., l'empresa, juntament amb el Comitè, estudiarà la possibilitat que es respectin a aquest conductor o conductora les quantitats percebudes per aquests conceptes.

No s'apliquen aquests apartats a) i b) si la retirada del carnet és a conseqüència que el conductor o conductora hagi ingerit alcohol o substàncies prohibides; en aquest cas, caldrà ajustar-se al següent:

- Si la retirada del carnet es produeix conduint un vehicle particular, mentre aquesta duri, se suspendrà el contracte de treball d'acord amb el que disposa la legislació vigent.

- Si la retirada del carnet es produeix conduint un vehicle de l'empresa, fins i tot fora de la jornada laboral, serà motiu d'extinció del contracte per acomiadament disciplinari a conseqüència de la comissió d'una falta molt greu.

Article 24. Uniformes

Es dota totes les persones treballadores d'aquesta empresa dels uniformes segons la normativa vigent en cada moment, els quals es renovaran segons les necessitats. Aquesta apreciació l'ha d'establir el Comitè conjuntament amb l'empresa.

Article 25. Dietes

L'empresa abona l'import d'11,00 euros a les persones treballadores que, per circumstàncies de la feina, hagin de menjar fora d'Inca i/o Campanet, segons quin sigui el seu centre de treball.

Article 26. Jubilació parcial

L'empresa concedirà a les persones treballadores que vulguin tramitar la seva jubilació parcial l'ajuda necessària en la forma i les condicions que estableixi la normativa vigent en cada moment, sempre que qui la sol·liciti acrediti tenir-hi dret i que per això l'empresa no es vegi obligada a contractar una persona treballadora com a rellevista en jornada completa i per temps indefinit, o li impliqui un cost superior quant a cotització a la Seguretat Social tant per a qui sol·licita la jubilació parcial com per a la persona treballadora rellevista.

Article 27. Igualtat

Les parts negociadores d'aquest conveni, en compliment del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, es comprometen, en els terminis i les formes que estipulen aquestes normes, a elaborar i aprovar un pla d'igualtat.

Tanmateix, l'empresa garanteix que el contingut d'aquest conveni ho és amb total respecte a les garanties d'igualtat entre dones i homes, i que totes les categories que recullen els grups professionals les poden ocupar i desenvolupar indistintament dones o homes i tots dos tenen el mateix tracte per accedir a l'empresa, la formació, els ascensos, els càrrecs, els grups, les categories i/o qualsevol promoció en general.

Quant als vocables que s'utilitzen en la redacció, les dues parts accepten com a estrictament gramatical l'ús tant del gènere masculí com del femení, ja que aquest ús es refereix en tot moment de la mateixa manera a dones i homes; a aquest efecte, amb l'ànim d'evitar el vocable treballador o treballadora, l'ha substituït pel de persona treballadora.

Article 28. Comissió Paritària

1. S'estableix una Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància de:

- A. Aquest conveni, que s'ha de reunir expressament, a petició de qualsevol de les parts, cada vegada que hi hagi una nova disposició legal que afecti els pactes que s'hi estableixen.
- B. Absentisme laboral.
- C. Responsabilitat en robatoris a furgonetes en ruta.

Aquesta Comissió està integrada pel representant legal de l'empresa, en la persona del director general, i pels representants legals del personal treballador.

2. El procediment i els terminis d'actuació per a tot el que la Llei i aquest conveni obliguen a intervenir la Comissió Paritària seran com s'indica a continuació:

- a) Les qüestions que es plantegin s'han de comunicar per escrit davant de la Comissió. L'escrit ha de contenir enumerats i amb claredat els fets, fonaments o motius en què es basi, i es poden aportar tots els documents que es considerin convenients.
- b) Rebut l'escrit, la Comissió s'ha de reunir en el termini màxim de deu dies, i ha d'emetre un informe per escrit, que comunicarà a la persona sol·licitadora en un termini no superior a quinze dies, que comença a comptar des del dia onzè de la recepció de la sol·licitud.
- c) Perquè l'informe sigui vàlid, l'han de signar en conformitat tots els membres que formen la Comissió.
- d) L'acord adoptat tindrà caràcter vinculant i, en cas de desacord, s'actuarà d'acord amb el que disposa l'article 25 d'aquest conveni.
- e) Es fixa com a domicili de la Comissió Paritària, a tots els efectes, el de l'empresa: carrer de la Balanguera, núm. 1, d'Inca (07300).

