

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

12141

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Quesería Menorquina, SL y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07001012011995)

Antecedentes

1. El 16 de abril de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Quesería Menorquina, SL.
2. El 7 de octubre de 2020, Cesar Ignacio Rodríguez Merchán, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Quesería Menorquina, SL, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 24 de mayo de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)





CONVENIO COLECTIVO DE QUESERÍA MENORQUINA, S.L.
AÑOS 2020 - 2024

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-	Ámbito de aplicación territorial.	3
Artículo 2.-	Ámbito de aplicación personal.	3
Artículo 3.-	Vigencia.	3
Artículo 4.-	Denuncia y prórroga.	3
Artículo 5.-	Comisión negociadora.	4
Artículo 6.-	Vinculación a la totalidad.	4
Artículo 7.-	Garantías <i>ad personam</i> .	4
Artículo 8.-	Absorción.	4
Artículo 9.-	Compensación.	4
Artículo 10.-	Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.	4

CAPÍTULO II.- RETRIBUCIONES

Artículo 11.-	Aplicación.	6
Artículo 12.-	Retribución.	6
Artículo 13.-	Incremento Salarial.	6
Artículo 14.-	Antigüedad.	6
Artículo 15.-	Plus de domingos y festivos.	6
Artículo 16.-	Quebranto de moneda.	7
Artículo 17.-	Horas extraordinarias. Carácter y Naturaleza.	7
Artículo 18.-	Compensación horas extraordinarias estructurales.	8
Artículo 19.-	Plus de nocturnidad.	8
Artículo 20.-	Bonos anuales.	9
Artículo 21.-	Dietas.	9
Artículo 22.-	Dietas con motivo de la negociación colectiva del Convenio Colectivo.	10
Artículo 23.-	Plus de Jornada irregular.	10
Artículo 24.-	Incentivos por consecución de objetivos de absentismo.	10

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 25.-	Organización del trabajo.	12
Artículo 26.-	Jornada.	12
Artículo 27.-	Jornada irregular.	13
Artículo 28.-	Sistemas de compensación económica, descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.	14
Artículo 29.-	Jornadas extraordinarias.	15
Artículo 30.-	Vacaciones.	15
Artículo 31.-	Movilidad funcional.	17
Artículo 32.-	Movilidad funcional a solicitud de los trabajador/aes.	17
Artículo 33.-	Ascensos.	18
Artículo 34.-	Ingresos.	19
Artículo 35.-	Período de prueba.	20
Artículo 36.-	Ceses.	20

CAPÍTULO IV.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 37.-	Movilidad geográfica.	21
Artículo 38.-	Movilidad geográfica colectiva.	21
Artículo 39.-	Movilidad geográfica individual.	22
Artículo 40.-	Movilidad geográfica temporal.	23



Artículo 41.- Modificación sustancial de condiciones trabajo.	23
Artículo 42.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual.	24
Artículo 43.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.	24

CAPÍTULO V.- EXCEDENCIAS.

Artículo 44.- Excedencias	26
---------------------------	----

CAPÍTULO VI.- BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 45.- Complemento de Incapacidad Temporal.	28
Artículo 46.- Permisos retribuidos.	29
Artículo 47.- Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.	21
Artículo 48.- Licencias sin retribución.	32
Artículo 49.- Seguro de vida y accidentes.	32
Artículo 50.- Ropa de trabajo.	32
Artículo 51.- Ayuda por hijos/as con discapacidad.	32

CAPÍTULO VII.- JUBILACIÓN.

Artículo 52.- Jubilación forzosa, voluntaria y parcial.	33
Artículo 53.- Premio de jubilación.	33

CAPÍTULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO.

Artículo 54.- Reconocimientos médicos.	35
Artículo 55.- Maternidad.	35
Artículo 56.- Seguridad y salud laboral.	35

CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

Artículo 57.- Cuota sindical.	36
Artículo 58.- Derechos sindicales.	36
Artículo 59.- Garantías.	37
Artículo 60.- Acumulación de horas sindicales.	38

CAPÍTULO X.- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 61.- Faltas y su clasificación.	40
Artículo 62.- Faltas en materia de seguridad	41
Artículo 63.- Sanciones y plazos de prescripción.	41

CAPÍTULO XI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 64.- Clasificación profesional.	42
Artículo 65.- Trabajos de grupo profesional superior.	43

ANEXO I: TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2020.	44
--	----

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.	46
---------------------------------------	----

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.	47
---	----

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.	48
---	----

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.	48
---	----

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.	48
--	----





CONVENIO COLECTIVO DE QUESERÍA MENORQUINA, S.L.
AÑOS 2020-2024

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en todos los centros de trabajo de Quesería Menorquina, S.L.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las personas trabajadoras, salvo, en su caso, para miembros del equipo directivo, entendiéndose como tal aquel que tenga la capacidad y responsabilidad de dirección y gestión.

Queda anulado el sistema retributivo de méritos tal como estaba establecido antes de la constitución de Quesería Menorquina, S.L., si bien las personas que estuvieran actualmente adscritas al sistema de méritos mantendrán sus condiciones hasta la finalización de su relación laboral en Quesería Menorquina, S.L.

ARTÍCULO 3.- Vigencia.

El Convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2020 y extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 4.- Denuncia y prórroga.

1) El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose la aplicación de su contenido normativo - salvo en materia de incremento salarial -, hasta el acuerdo y firma de un nuevo Convenio.

2) Tendrán carácter y naturaleza obligacional los artículos y capítulos relativos a:

- Capítulo IV. Movilidad Geográfica y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.
- Artículo 33. Ascensos.
- Artículo 60. Acumulación Horas Sindicales.
- Artículo 24. Incentivos por consecución de objetivos de absentismo.
- Artículo 45. Complemento de Incapacidad temporal. En sus apartados 1, 2, y 3.

3) El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año en su contenido normativo y obligacional - excepto incremento salarial - salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 5.- Comisión negociadora.

Ambas partes acuerdan proceder a la constitución de la comisión negociadora del Convenio Colectivo con quince días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

Una vez constituida dicha comisión, la misma acordará simultáneamente el calendario de negociación colectiva y analizará el contenido de las cláusulas obligacionales, prorrogándose la vigencia de las mismas hasta la firma de un nuevo convenio, salvo que durante dicha vigencia alguna de ellas haya podido dar lugar a diferentes interpretaciones, o no se ajuste a las necesidades de la Compañía.

ARTÍCULO 6.- Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo único e indivisible, por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

ARTÍCULO 7.- Garantías *ad personam*.

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam* mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

ARTÍCULO 8.- Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente

tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

ARTÍCULO 9.- Compensación.

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

ARTÍCULO 10.- Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

- 1) Composición: estará integrada por cuatro miembros designados por cada representación.
- 2) Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días contados a partir de la fecha de solicitud.
- 3) Funciones: vigilancia, interpretación, aplicación del Convenio, conciliación y arbitraje en cuestiones y conflictos colectivos que le serán sometidos por cualquiera de las partes y afecten a intereses colectivos de los trabajadores/as.
- 4) Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados o administración laboral.
- 5) El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión será de 5 días laborables.
- 6) La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.
- 7) Caso de desacuerdo, y previo acuerdo mayoritario de cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro. En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que por parte de éste se dicte.
- 8) Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.
- 9) Los acuerdos alcanzados por la Comisión o mediante arbitraje serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

CAPÍTULO II **RETRIBUCIONES**

ARTÍCULO 11.- Aplicación.

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio, con excepción de los miembros del equipo directivo.

ARTÍCULO 12.- Retribución.

El salario bruto anual total del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituido por los conceptos salario base y plus convenio, según la tabla salarial del ANEXO I y con sujeción a las condiciones que a continuación se especifican:

1. El nivel salarial de cada trabajador/a será el indicado en la tabla adjunta, en base a su categoría profesional y nivel de conocimientos/experiencia en la Compañía, siendo el nivel 0 el asignado en el momento de ingreso.
2. El acceso del personal con un nivel salarial por debajo del máximo para su categoría al inmediatamente superior se producirá automáticamente el 1 de enero del ejercicio siguiente, siempre que durante el ejercicio en curso haya permanecido de alta en la Compañía durante 6 meses o más.

El complemento de Antigüedad, en las condiciones descritas en el Artículo 14, formará asimismo parte del salario bruto anual, si procediera.

A este artículo le resulta de aplicación el Artículo 8 de este Convenio, de modo que la tabla salarial deberá ser considerada, para cada categoría, en su conjunto, siendo así que la suma de salario base y plus convenio será la que se tenga en cuenta a la hora de valorar la eficacia práctica de las referidas disposiciones legales o de convenios colectivos de ámbito superior.

ARTÍCULO 13.- Incremento Salarial.

La revisión salarial de la tabla para cada año de vigencia de este Convenio se realizará conforme a la establecida para cada uno de ellos en el Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados, incluidos los incrementos provisionales y revisiones.



Los referidos incrementos serán efectivos el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 14.- Antigüedad.

Se mantendrá el complemento de antigüedad exclusivamente para el personal que adquiriera este derecho hasta el 31 de diciembre de 1994, tal como quedara fijado en 2009, fecha en la que se devengó el último quinquenio para el personal afectado, y sujeto a los mismos incrementos que la tabla salarial.

ARTÍCULO 15.- Plus de domingos y festivos.

1) El trabajador/a que por su cuadro horario efectúe jornada en domingo, o en día declarado festivo en el calendario laboral, con independencia del descanso que disfrute en la semana siguiente percibirá un plus monetario que se fija para el año 2020 en:

Jornada Completa	37,64 €	brutos
Media Jornada	18,84 €	brutos

2) Se entenderá como jornada completa la prestación de servicios superior a 4 horas. Las jornadas inferiores a 4 horas el referido plus se percibirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

3) Este plus será asimismo de aplicación cuando el trabajador/a realice jornada en el día o días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

4) El referido plus será asimismo percibido por aquellos empleados/as cuya jornada ordinaria finalice / se inicie en Domingo o festivo.

5) Al plus de domingos y festivos le serán de aplicación las mismas revisiones e incrementos anuales que se apliquen a la tabla salarial durante la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 16.- Quebranto de moneda.

