



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

12832

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social 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 Quely, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 18 de junio de 2025, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la empresa QUELY, SA.
2. El 25 de junio de 2025, Juan Antonio Marimón Pizá, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
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 QUELY, SA, 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 Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, firmado electrónicamente el 6 de octubre de 2025

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUELY, SA****CAPÍTULO PRIMERO**

PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 1. Partes

Las partes que conciertan este convenio colectivo de empresa son:

POR LA EMPRESA: Matxalen Fernández Albendea.

Juan Antonio Marimón Pizá (Asesor)

POR LOS TRABAJADORES EL COMITÉ DE EMPRESA: Matías Llado Villanueva con, Antonio Company Galmés, Gloria Martos Jerónimo, María Antonia Martorell Vallori, Tomas Garrido Bascaso, Bartolomé Quetglas Aloy, Pedro Víctor Payeras Carbonell, Miguel Jaime Amer Ramis,

Iñaki Huarte (asesor)

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio afectará, íntegramente, las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras de ésta sea cual fuere la ubicación del centro de trabajo en las Islas Baleares.

Artículo 3. Vigencia y duración

La fecha de entrada en vigor será a partir del día 1 de abril de 2025.

La duración será de 4 años, por lo cual finalizará el 31 de marzo de 2029.

Artículo 4. Denuncia

El plazo de preaviso para la denuncia del presente Convenio será de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPÍTULO SEGUNDO

SALARIO, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS Y PREMIO DE VINCULACIÓN, PLUS FUNCIONAL PUESTA EN MARCHA.

Artículo 5. Salario

El salario para el periodo 1.04.2025 a 31.03.2026, es el que figura en la tabla salarial anexa.

Para los periodos correspondientes a cada uno de los años posteriores de vigencia del presente (1.04.2026-31.03.2027, 1.04.2027-31.03.2028, 1.04.28-31.03.2029.), las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia se actualizarán aplicando el porcentaje resultante del IPC del año natural anterior más 1 punto.

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, la de verano y la de Navidad. La de verano se abonará el día 15 de julio y la de Navidad, el día 22 de diciembre. Cada una de estas gratificaciones se abonará a razón de 30 días del salario base, plus de actividad y antigüedad en proporción al tiempo por año trabajado.

Artículo 7. Participación en beneficios

<

**Artículo 8. Premio de vinculación**

Se establece en diez días, más un día por año de antigüedad, a razón del salario base, plus de actividad y antigüedad. Se abonará antes del día 15 de octubre en proporción al tiempo por año trabajado.

El inicio del cómputo para el devengo de este premio de vinculación será a partir del primer año trabajado.

ARTICULO 9. Plus funcional puesta en marcha:

Las personas trabajadoras del departamento de fabricación que deben poner en marcha el funcionamiento de los hornos de la fábrica percibirán un plus funcional en la cuantía de 9,71 euros por día efectivo de trabajo efectuando esta función

CAPÍTULO TERCERO**JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO EN SÁBADOS Y NOCTURNO, PERMISOS Y VACACIONES****Artículo 10. Jornada laboral**

La jornada laboral anual máxima, a todos los efectos, será:

01/01/25 a 31/12/25: 1808 horas efectivas anuales
01/01/26 a 31/12/26: 1800 horas efectivas anuales
01/01/27 a 31/12/27: 1792 horas efectivas anuales
01/01/28 a 31/12/28: 1792 horas efectivas anuales
01/01/29 a 31/12/29: 1784 horas efectivas anuales

que se prestarán a razón 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a viernes, si bien en el Departamento de Fabricación y Envasado se podrán acordar ajustes en la distribución de esta jornada anual.

La empresa podrá disponer y regular de forma irregular, dentro de la jornada anual prevista en el número anterior, de 180 horas anuales de trabajo efectivo (Bolsa horaria) para cada persona trabajadora. Esta bolsa horaria se aplicará para la realización de trabajo, fuera de la jornada ordinaria que con carácter general se ha fijado. Esta jornada irregular se podrá aplicar cuando las circunstancias de la producción así lo exijan (pedidos, absentismo, nuevos clientes, rotura de máquinas, periodos de Navidad y periodos de Semana Santa, así como los periodos previos a dichos acontecimientos, etc.), tanto para el conjunto de la empresa como para los distintos departamentos que la conforman.

Las horas que conforman la bolsa horaria de 180 horas forman parte de la jornada anual máxima, de tal forma que su utilización debe hacerse dentro de los márgenes del año correspondiente y podrán programarse con anterioridad o posterioridad a la realización real de las mismas, en aras a una mejor planificación del cuadrante horario anual.