Article 29. Procediment davant de discrepàncies per inaplicació de condicions de treball que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors

Les parts signants d'aquest conveni acorden que, davant de discrepàncies ocasionades per la inaplicació de condicions de treball que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'acudir en primera instància a la Comissió Paritària del Conveni i, en cas que aquestes no es puguin evacuar o resoldre per aquesta Comissió o que aquesta no hagi aconseguit acord sobre aquest tema, s'han de sotmetre obligatòriament al procediment que estableix l'Acord interprofessional autonòmic regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) o, si no n'hi ha, a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Article 30. Protocol d'inclusió i respecte a la diversitat sexual i de gènere (LGTBI)

D'acord amb el que disposa el marc legal vigent i acomplint l'obligació de desenvolupar i plasmar en aquest conveni col·lectiu les mesures planificades i el protocol d'actuació per a la promoció de la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, d'acord amb la Llei 4/2023, de 28 de febrer, així com el Reial decret 10126/2024, de 8 d'octubre, acorden incorporar, en annex a aquest, les CLÀUSULES següents:

1. Compromís general d'igualtat i no-discriminació

Les parts signants d'aquest conveni manifesten el seu compromís absolut amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a fi de garantir la plena inclusió de les persones LGTBI en tots els àmbits de l'empresa. Aquest compromís s'estén a tot el personal, inclosos els treballadors cedits per empreses de treball temporal, proveïdors, persones candidates a un lloc de treball, clients i qualsevol persona que desenvolupi la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

2. Àmbit d'aplicació

Aquestes mesures i el protocol s'apliquen a tota la plantilla de l'empresa, sigui quina en sigui la modalitat de contractació laboral, incloent-hi les persones treballadores cedides per ETT, contractades per una durada determinada, personals en pràctiques, formatives o beques, així com a qualsevol persona que, de manera regular o esporàdica, presti serveis en l'àmbit organitzatiu de l'empresa. Igualment, el protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament i la violència per motius LGTBI s'aplica a les persones que sol·licitin feina o col·laborin de manera professional o comercial amb l'empresa, clients, proveïdors i persones que romanguin per qualsevol motiu en el centre de treball.

3. Conjunt planificat de mesures per a la igualtat de les persones LGTBI

En compliment del que disposa la normativa vigent, s'acorda la implantació d'un conjunt sistematitzat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, el contingut mínim dels quals és el següent:

- Inclusió de clàusules explícites d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Mesures per garantir l'accés igualitari a l'ocupació, sense discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.
- Establiment de criteris de classificació, promoció professional i formació basats en la meritocràcia i la igualtat efectiva.
- Desenvolupament i promoció d'accions formatives per a la sensibilització, capacitat i divulgació d'un llenguatge inclusiu.
- Disseny d'entorns laborals segurs, inclosius i lliures de conductes discriminatòries, respectant en tot moment la diversitat.
- Referència expressa en el règim disciplinari a les infraccions relacionades amb la discriminació o l'assetjament per motius LGTBI.
- Fixació de terminis per a l'avaluació i revisió periòdiques del compliment de les mesures pactades.

4. Negociació, revisió i seguiment de les mesures

El conjunt planificat de mesures és objecte de negociació, revisió i seguiment periòdic en la Comissió d'Igualtat.

5. Vigència de les mesures

Aquest conjunt de mesures planificades mantindrà la vigència que s'acordi per a aquest conveni col·lectiu. En tot cas, estaran subjectes a revisió i adaptació cada vegada que es produeixi una actualització normativa que afecti els drets de les persones LGTBI o a instàncies de les parts, quan es detectin noves necessitats o situacions que ho justifiquin.

6. Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament o la violència per motius LGTBI

L'empresa assumeix el compromís de desenvolupar i aplicar un protocol específic de prevenció, detecció i actuació davant les situacions d'assetjament o violència a causa d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Entre les característiques mínimes que ha de complir aquest protocol hi ha les següents:

- Informació i sensibilització permanent a tota la plantilla sobre els drets i les vies de protecció de les persones LGTBI.
- Establiment de canals confidencials i accessibles per presentar queixes i denúncies, que garanteixin la protecció de la privacitat i els drets fonamentals de la persona denunciant.
- Senyalització clara del procediment d'actuació, terminis i òrgans responsables de la recepció, tramitació i resolució de les denúncies.
- Protecció davant represàlies i garantia d'acompanyament psicològic, jurídic i/o social durant el procés per a les persones afectades.
- Introducció de mecanismes de prevenció i formació específica en matèria d'assetjament i violència LGTBI.
- Inclusió expressa de mesures de detecció primerenca i de protecció integral, real i efectiva davant qualsevol indicatiu o denúncia.
- Connexió directa d'aquest protocol amb els procediments interns de prevenció de riscos laborals i protecció de la salut.

7. Difusió, formació i sensibilització

L'empresa divulgarà de manera interna aquestes mesures i el protocol corresponent entre tota la plantilla, de manera que es garanteixi que tota persona treballadora coneix les vies de protecció i actuació. Igualment, promourà programes recurrents de formació i sensibilització, adreçats tant a la Direcció com al conjunt del personal, sobre diversitat sexual, inclusió, igualtat i prevenció de l'assetjament i la discriminació.



per motius LGTBI.

8. Garantia de confidencialitat i protecció de dades

Es garanteix en tot moment la plena confidencialitat i respecte a la intimitat de les persones afectades, així com el compliment de la normativa vigent de protecció de dades de caràcter personal, tant en la tramitació de denúncies com en l'aplicació de mesures disciplinàries o d'acompanyament.

9. Canal de denúncies, reclamacions i mecanismes de protecció

L'empresa habilita un canal específic i accessible per a la presentació de queixes, denúncies o reclamacions relacionades amb possibles situacions d'assetjament, discriminació o violència per motius LGTBI, a fi d'assegurar-ne l'accés universal i la confidencialitat i la diligència en la tramitació i la resposta.

Les parts acorden que, en cas que durant la vigència del conveni entrin en vigor noves disposicions legals o reglamentàries que ampliïn, modifiquin o millorin els drets en matèria d'igualtat i protecció de les persones LGTBI, aquestes disposicions s'aplicaran de manera directa i immediata, i la Comissió Paritària revisarà el contingut d'aquestes mesures per adaptar-les a la nova realitat normativa.

Article 31. Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, a aquests efectes les parts signants d'aquest preacord expressen el seu desig que es tracti a totes les persones treballadores amb dignitat i no es permeti ni toleri l'assetjament sexual a la feina.

2. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tothom. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeix un assetjament sexual als sectors sota la seva responsabilitat.

4. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals s'han de tractar amb rigor, promptitud i confidencialment extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, segons triï la persona treballadora presumptament assetjada, a un membre del departament de recursos humans o de personal o un membre de la Direcció de l'empresa. Així mateix, si la persona treballadora ho desitja, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals de les persones treballadores, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home, mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, es considera falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant. En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

Article 32. Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament moral en el lloc de treball

1. Declaració de principis

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat, així com la integritat física i moral. La persona treballadora també té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina. La situació d'assetjament moral es produeix quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) en sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada. Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, s'han de tractar mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes que, sense rebutjar i amb independència del possible ús de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la màxima promptitud, rigor i confidencialitat, davant la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador o la treballadora presumptament assetjats. En cap cas l'empresa o la persona responsable d'aquesta pot adoptar persecució o represàlia a la persona denunciant dels fets d'assetjament. Les parts signants d'aquest acord, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç necessari, encaminat a crear i/o mantenir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i llibertat de totes les persones treballadores que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.