El personal que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pago en metálico percibirá la cantidad de 35,68 € en el año 2020, siéndole de aplicación las mismas revisiones e incrementos anuales que se apliquen a la tabla salarial durante la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 17.- Horas extraordinarias. Carácter y Naturaleza.

1) El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la ley, corresponderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa, y la libre aceptación, a los trabajadores/as.

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

3) Naturaleza de las horas extraordinarias:

3.1. Fuerza mayor: Derivadas de la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros y cualesquiera otras realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

En los supuestos de fuerza mayor la aceptación será obligatoria, por el tiempo necesario para evitar daños o perjuicios, considerándose dichas horas estructurales.

Dichas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

Su abono se efectuará a razón de 1,75 x valor hora ordinaria de acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 18 del Convenio Colectivo en su apartado 2.

3.1. Horas estructurales: Derivadas de periodos punta de producción, periodos imprevistos, ausencias, y cualesquiera otras derivadas de la marcha normal del trabajo.

Su compensación se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio Colectivo en su apartado 1.1.

4) La calificación de la naturaleza de las horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor se efectuará mensualmente, de común acuerdo entre ambas representaciones.

ARTÍCULO 18.- Compensación horas extraordinarias estructurales.

Se establece el siguiente sistema de compensación para las horas extraordinarias de naturaleza estructural, así como las dedicadas a trabajos preparatorios de puesta a punto o cierre, tales como preparación y recogida de materia prima y equipos, así como aquellos otros derivados de



la finalización del proceso productivo (limpieza, sanitación de líneas de fabricación, etc.) y los de cierres contables.

1. Se compensarán conforme al siguiente cuadro y de acuerdo a la fórmula establecida en el número 3 del presente artículo.

COMPENSACIÓN EN METÁLICO	175% x V.H.O.
COMPENSACIÓN EN DESCANSO	2 HORAS
MIXTO	75% x V.H.O. + 1 HORA

Se establece el derecho de opción por parte del empleado/a entre su compensación en descanso o su compensación en metálico.

Caso de que se opte por el descanso se acordará de mutuo acuerdo entre empleado/a y responsable inmediato/a la fecha de su disfrute.

2. Los días de Navidad, Año Nuevo y Fiestas de Gracia tendrán carácter especial y, a partir de las 22:00 horas de la víspera, las horas trabajadas durante estos días se abonarán con valor doble al de la hora extra.

3. Fórmula de cálculo del valor hora ordinaria:

Salario Base + P. Convenio + Antigüedad	= V.H.O.
Días laborables del año x 7,75 horas	

(* El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1 del Convenio Colectivo.

4. Se excluyen en todo caso de la compensación prevista en el presente artículo aquellas horas extraordinarias derivadas de Jornadas Extraordinarias realizadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 19.- Plus de nocturnidad.

Aquellos empleados/as que presten sus servicios en la jornada ordinaria comprendida entre las 22.00 y las 06.00 horas - turno de limpieza o fabricación -, percibirán un plus de nocturnidad del 30%, sobre el valor hora ordinaria, calculado de acuerdo con la fórmula especificada en el punto tercero del Artículo 18.

ARTÍCULO 20.- Bonos anuales.

1. A partir del 01 de enero de 2024, siempre que el EBITDA del ejercicio en curso sea igual o superior al 8% de la facturación (importe neto de la cifra de negocios) y siempre que el BAI alcance como mínimo el importe de 1.300.000 euros, se distribuirá como un bono único anual no consolidable entre todos los trabajadores/as, la cantidad equivalente a un doceavo del salario bruto anual de los trabajadores/as contratados antes de 29 de septiembre de 2014, que permanezcan en activo en ese momento en la Compañía.

A tal efecto, el EBITDA se calculará como el resultado de la siguiente diferencia: el importe neto de la cifra de negocios, a la que se le sumará las variaciones de productos terminados y en curso de fabricación más los trabajos realizados por la empresa para su activo más los otros ingresos de explotación, y a la que se le deducirá los gastos por aprovisionamientos, los gastos en servicios exteriores y los gastos de personal excluidos los gastos por indemnizaciones por despido y las dotaciones a las provisiones por motivo de reestructuración.

Asimismo, se entenderá a los efectos de este artículo como BAI, el Resultado antes de impuestos descontando el efecto que sobre el mismo tienen las siguientes magnitudes:

- Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales, excepto los deterioros por insolvencias (cuyos importes absolutos se restarán cuando sean positivos y se sumarán cuando sean negativos)
- Variación del valor razonable en instrumentos financieros y deterioros de inmovilizado (cuyos importes absolutos se restarán cuando sean positivos y se sumarán cuando sean negativos)
- Deterioros de inmovilizado, incluido el financiero (cuyos importes absolutos se restarán cuando sean positivos y se sumarán cuando sean negativos).
- Gastos financieros por actualización de provisiones (cuyos importes absolutos se restarán cuando sean positivos y se sumarán cuando sean negativos).

2. Asimismo se establece, para 2025 y años sucesivos, siempre y cuando se haya generado en ese año el bono del punto 1, la posibilidad de devengo de un bono adicional en virtud del porcentaje que represente el EBITDA referenciado en el apartado 1 respecto a la facturación, de tal forma que se devengarán los siguientes importes:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/166/1101337





- 1.- El 25% del doceavo de referencia si el EBITDA se sitúa entre el 10 y el 12% del importe neto de la cifra de negocios, o
- 2.- El 50% del doceavo de referencia si el EBITDA se sitúa entre el 12% y el 15% del importe neto de la cifra de negocios, o
- 3.- El 100% del doceavo de referencia si el EBITDA supera el 15% del importe neto de la cifra de negocios.

ARTÍCULO 21.- Dietas.

1) Cuando por razón de la función encomendada y con motivo de trabajo el trabajador/a se vea obligado a pernoctar o efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá la siguiente compensación por gastos durante el año 2020:

- Desayuno: Hasta 3,00 € brutos.
- Comida: Hasta 23,72 € brutos.
- Cena: Hasta 30,40 € brutos.

A estos importes le serán de aplicación las mismas revisiones e incrementos anuales que se apliquen a la tabla salarial durante la vigencia de este convenio.

Las dietas por comida y cena podrán acumularse hasta el tope máximo de la suma de ambos, siempre que existan ambos conceptos.

2) Para el reembolso de los gastos efectuados se hace necesario:

- a. Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde el empleado/a preste sus servicios.
- b. Justificar con los oportunos comprobantes la realización del gasto.

ARTÍCULO 22.- Dietas con motivo de la negociación colectiva del Convenio Colectivo.

1) Asimismo le será de aplicación el artículo 21 del presente Convenio a aquellos desplazamientos fuera del centro de trabajo efectuados por los miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo con motivo de la negociación colectiva del Convenio.

2) Para recibir el reembolso de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a. Que el motivo del desplazamiento se derive de convocatoria por parte de la Empresa o de la autoridad laboral.
- b. Que alguno de los conceptos (comida, desayuno y cena) se originen con motivo del desplazamiento, y coincidan durante el tiempo de reunión.
- c. Serán asimismo reembolsables los gastos de la comida del mediodía si la reunión empieza a primera hora de la tarde o finaliza al mediodía.
- d. Para la percepción del concepto cena, la reunión deberá de finalizar a partir de las 21:00 horas.
- e. Tener autorización previa del jefe de personal del centro de trabajo, con quien se acordará previamente el medio de transporte, o número de vehículos necesarios en su caso.
- f. Justificación posterior a través de nota de gastos de la realización de los conceptos, a la cual se adjuntarán los correspondientes justificantes.

ARTÍCULO 23. Plus de Jornada irregular.

1) El plus de jornada irregular será percibido por todos aquellos trabajadores/as que realicen jornada irregular de acuerdo a lo estipulado en los artículos 27 y 28 del presente Convenio Colectivo.

2) La cuantía de dicho plus por día efectivo de trabajo será de 77,94 € brutos para el año 2020, siéndole de aplicación las mismas revisiones e incrementos anuales que se apliquen a la tabla salarial durante la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 24. - Incentivos por consecución de objetivos de absentismo.

1) Se establece el sistema de incentivos vinculado a la consecución de los siguientes objetivos:

- 1.1. Incentivo anual vinculado a la consecución del objetivo de absentismo de carácter colectivo.
 - 1.1.a) Siempre que el índice de absentismo anual de la Compañía no supere el 3,50%, los trabajadores/as podrán disfrutar de 2 días de reducción de jornada anual.
 - 1.1.b) El objetivo colectivo anual de absentismo se refiere a toda la plantilla.
 - 1.1.c) Los días de reducción de jornada anual por consecución del objetivo colectivo de absentismo se disfrutarán de manera conjunta por toda la plantilla, a excepción de los departamentos previstos en el artículo 30 (Vacaciones) de este Convenio. El disfrute de los días, siempre y cuando las necesidades productivas y de mercado lo permitan, se adicionará a puentes. Caso de no ser posible, se adicionará a vacaciones de acuerdo a lo prevenido en el artículo 30.
 - 1.1.d) A efectos de la valoración de la consecución del objetivo colectivo anual de absentismo del presente artículo, se computarán





todas aquellas ausencias derivadas de:

- Enfermedad Común o Accidente no Laboral
- Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional
- Permisos Retribuidos

No se tendrán en cuenta a efectos de la valoración de la consecución del objetivo colectivo anual de absentismo del presente artículo las ausencias derivadas de:

- Horas Sindicales
- Maternidad

1.2. Incentivo anual, en metálico o en tiempo de descanso a elección del trabajador/a, vinculado a la consecución del objetivo de absentismo de carácter individual:

1.2.a) Los trabajadores/as que no hayan tenido ninguna ausencia en el transcurso del año derivada de Enfermedad Común, Accidente no Laboral, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional durante el año, podrán disfrutar de 2 días de reducción de jornada anual descanso o incentivo en metálico de 150,00 €.