De estas 180 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo promedio que están a disposición de la empresa sólo podrán ser utilizadas 4 cada día de lunes a viernes y 8 los sábados, con un máximo semanal de 20 horas.

La empresa deberá comunicar a las personas trabajadoras, con una antelación de cinco días, su intención de disponer de las horas necesarias de la bolsa de distribución irregular de la jornada, alegando la circunstancia o circunstancias de la producción/mercado que justifiquen dicha utilización. En aquellos casos en los que dichas circunstancias productivas reúnan el carácter de urgencia, siempre y cuando la medida no tenga una duración superior a dos días consecutivos, la comunicación referida se podrá efectuar con un día de antelación.

La aplicación de la bolsa horaria dará lugar a compensaciones en menos horas con el fin de adaptarse a la jornada anual pactada. Dichas compensaciones se podrán acumular para disfrutarlas de continuo y días completos.

**Artículo 12. Trabajo en sábados**

Los conductores/as repartidores/as autoventa del Grupo II del anexo primero que, por el hecho de haber una fiesta entre semana, tengan que realizar su ruta en sábado percibirán por este trabajo una retribución de 62,55 euros.

Artículo 13. Trabajo nocturno

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa, a excepción de las contratadas expresamente para el turno de noche, percibirán un complemento fijo de 15 euros, por día completo trabajado en horario nocturno o en su parte proporcional trabajada entre las 22 y las 6 horas

Artículo 14. Permisos retribuidos

Además de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores Art. 37, previo aviso y, en su caso, justificación, las personas trabajadoras de la empresa podrán ausentarse con derecho a remuneración por los motivos y el tiempos siguientes:

- a) Un total de 12 horas en el año para acudir a consulta médica
- b) Un día en el año para asuntos propios, que podrán disfrutar quienes tengan una antigüedad mínima de un año a la empresa. Este permiso queda limitado al hecho que no lo puedan disfrutar el mismo día más del 10% de las personas trabajadoras de los diferentes departamentos de la empresa. En el supuesto de que se solicitara por más del mencionado 10% tendrán preferencia para su disfrute en función de la antigüedad de los solicitantes.
- c) El día del Dijous Bo, siempre que este se celebre.

Artículo 15. Vacaciones

El periodo de vacaciones será de 22 días laborables por año completo trabajado, fraccionables en periodos no superiores a 11 días que tendrán que disfrutarse entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Cuando por necesidades de la empresa estos 11 días no puedan disfrutarse total o parcialmente dentro del periodo de tiempo citado, se verán incrementados proporcionalmente en 5 días laborables más.

CAPÍTULO CUARTO**OTRAS DISPOSICIONES****Artículo 16. Bajas por enfermedad y accidentes**

Siempre que la persona trabajadora tenga derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal y cause baja por enfermedad, incluida la regulada en el art. 169.1 a) párrafo segundo del Real Decreto Ley 8/20215 de 30 de octubre, o accidente, la empresa, durante los primeros 15 días de la baja, complementará la diferencia entre el que perciba de la correspondiente prestación hasta la suma resultante del salario base, plus de actividad y antigüedad.

Artículo 17. Ayuda por incapacidad:

La persona trabajadora que a consecuencia de accidente laboral pase a incapacidad permanente que extinga la relación laboral con la empresa percibirá de la empresa una compensación económica de doce mensualidades. En caso de que la incapacidad permanente derive de enfermedad común o accidente no laboral, y también extinga la relación laboral con la empresa, la compensación económica a percibir será de dos mensualidades.

En ambos supuestos la compensación se calculará sobre el salario base, más el plus de actividad y la antigüedad.

Artículo 18. Ayuda por defunción

En caso de que la persona trabajadora de esta empresa falleciera mientras mantuviera relación laboral con esta, junto

**Artículo 20. Antigüedad**

Se mantendrán a las personas trabajadoras que hayan empezado a trabajar a la empresa con anterioridad al 1 de abril de 1995 los porcentajes siguientes: 3 bienios del 5% cada bienio y 4 quinquenios del 10% cada quinquenio.

Artículo 21. Ceses voluntarios

Se llevará a cabo un abono a las personas trabajadoras/es mayores de 63 años de edad cumplidos y que tengan un mínimo de 10 años de antigüedad a la empresa, siempre que cesen por jubilación y sin que sea por causa de despido, incapacidad permanente, jubilación parcial o por cualquier otro motivo, ya sea legal o convencional, que comporte indemnización o compensación económica a abonar por la empresa a la persona trabajadora.