Article 33. Règim disciplinari

A fi de garantir el desenvolupament adequat de la relació laboral i de salvaguardar el funcionament normal de l'organització, s'estableixen els principis i les normes següents en matèria disciplinària.

1. Principis generals

1.1. L'objectiu d'aquest règim disciplinari és mantenir la disciplina i el respecte mutu en el si de l'empresa, i vetlar per la proporcionalitat de les sancions, així com pel principi de legalitat. Observa especial atenció en totes les conductes que infringeixin la normativa sanitària que regula el sector d'alimentació i el compliment estricte per part de la persona treballadora de les normes de compliment obligat en aquesta matèria i de les quals l'empresa ha informat prèviament a través dels protocols de treball.

1.2. Amb caràcter general, qualsevol incompliment de les obligacions derivades de la relació laboral es qualifica de falta lleu, greu o molt greu, valorant les circumstàncies concurrents, la reiteració, la intencionalitat i les conseqüències derivades de la conducta.

1.3. Tota sanció per falta greu o molt greu s'ha de notificar per escrit a la persona interessada, amb expressió dels fets que la motiven i la data de la seva efectivitat. En les comunicacions esmentades s'informa, així mateix, quan procedeixi, els representants legals dels treballadors.

2. Graduació de les faltes

La llista que segueix no té caràcter limitador, per la qual cosa poden ser sancionables altres conductes o incompliments de naturalesa similar que no hi figurin expressament, sempre que s'enquadren en la tipologia de faltes descrita.

2.1. Faltes lleus

- La impuntualitat no justificada fins en tres ocasions en un mes, sempre que la suma dels retards no superi els 20 minuts.
- La inassistència injustificada d'un dia en el període d'un mes.
- La no comunicació, amb l'antelació deguda, de l'absència a la feina per causa justificada, tret d'impossibilitat acreditada.
- L'abandonament breu i injustificat del lloc de treball que no causi perjudici a l'empresa ni suposi risc per a les persones o instal·lacions.
- La falta de correcció en el tracte amb clients, proveïdors i proveïdores o companys i companyes, sempre que no afecti de manera greu la imatge de l'empresa.
- La distracció en la conservació d'estris, maquinària o instal·lacions que ocasioni deterioraments lleus o de transcendència escassa.

L'incompliment dels procediments d'actuació que estableix l'empresa en els seus protocols, sempre que no suposi una conseqüència greu per a l'empresa.

2.2. Faltes greus

- La impuntualitat no justificada en tres ocasions en el termini d'un mes, amb retards que acumulin fins a 40 minuts en total.
- La falta injustificada de dos a quatre dies a la feina en el període d'un mes.
- La simulació de malaltia o accident de manera ocasional, així com la suplantació d'un altre treballador o treballadora mitjançant fitxatge o registre d'assistència.
- La desobediència de les instruccions de feina, la imprudència o la negligència quan suposi risc de certa entitat per a la seguretat o la salut de les persones, o perjudicis a la producció o qualitat.
- Atesa la característica de l'activitat alimentària de l'empresa, i la normativa sanitària-alimentària que la regula, fumar o vaporejar, amb nicotina o sense, dins de les instal·lacions de l'empresa.
- El fet d'ofendre de paraula una altra persona al centre de treball, sense arribar a constituir una agressió ni afectar greument la seva dignitat.
- La infracció de normes de circulació durant la conducció de vehicles d'empresa. En cas que la infracció comporti accident, danys materials o personals, es qualificarà de molt greu.
- La reincidència en cinc faltes lleus dins d'un trimestre, després d'haver-se notificat o sancionat cada una.