1.2.b) De conseguirse el objetivo individual por dos años consecutivos, se obtendrá 1 día de descanso o incentivo en metálico de 75,00 € adicional. Al efecto del cómputo de años consecutivos en los que se consiga el objetivo individual, no se tendrá en cuenta el año por el que ya haya sido premiado por este concepto el trabajador/a.

1.2.c) En caso de optarse por el incentivo en tiempo de descanso, éste se disfrutará de mutuo acuerdo entre el empleado/a y su responsable inmediato/a.

2) La consecución de ambos objetivos, individual y colectivo, tendrá carácter complementario, adicionándose por tanto el incentivo correspondiente a la consecución del objetivo colectivo anual y el incentivo correspondiente a la consecución del objetivo individual anual.

3) El presente artículo tendrá carácter obligacional, perdiendo por tanto su vigencia y aplicación a 31 de Diciembre de 2024.

CAPÍTULO III **ORGANIZACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.**

ARTÍCULO 25.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo y de los procesos productivos será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 26.- Jornada.

1) La jornada laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, quedará fijada de conformidad con la siguiente fórmula:

Días naturales del año

- nº de domingos
- nº de sábados
- nº de fiestas de carácter local, nacional o de Comunidad, no coincidentes en sábado
- 26 días laborables de vacaciones
- = nº de días laborables del año

2) De acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, las horas de jornada para el año 2020, quedan establecidas en 1792 horas de presencia y 1736 horas efectivas, correspondientes a 224 días laborables.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio la jornada anual será el resultado de multiplicar por 8 horas (jornada de presencia), y 7,75 horas (jornada efectiva), los días laborables resultantes de la aplicación de la fórmula establecida en el número 1 del presente artículo.

3) La jornada, salvo necesidades de la empresa, será de 40 horas semanales, distribuidas en 8 horas diarias de presencia, equivalentes a 7,75 horas diarias efectivas de trabajo.

4) Al objeto de optimizar el proceso productivo y evitar improductividades derivadas de paradas y arranques durante la semana, ambas representaciones se comprometen a revisar, y en su caso acordar, el traslado de aquellas fiestas que caigan en mitad de semana, y no revistan un especial carácter familiar o social.

5) La jornada en régimen de turnos se efectuará de acuerdo a la siguiente secuencia temporal:

- Noche
- Tarde
- Mañana.

ARTÍCULO 27.- Jornada irregular.

1) Se entienden como jornada irregular aquellos supuestos que incidan en una o más líneas de fabricación y/o afecten al nivel de empleo del centro, y se deriven de necesidades productivas, como consecuencia de lo prevenido en el número 2 de éste artículo.

2) La implantación de la jornada irregular deberá de fundamentarse en alguno de los siguientes supuestos:

- a.Circunstancias de mercado que originen un aumento de volumen de fabricación o pedidos imprevistos cuya no atención cause perjuicio económico o de clientes para la Empresa.
- b.Improductividades derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y técnicos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para la Empresa.
- c.Improductividades derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales, que impidan el desarrollo normal del proceso productivo.

3) La Dirección del centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la Representación Social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de su implantación:

- a.Deberá de mediar un preaviso de 10 días a su implantación.
- b.Contenido de la información:
 - 1.Previsión de Ventas
 - 2.Ventas Reales
 - 3.Previsión de la producción
 - 4.Producción real
- c.Dicha información sustituirá a la información socioeconómica trimestral prevista en el artículo 64.1. del Estatuto de los Trabajadores/as, en lo referente a situación / evolución de la producción, ventas y programa de la producción.

4) Procedimiento de designación de empleados:

- a.Criterio General: primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados/as posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.
- b.Subsidiariamente: el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.
- c.Derecho preferente: se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados/as que habitualmente se encuentran adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

5) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional entre los empleados/as de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de ecuanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, que se acordará con la Representación Social, tanto para los supuestos de obligatoriedad como voluntariedad.

6) El número de días de jornada irregular derivadas de circunstancias de mercado (art. 27.2.a) como por improductividades (art. 27.2.b y c) para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecerá de acuerdo a los siguientes criterios:

6.1) El nº total de jornadas vendrá determinado por el nº de trabajadores/as fijos en plantilla, multiplicado por 7 días, de los departamentos relacionados directamente con el proceso de fabricación: Producción, Mantenimiento, Carretileros/as de Producción y Laboratorio.

6.2) El número máximo de jornadas irregulares que podrá realizar cada trabajador/a será de 10 días para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

7) La implantación de la jornada irregular derivada del presente artículo, será facultad de la Dirección del Centro, teniendo carácter de obligatoriedad su realización.

8) En el supuesto de improductividades, se procurará que el día de paralización del proceso productivo coincida en Lunes / Viernes.

ARTÍCULO 28.- Sistemas de compensación económica, descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.

1) El sistema de compensación económica, retribución y recuperación de días derivados de la implantación de la jornada irregular prevista en el artículo 27 del presente Convenio, se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2) Sistema de compensación económica:



2.a.- Del 1º al 7º día, ambos inclusive, de jornada irregular se percibirá el plus de jornada irregular previsto para cada uno de los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 23.2.

Asimismo, y en los supuestos de circunstancias de mercado que conlleven un aumento de volumen de conformidad con lo previsto en el artículo 27.2.a) del Convenio Colectivo, se disfrutará de un día de descanso compensatorio del exceso de jornada semanal.

2.b.- Del 8º al 10º día, ambos inclusive, se abonarán a razón de valor hora extra, más el plus de domingos y festivos previsto en el artículo 15.1 del Convenio.

2.c.- Las jornadas previstas en el apartado 2.b del presente artículo, si bien se abonan a razón de valor hora extra, no tendrán carácter y naturaleza de horas extraordinarias, no computando por tanto a efectos de determinar el número máximo de horas extras previstos en Convenio, quedando su realización compensada a efectos de tiempo de trabajo, con la reducción de jornada en cómputo anual.

2.d. Todos aquellos empleados/as que como consecuencia de la implantación de la jornada irregular presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad del 30% sobre el salario hora ordinaria por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período.

2.e A efectos del cálculo del valor hora extra como del plus de nocturnidad será de aplicación la fórmula prevista en los artículos 18.2 y 19 del Convenio Colectivo.

3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

3.1.- Circunstancias de mercado – aumento de volúmenes de fabricación, demanda de mercado, o pedidos imprevistos – que hagan necesario trabajar en sábado:

a.El día(s) de descanso se disfrutará(n) siempre que sea posible en el día(s) en que se produzcan improductividades de conformidad con lo prevenido en el artículo 27.2 b y c.

b.Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el día(s) se adicionará a vacaciones, o en su defecto se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado/a.

3.2.- Recuperación de improductividades - los días de trabajo perdidos derivados de este supuesto -:

a.Se recuperará en sábado(s) donde se produzca un aumento de la demanda de mercado o volúmenes de fabricación de conformidad con lo prevenido en el artículo 27.2.a).

b.Caso de no ser posible la recuperación dispuesta en el apartado a) del presente artículo, se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

c.Cualquier otra fórmula que válidamente puedan acordar ambas representaciones.

ARTÍCULO 29.- Jornadas extraordinarias.

1) Con carácter excepcional, ambas representaciones podrán acordar el establecimiento de jornadas extraordinarias.

2) Tendrán la consideración de jornadas extraordinarias aquellas jornadas que se realicen sobre la jornada ordinaria, y cuya ejecución sea necesaria como consecuencia de:

a.Haberse utilizado y agotado previamente el número máximo de días establecidos como jornada irregular previstos en el artículo 27.6 del Convenio Colectivo, siendo éste un requisito imprescindible.

b.Circunstancias de mercado que originen un aumento de volumen de fabricación o pedidos imprevistos, cuya no atención cause un perjuicio económico o de clientes para la Empresa.

3) Las horas trabajadas durante las citadas jornadas extraordinarias se compensarán en metálico, a razón del 1.75% del valor-hora ordinaria de acuerdo con la fórmula prevista en el apartado 2) del artículo 18 del Convenio Colectivo, más plus de domingos y festivos, establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

4) La dirección de la Empresa, previamente a su realización, y con la mayor antelación que permitan las circunstancias, informará a la representación de los trabajadores, de los siguientes extremos:

a) Necesidades de mercado que motivan su implantación de acuerdo a lo previsto en el artículo 28.2.a), referente a jornada irregular.

1. Número de días necesarios

2. Línea o líneas de fabricación en los que sea necesario trabajar así como los servicios auxiliares, y número de empleados/as





necesarios.

3. Número de Trabajadores/as afectados, teniendo preferencia aquellos empleados/as que de forma habitual presten servicios en las líneas o los servicios afectados.

6) Dado el esfuerzo adicional que conlleva la realización de dichas jornadas, la Empresa establecerá las medidas necesarias para repartirlas entre el mayor número de empleados/as que reúnan la cualificación necesaria.

ARTÍCULO 30.- Vacaciones.

Devengo: Del 01 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Disfrute: Del 01 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

El disfrute de los días de vacaciones se efectuará, para el personal relacionado con la producción (producción, mantenimiento, laboratorio, logística), de conformidad con uno de los siguientes modelos de planificación:

1) Planificación mediante turnos:

- a) Cada trabajador/a disfrutará de dos semanas naturales consecutivas dentro del período comprendido entre la última semana completa del mes de junio y las once semanas inmediatamente siguientes.
- b) El trabajador/a cuyo período vacacional se haya iniciado en junio o haya finalizado en septiembre tendrá derecho en el año siguiente a disfrutarlas en los meses de julio y/o agosto.
- c) Los turnos de vacaciones se organizarán por parte de la Empresa y se informará a la representación sindical de los integrantes de cada turno dentro de los 2 primeros meses del año.
- d) El resto de las vacaciones se disfrutarán en el período de Semana Santa y Navidad.
- e) Para que los trabajadores/as puedan planificar sus vacaciones, cada departamento confeccionará dentro de los 2 primeros meses del año el calendario de vacaciones, que posteriormente será acordado con la representación social.

2) Planificación mediante paralización parcial del proceso productivo.