Se cuantifica este premio según la edad de la persona trabajadora en el momento del cese, en la siguiente forma:

- A los 63 años de edad, 4 mensualidades.
- A los 64 años de edad, 3 mensualidades.
- A los 65 años de edad, 2 mensualidades.
- A los 66 años de edad, 1 mensualidad.

El importe de las mensualidades indicadas se calculará a razón de 30 días del salario base, más plus de actividad y antigüedad.

Los plazos de preaviso por parte de las personas trabajadoras para causar baja voluntaria por jubilación, la cual tendrán que solicitar por escrito, será:

Para las categorías de directivos/as, jefes/as, informáticos/as, relaciones públicas y encargados/as: 2 meses.

Para el resto de las categorías: 15 días.

El incumplimiento de estos plazos por la persona trabajadora dará lugar a descontar de la liquidación de haberes los días del plazo incumplido.

Artículo 22. Multas de tráfico

La empresa abonará el importe de las multas ocasionadas por sus personas trabajadoras por aparcamientos indebidos en horas y zonas de trabajo, siempre que por la empresa no se detecte un abuso en el aparcamiento indebido.

Artículo 23. Retirada de carné

- a) En caso de retirada de carné, la empresa garantizará el salario convenido que el conductor/a venga percibiendo. En estos casos se podrá destinar el conductor/a a otros trabajos de su grupo profesional hasta la devolución del carné.
- b) Si el conductor/a a quien se retira el carné viene percibiendo, además de los salarios del Convenio, cualquier comisión, incentivo, plus, etc., la empresa, junto con el Comité, estudiará la posibilidad que en este conductor/a se le respeten las cantidades percibidas por estos conceptos.

No serán aplicables estos apartados a) y b) si la retirada del carné es a consecuencia que el conductor/a haya ingerido alcohol o sustancias prohibidas, y en este caso habrá que ajustarse al siguiente:

- Si la retirada del carné se produce conduciendo un vehículo particular, mientras dure esta, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo conforme al que se dispone en la legislación vigente.
- Si la retirada del carné se produce conduciendo un vehículo de la empresa, incluso fuera de la jornada laboral, será motivo de extinción del contrato por despido disciplinario a consecuencia de la comisión de una falta muy grave.

Artículo 24. Uniform

Artículo 26. Jubilación parcial

La empresa concederá a las personas trabajadoras que deseen tramitar su jubilación parcial la ayuda necesaria en la forma y las condiciones que establezca la normativa vigente en cada momento, siempre que quién la solicite acredite tener derecho y que por eso la empresa no se vea obligada a contratar una persona trabajadora como relevista en jornada completa y por tiempo indefinido, o le implique un mayor coste en cuanto a cotización a la Seguridad Social tanto para quien solicite la jubilación parcial como para la persona trabajadora relevista.

Artículo 27. Igualdad

Las partes negociadoras de este Convenio, en cumplimiento del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, se comprometen, en los plazos y las formas estipuladas en estas normas, a la elaboración y a la aprobación de un plan de igualdad.

Sin embargo, la empresa garantiza que el contenido de este Convenio lo es con total respecto a las garantías de igualdad entre mujeres y hombres, siente que todas las categorías recogidas en los grupos profesionales pueden ser ocupadas y desarrolladas indistintamente por mujeres u hombres y los dos tienen el mismo trato para el acceso a la empresa, la formación, los ascensos, los cargos, los grupos, las categorías y/o cualquier promoción en general.

En cuanto a los vocablos que se usan en la redacción, ambas partes aceptan como estrictamente gramatical la utilización tanto del género masculino como del femenino, puesto que su uso se refiere en todo momento de igual manera a mujeres y hombres; a tal efecto, con el ánimo de evitar el vocablo trabajador/a lo ha sustituido por el de persona trabajadora.

Artículo 28. Comisión Paritaria

1. Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de:

- A. Este Convenio, y se tendrá que reunir expresamente, a petición de cualquier de las partes, cada vez que exista nueva disposición legal que afecte los pactos establecidos en este.
- B. Absentismo laboral.
- C. Responsabilidad en robos a furgonetas en ruta.

Esta comisión estará integrada por el representante legal de la empresa, en la persona del director general, y por los representantes legales del personal trabajador.