2.3. Faltes molt greus

- La impuntualitat inexcusable en deu ocasions dins de sis mesos o en vint ocasions dins d'un any.
- El fet de faltar a la feina tres dies consecutius o cinc d'alterns en el període d'un mes sense justificació.
- El furt o robatori de béns de l'empresa, de companys o de terceres persones dins o fora dels locals de l'empresa durant la jornada laboral.
- La simulació de malaltia o accident a fi de treballar per compte propi o aliè, perjudicant els interessos de l'empresa.
- La divulgació de secrets o informacions confidencials que causi perjudicis greus a l'organització. No guardar el sigil professional en qualsevol matèria de l'empresa.



- La ingesta de begudes alcohòliques o el consum de drogues en horaris de treball, l'embriaguesa habitual o no habitual, la falta de netedat personal que afecti la bona imatge de l'activitat o el procés productiu, quan hi hagi advertència prèvia.

En els supòsits de treballadors que per a la realització de la seva feina calgui utilitzar mitjans de càrrega, automoció, mobilitat o maquinària considerats perillosos, es considera falta molt greu el consum d'alcohol o drogues en horari de feina, inclòs l'anomenat temps per a l'"entrepà" o descans.

Atesa la característica de l'activitat alimentària de l'empresa i la normativa sanitària i alimentària que la regula, fumar o vaporejar, amb nicotina o sense, dins de les instal·lacions de l'empresa, quan aquest fet suposi una sanció administrativa a l'empresa per part de les autoritats sanitàries, es qualifica de molt greu.

- La competència deslleial cap a l'empresa.
 - L'abús d'autoritat i qualsevol conducta d'assetjament (sexual, moral o per raó de sexe).
 - Les negligències, deficiències o retards injustificats en l'execució de la feina que causin perjudici a l'empresa, així com la disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball (quan sigui evident la mala fe o deixadesa en l'execució dels treballs).
 - La reiterada no utilització dels equips de protecció individual i col·lectiva que constitueixi un perill per a la mateixa persona, els companys o companyes o tercers, degudament advertit. L'incompliment de qualsevol mesura de seguretat laboral que doni lloc a un accident o incidència en la matèria esmentada. La no observança de les obligacions sanitàries en l'activitat alimentària, distribució i repartiment.
 - L'ús, sense el permís oportú, d'estris, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no hagi estat autoritzat o per a usos aliens als de la feina encomanada, fins i tot fora de la jornada laboral. L'ús indegut de les eines de treball. Té la mateixa consideració l'ús dels mitjans informàtics, el correu electrònic i la navegació per Internet. Aquests mitjans són propietat de l'empresa i es faciliten a la persona per utilitzar-los exclusivament en el compliment de la prestació laboral, i queda terminantment prohibit descarregar, emmagatzemar o guardar fitxers privats en els sistemes d'emmagatzematge de la informació de l'empresa, tant fix com removable, de la mateixa manera que es prohibeix extreure informació de l'empresa a qualsevol dispositiu d'emmagatzematge d'ús privat de la persona.
 - L'ús dels recursos informàtics, del correu electrònic i de l'accés i la navegació per Internet queda circumscrit a l'àmbit laboral, i en queda terminantment prohibit l'ús particular o per a altres finalitats.
 - L'ús de qualsevol dispositiu particular de tipus maquinari o programari sobre els mitjans informàtics que proveeix l'empresa.
 - L'ús i la revelació sense autorització de les credencials que l'empresa lliura per als accessos als sistemes (usuaris i contrasenyes), ja que tenen caràcter absolutament confidencial, per la qual cosa queda prohibit revelar-les, tret del cas d'autorització expressa dels responsables de la seva administració, si hi ha credencials personals i col·lectives; en cas de credencial personal, el personal es responsabilitza de l'ús que se'n faci.
 - L'accés als sistemes que no estigui degudament autoritzat. Està terminantment prohibit accedir als sistemes als quals no s'estigui degudament autoritzat, bé utilitzant mitjans o tècniques que permetin vulnerar la seguretat o bé utilitzant credencials que no li corresponguin.
- L'empresa pot verificar, mitjançant els procediments oportuns de vigilància i control, l'ús correcte d'aquests mitjans, i el compliment per part de la plantilla de les seves obligacions i deures laborals.
- L'incompliment als procediments d'actuació que estableix l'empresa en els seus protocols, quan suposi una conseqüència greu per a l'empresa, entenent per greu qualsevol fet que suposi un perjudici a l'empresa, tant econòmic com de marca, comercialització o venda, màrqueting, etc.
 - La reincidència en dues faltes greus o més, sempre que hi hagi intervingut sanció.
 - Les conductes que incorrin en accions d'assetjament que descriuen els articles 31 i 32 d'aquest conveni col·lectiu.