- a. Cierre parcial del proceso productivo durante dos semanas consecutivas durante el mes de julio y/o agosto.
- b. Establecimiento de un equipo de empleados/as que atenderán aquellas necesidades de la Empresa que no puedan ser paralizadas durante las dos semanas consecutivas del mes de julio y/o agosto.
- c. Criterios de selección del equipo necesario: primará el criterio de voluntariedad y subsidiariamente el de obligatoriedad hasta completar el número de empleados/as necesarios.
- d. Los empleados/as seleccionados con el criterio de voluntariedad y obligatoriedad que deban de prestar servicios durante las dos semanas de julio y/o agosto, disfrutarán de dos semanas consecutivas de vacaciones entre los meses de junio y septiembre. Mediante acuerdo entre las partes (empleado/a y responsable de departamento), podrán acordarse otros períodos de disfrute.
- e. Aquellos empleados/as que hayan sido seleccionados con carácter de obligatoriedad tendrán derecho a disfrutar dentro del siguiente año su período vacacional de tres semanas consecutivas durante el mes de julio y/o agosto.
- f. Caso que las necesidades productivas y de mercado lo permitan, la elección de este sistema de planificación de vacaciones deberá de ser comunicada por parte de la dirección del centro a la representación social no más tarde del 1 de marzo.

Por sus características, los departamentos de Finanzas, Administración Logística, Comercial y Compras organizarán sus vacaciones dentro de los 2 primeros meses del año de mutuo acuerdo con su inmediato/a superior, asegurando la cobertura del servicio en todos los días laborables incluyendo los festivos locales y autonómicos. Cada trabajador/a disfrutará por lo menos dos de las semanas de vacaciones de forma consecutiva.

El calendario de vacaciones de los departamentos de Finanzas, Administración Logística, Comercial y Compras será posteriormente comunicado a la representación social.

ARTÍCULO 31.- Movilidad funcional.

1) No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales así como la pertenencia a los Grupos Profesionales definidos en los artículos 64 y 65.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá de estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a la representación social.



3) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo el trabajador/a derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, siendo de aplicación la siguiente fórmula por día efectivo de trabajo:

$$\frac{\text{Días naturales anuales}}{\text{Días laborables anuales}} = \text{Coeficiente}$$

(*) El coeficiente resultante deberá ser multiplicado por día efectivo de trabajo en la categoría superior.

(**) El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1 del Convenio Colectivo.

En caso de encomienda de funciones inferiores, el trabajador/a mantendrá su retribución de origen.

4) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional

5) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a los del Grupo Profesional durante un periodo de 6 meses consecutivos durante un año, u ocho meses durante 2 años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él/ella realizadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 - Ascensos - del Convenio Colectivo.

6) En los supuestos de cambio de funciones distintas a los previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en los artículos 41 y 42 del Convenio Colectivo, relativos a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 32.- Movilidad funcional a solicitud de los trabajadores/as.

1) Los trabajadores/as podrán solicitar voluntariamente realizar tareas encuadradas en una categoría inferior a la que ostenten.

2) Caso de que esta solicitud no obedeciera a motivos médicos, la Empresa se reserva la potestad de aceptarla o no en función de sus necesidades.

3) El trabajador/a que voluntariamente realice tareas de una categoría profesional inferior a la suya por motivos no médicos y durante más de 3 meses pasará a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, y no mantendrá su retribución de origen, siendo de aplicación la siguiente fórmula por día efectivo de trabajo:

$$\text{Coeficiente} = \frac{\text{Días naturales anuales}}{\text{Días laborables anuales}}$$

(*) El coeficiente resultante deberá ser multiplicado por día efectivo de trabajo en la categoría inferior.

(**) El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1.

ARTÍCULO 33.- Ascensos.

1) Ascensos por capacitación: Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación, experiencia y méritos que concurran en los empleados/as de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en las descripciones de los puestos de trabajo elaboradas por la Empresa, y ello tanto si se trata de puestos vacantes como de puestos de nueva creación. Se emitirá una copia de tales descripciones al Comité de Empresa.

La Empresa, a través de los tablones de anuncios, publicará las vacantes que se produzcan en cualquier caso, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas, pudiendo presentarse como candidatos/as todos los empleados/as que, reuniendo tales condiciones, así lo deseen.

Los empleados/as fijos de plantilla, y de entre ellos quien ostente mayor antigüedad, tendrán preferencia en igualdad de condiciones, conocimientos y experiencia para ocupar puestos de grupo superior sobre el personal con contratos temporales.

La Dirección efectuará a tal efecto las pruebas de capacitación que estime oportunas, pudiendo, caso de que ningún/a aspirante supere las pruebas, recurrir a la contratación externa.

Los puestos de responsabilidad o de carácter confidencial identificados por la Dirección de la Empresa serán de libre designación por parte de ésta.

2) Pruebas de aptitud: los candidatos/as presentados serán sometidos a pruebas de aptitud confeccionadas por el/la futuro inmediato superior del empleado/a y/o inmediato/a superior de éste/a, debiendo publicarse asimismo, en el tablón de anuncios, las pruebas a las que serán sometidos los candidatos/as. Dichas pruebas deberán estar en consonancia con las características especificadas en la descripción del puesto de trabajo.

Salvo en caso de perentoria necesidad, las convocatorias para cubrir las vacantes y las pruebas a que serán sometidos los candidatos/as, deberán exponerse con un mínimo de dos semanas de antelación.

El tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:

- El/la Responsable del Centro de Trabajo o persona en quien delegue.
- El futuro/a inmediato superior del puesto en cuestión.
- Un/a representante del departamento de Recursos Humanos.
- Dos representantes sindicales del grupo al que pertenezca el candidato/a.

Realizadas las pruebas de aptitud será seleccionado el candidato/a que haya superado las mismas con mejor calificación.

Si alguno o algunos de los candidatos/as presentados/as y no seleccionados/as tuviera objeciones que hacer a la selección final, deberá presentar su queja al Comité de Evaluación, remitiendo copia al Departamento de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa podrá elevar un informe al Departamento de Recursos Humanos, exponiendo los motivos por los que estime puedan haber existido anomalías en el procedimiento de selección.

El Departamento de Recursos Humanos, una vez recibido dicho informe, recabará cuantos documentos, pruebas de aptitud, etc., estime necesarios para obtener un claro juicio de la situación, dando junto con el/la inmediato superior una solución definitiva al problema presentado.

En el supuesto que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno/a de los candidatos/as cumpliera los requisitos necesarios para el desempeño del cargo, la Empresa procederá a cubrir los puestos con personal ajeno a la misma, el cual, a su vez, deberá ser sometido a las pruebas de aptitud correspondientes.

ARTÍCULO 34.- Ingresos.

El ingreso de los trabajadores/as en la Empresa se ajustará a las normas legales sobre colocación, salvo en las siguientes materias:

34.1.- Contratación eventual.

La Empresa atenderá y cubrirá todas aquellas necesidades derivadas de las causas que se indican a continuación, a través de contratos de duración determinada suscritos por QUESERÍA MENORQUINA, S.L. o a través de Empresas de Trabajo Temporal:

- a) Circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedido así lo requieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas
- b) Interinidad: Derivada de vacaciones, excedencias o incapacidad temporal cuya duración en este último caso exceda de tres meses de duración.
- c) Obra o servicio determinado: Aquellos supuestos de trabajos con autonomía y sustantividad propia tales como obras, instalaciones, reparaciones, y montajes, u otros de naturaleza análoga.

Para los casos descritos en los apartados anteriores se realizarán preferentemente contrataciones directas por parte de Quesería menorquina, S.L., evitándose las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal siempre que ello no suponga un perjuicio organizativo o económico para la Compañía.

34.2.- Contratos en prácticas.

Les será de aplicación el Art. 11º del Estatuto de los Trabajadores salvo en las siguientes materias:

- a) Duración del contrato: No podrá ser inferior a seis meses o exceder de dieciocho meses.
- b) Retribución:



- Los doce primeros meses, el 80% de la retribución establecida para el puesto de trabajo desempeñado.
- Los 6 meses restantes, el 90% de la retribución establecida para el puesto de trabajo desempeñado.

34.2.- Contratos para la formación y el aprendizaje.

Les será de aplicación el Art. 11º del Estatuto de los Trabajadores salvo en las siguientes materias:

- a) Duración del contrato: No podrá ser inferior a seis meses o exceder de dos años.

ARTÍCULO 35.- Período de prueba.

De acuerdo con el contenido del Art. 14º del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Hasta 6 meses para quienes reúnan la condición de Titulado/a Superior.
- Hasta 15 días para los trabajadores/as no cualificados.
- Hasta 3 meses para el resto de los trabajadores/as.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de plantilla, excepto los relativos a la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión dé lugar a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como de antigüedad en la Empresa. La situación de incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del período de prueba.

ARTÍCULO 36.- Ceses.

Quien desee causar baja voluntaria en la Compañía deberá preavisar de su intención de hacerlo con los siguientes plazos:

- a) Técnicos/as y Administrativo/as: 1 mes de antelación
- b) Resto del personal: 15 días de antelación

Caso de no respetarse los plazos establecidos, la Compañía podrá descontar de la liquidación del trabajador/a cesante los días de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 37.- Movilidad geográfica.

1) Se entiende por movilidad geográfica el traslado del trabajador/a a centro de trabajo distinto a aquellos en los que éste/a preste servicios de forma permanente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas.

2) Se entenderá que concurren las causas expuestas en el apartado número 1 de este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias de la demanda.

3) La movilidad geográfica podrá tener carácter:

- 3.1) Colectivo, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, o cuando en un período de 90 días el traslado afecte a un número de trabajadores/as superior a 7, o individual en cualquier otro supuesto.
- 3.2) Temporal o permanente.

4) En ningún caso se considerará movilidad geográfica el traslado de aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo, o cuya prestación de servicios se realice de forma itinerante en uno o más centros de trabajo.

5) El procedimiento a seguir en los supuestos de movilidad geográfica colectiva individual, así como en los supuestos de traslado temporal, será el establecido en los artículos 38, 39 y 40 del presente Convenio.

En lo no previsto en los referidos artículos será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



ARTÍCULO 38.- Movilidad geográfica colectiva.

- 1) Deberá de ir precedido de un período de consultas con los/las representantes de los trabajadores/as de una duración no inferior a 15 días.
- 2) Dicho período de consultas deberá de versar sobre los siguientes extremos:
 - a. Causas motivadoras de la decisión empresarial.
 - b. Posibilidades y alternativas de evitar o reducir los efectos derivados del traslado para los trabajadores/as afectados.
 - c. Medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores/as afectados.
 - d. Compensaciones económicas para los gastos propios del trabajador/a y familiares derivados del traslado, así como aquellos otros que acuerden las partes durante el período de consultas.
- 3) La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán de ser formalizadas por escrito y notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.
- 4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la Empresa notificará a los trabajadores/as su decisión sobre el traslado, que se registrará de acuerdo a los siguientes criterios:
 - a. Notificada la decisión de traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre éste o la extinción de su contrato de trabajo.
 - b. Caso de optar por la extinción del contrato de trabajo, percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.
 - c. La decisión de traslado deberá ser comunicada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.
- 5) El acuerdo con los/las representantes de los trabajadores/as durante el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as afectados al ejercicio de la opción prevista en el número 4 de este artículo.

El acuerdo durante el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

- 6) Concluido el período de consultas sin acuerdo entre las partes, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual del trabajador/a.

La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

- 7) Los/las representantes legales de los trabajadores, así como los trabajadores/as mayores de 50 años o menores de 18 años, tendrán prioridad de permanencia, salvo aceptación voluntaria.

ARTÍCULO 39.- Movilidad geográfica Individual.

- 1) La decisión de traslado deberá de ser notificada al trabajador/a así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.
- 2) Simultáneamente a dicha notificación se abrirá un período de consultas para las partes de 15 días.
- 3) Dicho período de consultas deberá versar sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, medidas para reducir sus efectos, así como la compensación económica por gastos propios del trabajador/a y familiares a su cargo, derivados del traslado.
- 4) A la finalización del período de consultas ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.
- 5) Notificada la decisión de traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar por:
 - a. Aceptar el traslado, percibiendo la compensación económica por gastos propios y de los familiares a su cargo, así como aquellos otros que hayan podido acordar las partes durante el período de consulta.
 - b. Extinguir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y por un máximo de 12 mensualidades.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación, el empleado/a que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

ARTÍCULO 40.- Movilidad geográfica temporal.

- 1) Por razones técnicas, organizativas, productivas, económicas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que éstos/as residan temporalmente en población

distinta de la de su domicilio habitual.

- 2) En dichos supuestos, la Empresa, además de los salarios, abonará los gastos de viaje y dietas establecidos en el presente Convenio.
- 3) El trabajador/a deberá de ser informado del desplazamiento con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.
- 4) En aquellos supuestos de desplazamiento superiores a 3 meses de duración, el empleado/a tendrá derecho por cada tres meses de desplazamiento a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos serán reembolsados por la Empresa de acuerdo a las dietas previstas en el presente Convenio.
- 5) Contra la orden de desplazamiento, y sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador/a en los mismos términos a los establecidos en el apartado 5º del artículo 39 del Convenio Colectivo.
- 6) Los/las representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 41.- Modificación sustancial de condiciones trabajo.

- 1) La dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- 2) Se entenderá que concurren las causas indicadas anteriormente cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias del mercado.
- 3) Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:
 - a. Jornada de trabajo
 - b. Horario
 - c. Régimen de trabajo a turnos.
 - d. Sistema de remuneración.
 - e. Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 31 del Convenio Colectivo.

- 4) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter:
 - a. Individual: Modificación de las condiciones de trabajo que disfrutan los trabajadores/as a título individual.
 - b. Colectivo: La modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores/as en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos/as, en virtud de una decisión unilateral de la dirección de la Empresa de efectos colectivos.
- 5) En lo no previsto en el presente artículo o en los artículos 42 y 43 del presente Convenio, relativos a modificación sustancial de condiciones de trabajo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 42.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual.

- 1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual será notificada por parte de la dirección de la Empresa al trabajador/a afectado/a y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
- 2) Simultáneamente a dicha notificación se iniciará un período de consultas para las partes de 15 días naturales máximo.
- 3) Dicho período de consultas deberá de versar sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.
- 4) A la finalización del período de consultas, ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.
- 5) En aquellos supuestos previstos por la ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1a) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador/a resultase perjudicado por la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve mensualidades.
- 6) Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, el trabajador/a que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la dirección de la Empresa podrá impugnarla ante la jurisdicción social.



ARTÍCULO 43.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

- 1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas de 15 días con los/las representantes de los trabajadores.
- 2) Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la dirección de la Empresa, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los empleados/as afectados.
- 3) Caso de alcanzarse acuerdo durante el período de consultas, este requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de Empresa.
- 4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la Empresa notificará a los trabajadores/as su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo de 30 días.
- 5) Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual por parte del trabajador/a de rescisión de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y por un máximo de 9 mensualidades.
- 6) Asimismo, el acuerdo con los/las representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as afectados a ejercitar la opción de rescisión de la relación laboral en los términos señalados en el apartado anterior.

CAPÍTULO V
EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 44.- Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria.

- 1) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por todos aquellos trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa.
- 2) El plazo de excedencia voluntaria no podrá ser, salvo acuerdo de las partes, inferior a cuatro meses, o superior a cinco años.
- 3) Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde la finalización del anterior período de excedencia.
- 4) La obligación de readmisión del trabajador/a por parte de la Empresa quedará limitada al caso de que existan vacantes en puestos de igual o similar categoría o grupo profesional al que ocupaba el trabajador/a antes de acceder a la situación de excedencia.
- 5) La solicitud de reingreso deberá de efectuarse por escrito, mediante correo certificado con acuse de recibo, o mediante comparecencia personal ante el departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, el cual acusará recibo de su presentación.

2.- Excedencia forzosa.

- 1) Tendrán la consideración de excedencia forzosa los siguientes supuestos:
 - a. La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b. Los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o nacional, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
 - c. En ambos supuestos, el reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.
- 2) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3.- Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

- 1) El trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.
- 2) Dicho período de excedencia no podrá ser superior a tres años.
- 3) Los sucesivos hijos/as tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.



- 4) Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- 5) El período en excedencia computará a efectos de antigüedad.
- 6) El trabajador/a tendrá durante el período de excedencia derecho a la asistencia a cursos de formación y capacitación profesional.
- 7) Asimismo, el empleado/a podrá solicitar el pase a la situación de excedencia en los términos y condiciones expuestos en el presente artículo, en los siguientes supuestos:
 - 7.1) Caso de adopción de hijos/as de edad inferior a un año, previa justificación documental de dicha situación.
 - 7.2) Para cuidado de hijo/a con minusvalía física o discapacidades psíquicas, reconocidas por los servicios médicos oficiales establecidos por la administración pública, de acuerdo a los baremos legalmente previstos.
 - 7.3) A los efectos del apartado anterior, se entenderá por minusvalía aquellas situaciones cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.
 - 7.4) Para atender a familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad, en casos de enfermedad grave o situaciones invalidantes.
 - 7.5) Se entenderá por enfermedad grave y situaciones invalidantes, a los efectos del apartado anterior, aquellas situaciones en las que el familiar no pueda valerse por sí mismo y requiera el cuidado y asistencia continua de otra persona.
El reconocimiento de dicha situación requerirá informe favorable del servicio médico de la Seguridad Social.
- 8) El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En el supuesto de no existir éste a la fecha de su reingreso, la citada reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- 9) El reingreso deberá ser solicitado con 30 días de antelación a la finalización del período de excedencia.

La solicitud de reingreso deberá de efectuarse por escrito, mediante correo certificado con acuse de recibo, o mediante comparecencia personal ante el departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, el cual acusará recibo de su presentación.

CAPÍTULO VI **BENEFICIOS SOCIALES**

ARTÍCULO 45.- Complemento de Incapacidad Temporal.

El sistema de complementación de las prestaciones de la Seguridad Social derivado de contingencias comunes se efectuará con carácter general de conformidad con los criterios previstos en los apartados siguientes:

- 1) En aquellos casos en que el índice de absentismo mensual o acumulado anual de no supere el 3,50%, la Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto total a partir del día 1 y hasta un máximo de 18 meses naturales contados desde el primer día de la baja.

Para el cálculo del índice de absentismo no se computarán:

- Las ausencias derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.
- Las ausencias injustificadas.

Sí serán contemplados para el cálculo del índice de absentismo:

- Las ausencias derivadas de accidente no laboral o enfermedad común.
- Los permisos retribuidos.

- 2) En aquellos casos en que el índice de absentismo tal como se prevé en el apartado 1) sea superior al 3,50%, el sistema de complementación de Incapacidad Temporal se efectuará con carácter general de acuerdo a los apartados siguientes:

2.1) Primera Baja

La Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto total hasta un máximo de 80 días naturales contados a partir del primer día de baja.

A partir del día 81 cesará la complementación por parte de la Empresa.

2.2) Segunda Baja

La Empresa complementará hasta el 80% del salario bruto total hasta un máximo de 20 días naturales contados a partir del primer día de baja.





A partir del día 21 cesará la complementación por parte de la Empresa.

2.3) Tercera Baja

La Empresa complementará hasta el 75% del salario bruto total hasta un máximo de 20 días naturales contados a partir del primer día de baja.

A partir del día 21 cesará la complementación por parte de la Empresa.

3) Excepción al criterio de complementación previsto en el apartado 2 del presente artículo.

La Empresa complementará el 100% del salario bruto anual por un periodo máximo de 80 días en aquellos casos derivados exclusivamente de:

- Lista de espera para intervención quirúrgica
- Intervención quirúrgica
- Tratamientos con radioterapia o quimioterapia.

4) El presente artículo tendrá carácter obligatorio perdiendo por tanto su vigencia y aplicación a 31 de diciembre de 2024, volviéndose por tanto a la redacción y aplicación del artículo 47 del Convenio Colectivo correspondiente al año 2002 cuya redacción literal es la siguiente:

“1) Caso de incapacidad temporal, la Empresa compensará el 100% del salario bruto durante los 15 primeros días. Con posterioridad a dicho período, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

2) Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial”.