3. Sancions

Les sancions s'imposaran atenent la gravetat de la falta i la proporcionalitat, d'acord amb el barem següent:

- Per faltes lleus:
 - Amonestació verbal o escrita.
 - Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.
- Per faltes greus:
 - Suspensió de feina i sou de tres a catorze dies.
- Per faltes molt greus:
 - Suspensió de feina i sou de catorze dies fins a seixanta dies, segons la gravetat i les circumstàncies concurrents.
 - Traslletat a un altre centre de treball per un període de fins a un any, si les condicions contractuals de l'empresa ho permeten.





– Acomiadament disciplinari, de conformitat amb l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

4. Procediment sancionador

4.1. Les faltes greus i molt greus es notifiquen per escrit amb indicació dels fets concrets, la data de comissió i la sanció imposada.

4.2. En les conductes que puguin constituir assetjament, l'empresa pot adoptar, amb caràcter cautelar, la suspensió de feina i sou de la persona presumptament responsable, pel temps estrictament indispensable per aclarir els fets, sempre amb les garanties degudes.

5. Prescripció de les infraccions

5.1. Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, passats 20 dies, i les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què la Direcció de l'empresa tenguí coneixement de la comissió. En tot cas, es produeix la prescripció després de 6 mesos d'haver-se comès la falta.

ANNEX PRIMER

GRUPS PROFESSIONALS PRIMER, amb l'aclariment específic que les categories previstes per a cada un dels grups professionals es poden cobrir amb independència absoluta del gènere femení o masculí de les persones que les desenvolupin.

Les persones treballadores de l'empresa, en funció de la seva formació i el contingut de la prestació laboral que desenvolupin, estaran adscrites a les categories que es relacionen en els grups professionals següents, tenint en compte que, en el supòsit que es contracti alguna persona treballadora per desenvolupar qualsevol funció la categoria de la qual no estigui prevista en cap dels grups d'aquest annex, en el contracte de treball se li assignarà, a tots els efectes, el que les dues parts acordin.

GRUP I. Administració, en el qual s'inclouen les categories següents:

- Nivell 1: director/a.
- Nivell 2: encarregat/ada de secció.
- Nivell 3: oficial/la 1a.
- Nivell 4: oficial/la 2a.
- Nivell 5: auxiliar.

* Persones contractades mitjançant contractes formatius, tant en pràctiques com per a la formació, la retribució de les quals és la del salari mínim interprofessional anual, subjecte a les reduccions o als percentatges que estableix la normativa d'aplicació en el moment de la contractació.

GRUP II. Vendes, en el qual s'inclouen les categories següents:

- Nivell 1: director/a.
- Nivell 2: cap de vendes.
- Nivell 3: comercial, xofer repartidor/autovenda.
- Nivell 5: inspector/a de rutes.

Persones contractades mitjançant contractes formatius, tant en pràctiques com per a la formació, la retribució de les quals és la corresponent al salari mínim interprofessional anual, subjecte a les reduccions o als percentatges que estableix la normativa d'aplicació en el moment de la contractació.

GRUP III. Fàbrica, en el qual s'inclouen les categories següents:

- Nivell 1: director/a.
- Nivell 2: encarregat/ada de secció.
- Nivell 3: oficial/la 1a.
- Nivell 4: oficial/la 2a.
- Nivell 5: auxiliar.