ARTÍCULO 46.- Permisos retribuidos.

1) El trabajador/a, previo aviso y justificación, en forma legal, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

a) Por contraer matrimonio: 15 días naturales.

b) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar fuera de la isla de Menorca, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

La licencia por enfermedad grave que requiera hospitalización se disfrutará en cualquier momento mientras dure la hospitalización, pudiendo utilizarse de forma discontinua siempre que persista el hecho causante. Para ello será necesario el mutuo acuerdo con la Empresa, al objeto de evitar un problema organizativo.

En el caso de que el hecho causante se produzca en fin de semana o día festivo, el permiso se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante.

En caso de optar el trabajador/a por iniciar el permiso con posterioridad al día de hospitalización, deberá avisar de ello a la Empresa con un mínimo de 24 horas de antelación.

Si por el mismo hecho causante fueran varios los trabajadores/as con derecho a este permiso, podría acumular uno solo de ellos los días de permiso que les correspondieran entre todos. En tal caso, los trabajadores/as afectados escogerán quién disfrutará del permiso.

En el caso de ampliarse la licencia a 5 días naturales por tener lugar el hecho fuera de la Isla de Menorca, los dos días previstos para el traslado se computarán una sola vez.

c) Caso de fallecimiento de pariente en primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborables. Sí el hecho tuviera lugar fuera de la isla de Menorca, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

d) Caso de fallecimiento de pariente de 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Sí el hecho tuviera lugar fuera de la isla de Menorca, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

En el caso de que el hecho causante se produzca en fin de semana o día festivo, el permiso se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Si el trabajador/a hubiera trabajado algunas horas en la fecha de inicio del permiso, éstas quedarán anotadas en el fondo de horas del mismo a efectos de cubrir las ausencias justificadas que no tengan carácter retribuido.

e) Caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días laborables.

En el caso de que el hecho causante se produzca en fin de semana o día festivo, el permiso se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Este permiso podrá utilizarse de forma discontinua siempre que persista el hecho causante, siendo necesario para ello el mutuo acuerdo con la Empresa, al objeto de evitar un problema organizativo.

f) Por matrimonio de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.



- g) Por fallecimiento de un pariente de tercer grado, 1 día natural que coincidirá bien con el día del fallecimiento o bien con el día del funeral, a elección del trabajador/a.
- h) Por revisión oculista y tratamiento mediante gotas dilatadoras, así como por extracción de piezas dentales, con la correspondiente justificación ante el médico de la empresa, un día natural.
- i) Los conductores/as habituales de los coches de la fábrica, fijando como habitual el que al menos los condujeran 30 días al año, disfrutarán de permiso retribuido para proceder a la revisión del carnet de conducir, abonándoseles los gastos que ello ocasione.
- j) Por traslado de domicilio habitual, 1 día laborable.
- k) Hasta 8 horas anuales, que se podrán disfrutar de forma fraccionada, para acompañar a familiares de primer grado a médicos especialistas o de urgencia.
- l) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, hasta 8 horas anuales, que se podrán disfrutar de forma fraccionada.
- Se entenderán exclusivamente como asuntos propios de justificada urgencia los siguientes supuestos:

- DNI (obtención / renovación)
- Pasaporte (obtención / renovación)
- Carnet de Conducir (obtención / renovación)
- Asistencia personal al notario.
- Siniestros en domicilio (incendios, inundaciones, derrumbes, etc...)

- m) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador/a para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando este se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- n) Hasta 3 horas para asistencia personal a consulta médica, siempre y cuando la misma coincida con la jornada laboral. Si el hecho ocurriera fuera de la Isla de Menorca el permiso se ampliaría a 8 horas.
- o) Los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo diaria por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido, a voluntad del trabajador/a por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o ser acumulado en jornadas completas o en el acuerdo a que llegue con la Empresa respetando, en su caso, lo establecido en la legislación vigente.

PRECISIONES:

Sin perjuicio de que se presente la preceptiva justificación una vez disfrutado el permiso, el trabajador deberá avisar a la Empresa con antelación suficiente, o, si esto no fuera posible, en cuanto tenga conocimiento de la necesidad de disfrutarlo.

A los efectos de determinación del grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, se establece expresamente que se equipara la condición de pareja de hecho, siempre que así conste debidamente inscrita, al matrimonio, siendo así que:

- Se entiende por pariente en primer grado de consanguinidad o afinidad a: padres, suegros/as, cónyuge o pareja de hecho e hijos/as.
- Se entiende por pariente en segundo grado de consanguinidad o afinidad a: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.
- Se entiende por pariente en tercer grado de consanguinidad o afinidad a: tíos/as y sobrinos/as.
- Se entiende por pariente en cuarto grado de consanguinidad o afinidad a: primos/as.

ARTÍCULO 47.- Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.

1) Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a un minusválido/a físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2) Tendrán igual derecho a la reducción de jornada señalado en el punto anterior aquellos empleados/as que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñe actividad retribuida.

3) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación a la fecha en que



se reincorporará a su jornada ordinaria.

5) Cuando surjan discrepancias entre la Empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute, el Departamento de RRHH y el Comité de Empresa se reunirán y analizarán cada caso.

ARTÍCULO 48.- Licencias sin retribución.

Los trabajadores/as que, estando matriculados en un centro oficial, deben presentarse a examen, podrán obtener permiso de la Empresa sin retribución, que deberá serles concedido por el tiempo necesario, justificando en debida forma su asistencia a los citados exámenes.

ARTÍCULO 49.- Seguro de vida y accidentes.

1) La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados/as con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse voluntariamente a un seguro de vida y accidentes por los siguientes capitales:

Supuesto	Capital asegurado
Fallecimiento	12.020,24
Fallecimiento por accidente	18.030,36
Invalidez permanente en grado de Total	18.030,36

Los capitales de Fallecimiento y Fallecimiento por Accidente tienen carácter acumulativo.

2) La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados/as:

- 2.a. Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado/a.
- 2.b. Admisión como beneficiario/a por parte de la Compañía Aseguradora.
- 2.c. Contribución mensual por parte del empleado/a en la cuantía de 0,60 € / mes y que será descontada en la nómina mensual.

ARTÍCULO 50.- Ropa de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a facilitar a los trabajadores/as que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzado adecuado en función de la necesidad y estado de los mismos.

La Empresa, en caso de rotura o de devenir inservibles dichas prendas o calzado, procederá a su sustitución previa entrega de los usados.

ARTÍCULO 51.- Ayuda por hijos/as con discapacidad.

Todos los trabajadores/as con hijos/as con alguna discapacidad reconocida por la Administración competente obtendrán una ayuda económica mensual por un importe anual de 1.451,76 € por hijo/a en el año 2020, siéndole de aplicación las mismas revisiones e incrementos anuales que se apliquen a la tabla salarial durante la vigencia de este convenio.

En el supuesto de que ambos padres pertenecieran a la plantilla de la Empresa, sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

CAPÍTULO VII JUBILACIÓN

ARTÍCULO 52.- Jubilación forzosa, voluntaria y parcial.

1) Jubilación forzosa: Al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores/as, se establece con carácter de obligatoriedad la jubilación a la edad de jubilación ordinaria que determine el Instituto Nacional de la Seguridad Social en cada momento, siempre y cuando el empleado/a cumpla los requisitos exigidos por la normativa vigente para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2) Jubilación voluntaria: La jubilación con anticipación a la edad de jubilación ordinaria en los términos que determine el Instituto Nacional de la Seguridad Social en cada momento tendrá carácter optativo para el trabajador.

3) En ambos supuestos, la dirección de la Empresa se compromete a sustituir al trabajador/a jubilado por otro trabajador/a por un período de hasta un año. Si a la finalización de este período el puesto de trabajo del empleado/a jubilado/a no ha sido objeto de amortización, la Empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.



4) Jubilación parcial: Se estará a lo que determine la normativa vigente en cada momento.

ARTÍCULO 53.- Premio de jubilación.

1) Definiciones:

1.1) Tomador/a: Quesería Menorquina, S.L.

1.2) Asegurado/a: todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Quesería Menorquina, S.L.) en los centros de trabajo de aplicación de este Convenio y no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del Tomador.

1.3) Asegurador: Es la entidad aseguradora que asume la contingencia.

2) Regulación: El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto al régimen previsto en la normativa vigente en cada momento.

3) Naturaleza de las garantías:

3.1) Es un seguro de capital diferido que cubre como única contingencia la jubilación ordinaria o anticipada.

3.2) En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento del riesgo cubierto - jubilación-, el asegurado/a carece de derecho económico.

4) Edad de jubilación.

4.1) La fecha de jubilación ordinaria será para cada trabajador la que determine el Instituto Nacional de la Seguridad Social, según la normativa vigente.

4.2) No obstante, cuando el Convenio Colectivo y la normativa vigente establezcan la posibilidad de jubilación anticipada, y siempre y cuando el asegurado/a tenga derecho por antigüedad en sus cotizaciones a la jubilación anticipada, podrá asimismo percibir el presente premio de jubilación.

5) Capitales Asegurados:

Al producirse la jubilación, los asegurados/as percibirán en el año 2020 las siguientes cantidades por cada año de servicio dependiendo de la edad de jubilación, según la siguiente escala:

A la edad de jubilación ordinaria	284,63 €
Con un año de anticipación	308,35 €
Con dos años de anticipación	320,18 €
Con tres años de anticipación	343,92 €
Con cuatro años de anticipación	355,77 €

A estas cantidades les serán de aplicación las mismas revisiones e incrementos anuales que se apliquen a la tabla salarial durante la vigencia de este convenio

6) Antigüedad: Se entenderá por antigüedad en la Empresa los días, meses, años de prestación efectiva desde la fecha de ingreso en la Empresa.

Se considerará año de antigüedad a la fracción de tiempo igual o superior a 6 meses.

CAPÍTULO VIII
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 54.- Reconocimientos médicos.

La Empresa procederá a realizar un reconocimiento médico anual a los operarios/as, en evitación de enfermedades profesionales; que incluirá como mínimo los siguientes aspectos:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Auscultación general.

Los resultados médicos deberán de ser facilitados a los interesados/as, a requerimiento de éstos.

El reconocimiento médico a personal de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio, preservándose los derechos fundamentales del empleado/a.

En cuanto a la periodicidad de los reconocimientos preventivos, se estará a lo dispuesto por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

ARTÍCULO 55.- Maternidad.

Durante el período de embarazo, la operaria podrá solicitar a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, la posibilidad de acceder a un trabajo que no conlleve dificultad para su estado.

ARTÍCULO 56.- Seguridad y salud laboral.

La dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y medidas necesarias en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo para lograr unas óptimas condiciones en el mismo.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado/a desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos peligrosos, adoptándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

CAPÍTULO IX

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

ARTÍCULO.57- Cuota sindical.

A requerimiento escrito de un trabajador/a la Empresa descontará de su nómina el importe de la cuota sindical correspondiente.

Posteriormente la Empresa transferirá dicha cuota a la cuenta de la Central Sindical o Sindicato al que pertenezca el trabajador/a entregando copia de dicha transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiera.

ARTÍCULO 58.- Derechos sindicales.

1) El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

1.2) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios/as, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducción de jornada así como traslado parcial o total de la instalación.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.



1.4) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

1.5) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

1.10) Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.11) Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tenga o pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

2) Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

ARTÍCULO 59.- Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores/as, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por remoción o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 56.

Asimismo, no podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegado/a de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

Hasta 100 trabajadores/as 15

De 101 a 250 trabajadores/as 20

De 251 a 500 trabajadores/as 30

De 501 a 750 trabajadores/as 35

De 751 en adelante 40

Las horas sindicales podrán acumularse trimestralmente.

Asimismo y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales a nivel nacional, también en los Delegados/as Sindicales.

ARTÍCULO 60.- Acumulación de horas sindicales.

1) No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, durante la vigencia del presente Convenio se podrá acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los/las representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.

b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y

previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa.

c) Dicha bolsa anual estará constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el período comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre del mismo año.

d) Cada una de las centrales sindicales nombrará de entre sus miembros, a un/a representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos de la planta los siguientes extremos:

d.1) Escritos de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.

d.2) La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.

d.3) Preavisar de las ausencias al departamento de Recursos Humanos de la planta de acuerdo a los siguientes plazos:

- Ausencias de hasta tres días consecutivos: 48 horas.
- Más de tres días: Una semana.
- Ausencias inferiores a las indicadas anteriormente: Cuando se conozcan.

2) Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente se podrá ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en el delegado/a sindical.

Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los/las representantes de los trabajadores que ceden las mismas.

El citado escrito deberá de ir firmado y rubricado por el/la representante de los trabajadores señalado en el apartado d) de este artículo.

CAPÍTULO X **FALTAS Y SANCIONES**

ARTÍCULO 61.- Faltas y su clasificación.

Clasificación de faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán en leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

- 1) 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- 2) Las discusiones violentas con los compañeros/as de trabajo.

b) Serán faltas graves:

- 1) Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
- 2) Ausentarse sin licencia del centro del trabajo.
- 3) Simular la presencia de otro trabajador/a efectuando el control por él/ella.
- 4) Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.
- 5) No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador/a y que hayan de tener transcendencia en la declaración que la Empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ello.
- 6) El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.
- 7) Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado, que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.
- 8) La reincidencia o reiteración en faltas leves.

c) Serán faltas muy graves:

- 1) Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores:
 - a. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.



- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- 2) Descubrir planes de la Empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc. sea cual fuere el fin con que se realice.

ARTÍCULO 62.- Faltas en materia de seguridad

1) Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

2) Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a, deberán en particular:

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

3) El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 63.- Sanciones y plazos de prescripción.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días. Despido.

2. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

ARTÍCULO 64.- Clasificación profesional.

1) Se establece la siguiente clasificación profesional de acuerdo con los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I:

- Encargado/a.
- Jefe/a 2ª Administrativo/a.
- Supervisor/a de Línea.
- Capataz/a.

GRUPO II:

- Oficial/a 1ª Administrativo/a.
- Oficial/a 2ª Administrativo/a.





- Especialista 1ª.
- Oficial/a 1ª de Laboratorio / Mantenimiento.
- Delineante.

GRUPO III:

- Auxiliar Administrativo/a.
- Telefonista.
- Ordenanza.
- Oficial/a 2ª de Laboratorio.
- Especialista 2ª.

GRUPO IV:

- Auxiliar de Laboratorio.
- Especialista 3ª.
- Peón/a.
- Auxiliar de Producción.
- Auxiliar de Servicios.

2) Se establecen los siguientes factores y pesos específicos de cada uno a efectos de determinación de la clasificación profesional:

Experiencia	20%
Destreza Manual	12%
Complejidad	24%
Esfuerzo Físico	8%
Posturas incómodas	6%
Condiciones de trabajo	4%
Responsabilidad	15%
Interrelación	4%
Mando	2%
Seguridad sobre otras personas	5%
Total:	100%

ARTÍCULO 65.- Trabajos de grupo profesional superior.

El trabajador/a que realice funciones de grupo superior al que tenga reconocido, por un período consecutivo de 6 meses durante un año, u ocho meses durante 2 años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o delegado/a de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Será de aplicación la siguiente fórmula por día efectivo de trabajo:

$$\frac{\text{Días naturales anuales}}{\text{Días laborables anuales}} = \text{coeficiente}$$

(*) El coeficiente resultante deberá ser multiplicado por día efectivo de trabajo en la categoría superior que desempeñe.

(**) El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario/a precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los/las representantes legales de los trabajadores.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2020**

TÉCNICOS/AS	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE
TÉCNICO/A JEFE/A	10.798,66 €	15.319,85 €	12.623,75 €	17.909,07 €	14.448,83 €	20.498,30 €	16.273,92 €
TÉCNICO/A SUPERIOR	10.980,95 €	15.137,56 €	12.306,61 €	16.965,03 €	13.632,27 €	18.792,50 €	14.957,94 €
TÉCNICO/A MEDIO/A	11.029,19 €	12.131,36 €	11.947,49 €	13.141,43 €	12.865,78 €	14.151,49 €	13.784,08 €
JEFE/A DE FABRICACIÓN	9.319,20 €	13.841,36 €	10.605,39 €	15.751,68 €	11.891,58 €	17.661,99 €	13.177,77 €
JEFE/A LABORATORIO	8.768,55 €	14.392,00 €	9.795,29 €	16.077,21 €	10.822,03 €	17.762,42 €	11.848,77 €
JEFE/A TURNO	10.552,99 €	10.620,63 €	11.282,32 €	11.354,64 €	12.011,66 €	12.088,65 €	12.740,99 €
SUPERVISOR/A DE LINEA	10.609,37 €	10.564,26 €	11.223,23 €	11.175,51 €	11.837,09 €	11.786,76 €	12.450,95 €
ENCARGADO/A	10.671,69 €	10.501,93 €	11.169,10 €	10.991,42 €	11.666,50 €	11.480,91 €	12.163,90 €
CAPATAZ/A	11.251,94 €	9.921,68 €	11.617,94 €	10.244,41 €	11.983,94 €	10.567,14 €	12.349,94 €
OFICIAL/A DE LABORATORIO	11.363,57 €	5.861,38 €	11.512,82 €	5.938,36 €	11.662,08 €	6.015,35 €	11.811,33 €
OFICIAL/A 1ª DE LABORATORIO	11.507,28 €	5.935,48 €	11.888,47 €	6.132,10 €	12.269,65 €	6.328,71 €	12.650,84 €
OFICIAL/A 2ª DE LABORATORIO	11.507,28 €	5.935,48 €	11.737,78 €	6.054,37 €	11.968,28 €	6.173,27 €	12.198,78 €
DELINEANTE	11.909,36 €	5.968,56 €	11.967,65 €	5.997,77 €	12.025,95 €	6.026,99 €	12.084,24 €
AUXILIAR DE LABORATORIO	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
TÉCNICO/A JEFE/A	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
TÉCNICO/A SUPERIOR	23.087,52 €	18.099,01 €	25.676,74 €	19.924,10 €	28.265,96 €	21.749,18 €	30.855,16 €
TÉCNICO/A MEDIO/A	20.619,96 €	16.283,60 €	22.447,43 €	17.609,26 €	24.274,90 €	18.934,93 €	26.102,37 €
JEFE/A DE FABRICACIÓN	15.161,56 €	14.702,38 €	16.171,62 €	15.620,67 €	17.181,68 €	16.538,98 €	18.191,76 €
JEFE/A LABORATORIO	19.572,31 €	14.463,96 €	21.482,63 €	15.750,15 €	23.392,95 €	17.036,34 €	25.303,26 €
JEFE/A TURNO	19.447,63 €	12.875,51 €	21.132,84 €	13.902,26 €	22.818,05 €	14.928,99 €	24.503,25 €
SUPERVISOR/A DE LINEA	12.822,66 €	13.470,32 €	13.556,66 €	14.199,65 €	14.290,67 €	14.928,99 €	15.024,68 €
ENCARGADO/A	12.398,01 €	13.064,81 €	13.009,26 €	13.678,67 €	13.620,51 €	14.292,54 €	14.231,77 €
CAPATAZ/A	11.970,40 €	12.661,30 €	12.459,89 €	13.158,70 €	12.949,37 €	13.656,10 €	13.438,86 €
OFICIAL/A DE LABORATORIO	10.889,87 €	12.715,94 €	11.212,60 €	13.081,94 €	11.535,33 €	13.447,94 €	11.858,06 €
OFICIAL/A 1ª DE LABORATORIO	6.092,33 €	11.960,58 €	6.169,32 €	12.109,84 €	6.246,31 €	12.259,11 €	6.323,30 €
OFICIAL/A 2ª DE LABORATORIO	6.525,33 €	13.032,02 €	6.721,94 €	13.413,21 €	6.918,56 €	13.794,40 €	7.115,18 €
DELINEANTE	6.292,16 €	12.429,28 €	6.411,05 €	12.659,78 €	6.529,94 €	12.890,29 €	6.648,84 €
AUXILIAR DE LABORATORIO	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 €
ADMINISTRATIVOS/AS	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE
JEFE/A 1ª ADMINISTRATIVO/A	9.363,27 €	13.283,48 €	11.427,59 €	16.212,08 €	13.491,90 €	19.140,68 €	15.556,22 €
CONTABLE	9.227,05 €	12.719,77 €	10.845,03 €	14.950,20 €	12.463,01 €	17.180,63 €	14.080,98 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/166/1101337





JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	8.542,29 €	13.404,52 €	9.805,61 €	15.386,91 €	11.068,93 €	17.369,31 €	12.332,25 €
OFICIAL/A 1ª ADMINISTRATIVO/A	10.965,01 €	8.380,58 €	11.378,83 €	8.696,87 €	11.792,66 €	9.013,15 €	12.206,48 €
SECRETARIO/A DE DIRECCION	12.649,49 €	6.696,10 €	12.782,57 €	6.766,54 €	12.915,64 €	6.836,99 €	13.048,72 €
OFICIAL/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	11.313,54 €	6.564,38 €	11.471,14 €	6.655,82 €	11.628,73 €	6.747,26 €	11.786,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €

ADMINISTRATIVOS/AS	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
JEFE/A 1ª ADMINISTRATIVO/A	22.069,29 €	17.620,54 €	24.997,89 €	19.684,85 €	27.926,49 €	21.749,18 €	30.855,11 €
CONTABLE	19.411,06 €	15.698,96 €	21.641,49 €	17.316,94 €	23.871,92 €	18.934,93 €	26.102,37 €
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	19.351,70 €	13.595,56 €	21.334,09 €	14.858,88 €	23.316,48 €	16.122,21 €	25.298,89 €
OFICIAL/A 1ª ADMINISTRATIVO/A	9.329,44 €	12.620,30 €	9.645,73 €	13.034,13 €	9.962,01 €	13.447,94 €	10.278,29 €
SECRETARIO/A DE DIRECCION	6.907,43 €	13.181,80 €	6.977,87 €	13.314,87 €	7.048,32 €	13.447,94 €	7.118,76 €
OFICIAL/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	6.838,70 €	11.943,93 €	6.930,15 €	12.101,53 €	7.021,59 €	12.259,11 €	7.113,02 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €	10.521,21 €	5.689,42 €
SUBALTERNOS/AS	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE
ORDENANZA	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €
ALMACENERO/A	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 SERVICIOS	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €
SUBALTERNOS/AS	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
ORDENANZA	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €	11.090,87 €	4.568,17 €
ALMACENERO/A	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 SERVICIOS	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €	12.830,92 €	2.828,12 €
OBREROS/AS	n0	n0	n1	n1	n2	n2	n3
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE
OFICIAL/A 1ª DE MANTENIMIENTO ESPECIALISTA 1ª	8.987,38 €	8.455,38 €	9.372,24 €	8.817,46 €	9.757,10 €	9.179,53 €	10.141,95 €
	8.987,38 €	8.455,38 €	9.372,24 €	8.817,46 €	9.757,10 €	9.179,53 €	10.141,95 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/166/1101337





ESPECIALISTA 2ª	9.374,66 €	8.068,11 €	9.659,62 €	8.313,36 €	9.944,58 €	8.558,60 €	10.229,55 €
ESPECIALISTA 3ª	10.048,17 €	7.176,78 €	10.184,91 €	7.274,45 €	10.321,66 €	7.372,12 €	10.458,41 €
PEON/A	9.967,94 €	7.257,00 €	10.081,28 €	7.339,52 €	10.194,61 €	7.422,03 €	10.307,95 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓN	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €
OBREROS/AS	n3	n4	n4	n5	n5	n6	n6
	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
OFICIAL/A 1ª DE MANTENIMIENTO	9.541,61 €	10.526,81 €	9.903,68 €	10.911,66 €	10.265,75 €	11.296,53 €	10.627,84 €
ESPECIALISTA 1ª	9.541,61 €	10.526,81 €	9.903,68 €	10.911,66 €	10.265,75 €	11.296,53 €	10.627,84 €
ESPECIALISTA 2ª	8.803,85 €	10.514,51 €	9.049,10 €	10.799,47 €	9.294,35 €	11.084,43 €	9.539,59 €
ESPECIALISTA 3ª	7.469,79 €	10.595,16 €	7.567,46 €	10.731,91 €	7.665,13 €	10.868,65 €	7.762,80 €
PEON/A	7.504,54 €	10.421,29 €	7.587,06 €	10.534,62 €	7.669,57 €	10.647,97 €	7.752,09 €
AUXILIAR DE PRODUCCIÓN	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €	12.379,13 €	3.279,91 €

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Derecho supletorio: para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes generales y reglamentarias vigentes en cada momento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se hace constar expresamente que se mantiene la suspensión acordada en 2013 de los siguientes puntos contemplados en anterior Convenio Colectivo de Quesería Menorquina, S.L.:

ARTÍCULO 24.- Ayuda de bocadillo y café.

- 1) Todos los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán por día efectivo de trabajo una ayuda de bocadillo y café.
- 2) La Empresa se compromete a estudiar la posibilidad de habilitar, siempre que no suponga un coste para Quesería Menorquina, una cafetería de personal, en cuyo caso las aportaciones establecidas en este Convenio para Empresa (86% del valor de venta al público en el local social) y para el personal (14% del valor de venta al público en el local social) se verán revisadas, incrementándose el porcentaje a asumir por parte de los trabajadores/as.
- 3) La percepción de la ayuda de bocadillo y café es excluyente con la percepción de dietas por motivo de trabajo.
- 4) Mientras no exista una cafetería en el local social de la Empresa en la que la plantilla pueda adquirir dichos bocadillo y café, se sustituirá la ayuda de bocadillo y café por la provisión de un bocadillo por día efectivo de trabajo al personal que así lo solicite mediante los sistemas establecidos para ello.

ARTÍCULO 52.- Complementos asistenciales y sociales.

Se establecen los siguientes complementos asistenciales y sociales:

- a) El servicio de transporte desde la Plaza de la Explanada hasta la fábrica y viceversa, al inicio de la jornada laboral y al finalizarse la misma.
- b) La venta de productos fabricados por la Empresa a los empleados/as para su uso familiar, la cual se efectuará al precio de cesión. La Empresa se compromete a estudiar la posibilidad de vender asimismo productos de otras empresas del Grupo a precio de cesión, siempre que el hacerlo no suponga coste alguno para Quesería Menorquina.
- c) El personal dispondrá de un local social para el tiempo de descanso, con servicio de cafetería tanto por la mañana como por la tarde. Este local podrá usarse previa petición, para bautizos, comuniones o bodas, subvencionando la Empresa para:

- Hasta 30 personas: 1 camarero y 1 ayudante
- De 30 a 50 personas: 2 camareros y 1 ayudante
- Más de 50 personas : 3 camareros y 1 ayudante





d) Todo el personal fijo de plantilla y eventuales con una antigüedad de 6 meses o más incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, así como los empleados/as que hayan accedido a una situación de jubilación o incapacidad permanente y que hayan estado en situación de alta durante un mínimo de 9 meses durante ese año, recibirán en el mes de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, una cesta de Navidad de características similares a la recibida en diciembre de 2009, cuyo contenido se detalla en el Anexo XIII.

El personal eventual con una antigüedad inferior a 6 meses recibirá una cesta que esté en relación con el tiempo trabajado.

Su gestión y compra se realizará conforme a los procedimientos de la Compañía y a través de los departamentos designados).

Nota: En caso de cancelarse la suspensión del punto d) de este artículo, para determinar el contenido del lote de navidad se tomaría como referencia el detallado en el Anexo XIII del anterior Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Se acuerda la creación durante la vigencia de este Convenio de las siguientes comisiones mixtas, con representación de la Dirección y del Comité de Empresa:

I. COMISIÓN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Esta comisión sustituirá, en el momento de quedar constituida, a la actual COMISION DE IGUALDAD Y CONCILIACION / ACOSO Y MOBBING, (ANEXO XII del Convenio Colectivo de Quesería Menorquina, S.L. en su redacción anterior), que mantendrá sus funciones hasta entonces.

II. COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

III. COMISIÓN DE FORMACIÓN.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Habida cuenta de que el absentismo en la Compañía está motivado fundamentalmente por procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales y, por ende, de la afinidad entre los temas tratados por ambos, queda disuelta la COMISIÓN DE ABSENTISMO existente hasta la firma de este convenio, pasando a ser su cometido, esto es, el análisis de la evolución del absentismo, así como de los objetivos conseguidos en dicha materia, función del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Se acuerda la creación durante la vigencia de este Convenio de una COMISIÓN DE REDACCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE QUESERÍA MENORQUINA, S.L., con representación de la Dirección y del Comité de Empresa, al objeto adaptar el texto del convenio a un lenguaje inclusivo, y actualizarlo a los cambios normativos que se hayan venido produciendo desde la última publicación.

En caso de discrepancia en la adaptación del texto a un lenguaje inclusivo y a los cambios normativos, y de que tampoco la Comisión Paritaria de Interpretación y Resolución de Conflictos, tal como se define en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Quesería Menorquina, S.L., consiguiera alcanzar consenso al respecto, las partes aceptan someterse al procedimiento de mediación y arbitraje de Illes Balears (TAMIB).

Por otra parte, si una vez registrado el texto del Convenio Colectivo la Dirección General de Trabajo de Illes Balears, emitiese un requerimiento de subsanación, las partes se reunirán para realizar dichas subsanaciones y en caso de discrepancia entre las dos partes en los términos de la subsanación, se someterán nuevamente a la valoración de la Comisión Paritaria de Interpretación y Resolución de Conflictos o, de no alcanzarse consenso en el seno de ésta, al procedimiento de mediación y arbitraje de Illes Balears (TAMIB).