* Persones contractades mitjançant contractes formatius, tant en pràctiques com per a la formació, la retribució de les quals és la corresponent al salari mínim interprofessional anual, subjecte a les reduccions o als percentatges que estableix la normativa d'aplicació en el moment de la contractació.





GRUP IV. Envasament, en el qual s'inclouen les categories següents:

- Nivell 1: cap tècnic/a.
- Nivell 2: encarregat/ada de secció.
- Nivell 3: oficial/la 1a.
- Nivell 4: oficial/la 2a.
- Nivell 5: auxiliar.

* Persones contractades mitjançant contractes formatius, tant en pràctiques com per a la formació, la retribució de les quals és la corresponent al salari mínim interprofessional anual, subjecte a les reduccions o als percentatges que estableix la normativa d'aplicació en el moment de la contractació.

GRUP V. Manteniment, magatzem, neteja i oficis diversos, en el qual s'inclouran les categories següents:

- Nivell 1: cap tècnic/a.
- Nivell 2: encarregat/ada de secció.
- Nivell 3: oficial/la 1a.
- Nivell 4: oficial/la 2a.
- Nivell 5: magatzemista, sereno, neteja general, peó.

* Persones contractades mitjançant contractes formatius, tant en pràctiques com per a la formació, la retribució de les quals és la corresponent al salari mínim interprofessional anual, subjecte a les reduccions o als percentatges que estableix la normativa d'aplicació en el moment de la contractació.

ANNEX SEGON

TAULES SALARIALS 01.04.2025 A 31.03.2026

NIVELL	GRUPS – CATEGORIES	SALARI BASE	PLUS ACTIVITAT	SUMA	TOTAL ANUAL
GRUP I – ADMINISTRACIÓ					
1	Director/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Encarregat/ada de secció	1.032,04	367,36	1.399,40	20.991,00
3	Oficial/a de 1a	889,93	358,85	1.248,77	18.731,62
4	Oficial/a de 2a	889,93	257,02	1.146,95	17.204,24
5	Auxiliar	888,24	253,65	1.141,88	17.128,22
GRUP II – VENDES					
1	Director/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Cap de vendes	1.032,08	265,49	1.297,56	19.463,45
5	Inspector/a de rutes	888,24	253,65	1.141,88	17.128,22
3	Comercial	29,11	11,92	41,03	18.669,21
3	Xofer repartidor/a - Autovenda	29,11	11,92	41,03	18.669,21
GRUP III – FÀBRICA					
1	Director/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Cap de vendes	1.032,08	265,49	1.297,56	19.463,45
3	Oficial/a de 1a	29,11	11,91	41,02	18.664,18
4	Oficial/a de 2a	29,11	10,92	40,04	18.216,08
5	Auxiliar	28,66	9,08	37,74	17.172,79
GRUP IV – ENVASAMENT					
1	Cap tècnic/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Encarregat/ada de secció	1.032,04	285,45	1.317,49	19.762,41
3	Oficial/a de 1a	29,11	9,34	38,45	17.496,10
4	Oficial/a de 2a	29,11	8,89	38,00	17.289,67



NIVELL	GRUPS – CATEGORIES	SALARI BASE	PLUS ACTIVITAT	SUMA	TOTAL ANUAL
5	Auxiliar	28,66	8,89	37,55	17.083,24
	GRUP V – OFICIS DIVERSOS				
1	Cap tècnic/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Encarregat/ada de secció	1.032,04	367,36	1.399,40	20.991,00
3	Oficial/a de 1a	28,57	11,69	40,26	18.316,76
4	Oficial/a de 2a	28,57	10,92	39,49	17.969,37
5	Sereno	27,77	8,78	36,55	16.630,10
5	Neteja general	27,77	8,78	36,55	16.630,10
5	Magatzemista	27,77	8,78	36,55	16.630,10
5	Peó.	27,77	8,78	36,55	16.630,10

* En aquesta taula no s'inclou el premi de vinculació. Vegeu l'article 8 del conveni.