2. El procedimiento y los plazos de actuación para aquello que la Ley y este Convenio obligan a intervenir la Comisión Paritaria serán como sigue:

- a) Las cuestiones que se planteen se comunicarán por escrito ante la Comisión. El escrito tendrá que contener enumerados y con claridad los hechos, fundamentos o motivos en los cuales se base, y se pueden aportar todos aquellos documentos que se consideren convenientes.
- b) Recibido el escrito, la Comisión tendrá que reunirse en el plazo máximo de diez días, y emitirá informe por escrito, que comunicará a la persona solicitante en un plazo no superior a quince días que empezará a contar desde el día undécimo de la recepción de la solicitud.
- c) Para que el informe sea válido tendrá que firmarse en conformidad por todos los miembros que forman la Comisión.
- d) El acuerdo adoptado tendrá carácter vinculante y, en el caso de desacuerdo, se procederá conforme al que se dispone en el artículo 25 de este Convenio.
- e) Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el de la empresa, calle de la Balanguera, n.º 1, de Inca (07300).

Artículo 29. Procedimiento ante discrepancias por inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el artículo

Artículo 30. Protocolo de inclusión y respeto a la diversidad sexual y de género (LGTBI):

Que, conforme a lo dispuesto en el marco legal vigente y dando cumplimiento a la obligación de desarrollar y plasmar en el presente convenio colectivo las medidas planificadas y el protocolo de actuación para la promoción de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, de acuerdo con la Ley 4/2023 de 28 de febrero, así como al Real Decreto 10126/2024, de 8 de octubre, acuerdan incorporar en anexo al presente, las siguientes CLÁUSULAS:

1.- Compromiso general de igualdad y no discriminación

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso absoluto con los principios de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, garantizando la plena inclusión de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la empresa. Este compromiso se extiende a todo el personal, incluidos los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, proveedores, personas candidatas a un puesto de trabajo, clientes y cualquier persona que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2.- Ámbito de aplicación

Las presentes medidas y el protocolo se aplicarán a toda la plantilla de la empresa, sea cual sea su modalidad de contratación laboral, incluyendo a las personas trabajadoras cedidas por ETT, contratadas por duración determinada, personales en prácticas, formativas o becas, así como a cualquier persona que, de manera regular o esporádica, preste servicios en el ámbito organizativo de la empresa. Igualmente, el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia por motivos LGTBI será de aplicación a quienes soliciten empleo o colaboren de forma profesional o comercial con la empresa, clientes, proveedores y personas que permanezcan por cualquier motivo en el centro de trabajo.

3.- Conjunto planificado de medidas para la igualdad de las personas LGTBI

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, se acuerda la implantación de un conjunto sistematizado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuyo contenido mínimo será el siguiente:

- a) Inclusión de cláusulas explícitas de igualdad de trato y no discriminación.
- b) Medidas para garantizar el acceso igualitario al empleo, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.
- c) Establecimiento de criterios de clasificación, promoción profesional y formación basados en la meritocracia y la igualdad efectiva.
- d) Desarrollo y promoción de acciones formativas para la sensibilización, capacitación y divulgación de un lenguaje inclusivo.
- e) Diseño de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de conductas discriminatorias, respetando en todo momento la diversidad.
- f) Referencia expresa en el régimen disciplinario a las infracciones relacionadas con la discriminación o el acoso por motivos LGTBI.
- g) Fijación de plazos para la evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas pactadas.

4.- Negociación, revisión y seguimiento de las medidas

El conjunto planificado de medidas será objeto de negociación, revisión y seguimiento periódico en la Comisión de Igualdad.

5.- Vigencia de las medidas

El presente conjunto de medidas planificadas mantendrá la vigencia acordada para el presente convenio colectivo. En todo caso, estarán sujetas a revisión y adaptación cada vez que se produzca una actualización normativa que afecte a los derechos de las personas LGTBI o a instancia de las partes cuando se detecten nuevas necesidades o situaciones que lo justifiquen.

6.- Protocolo de prevención, detección y actuación frente al

- Protección frente a represalias y garantía de acompañamiento psicológico, jurídico y/o social durante el proceso para las personas afectadas.
- Introducción de mecanismos de prevención y formación específica en materia de acoso y violencia LGTBI.
- Inclusión expresa de medidas de detección temprana y de protección integral, real y efectiva frente a cualquier indicio o denuncia.
- Conexión directa de este protocolo con los procedimientos internos de prevención de riesgos laborales y protección de la salud.

7.- Difusión, formación y sensibilización

La empresa divulgará de manera interna las presentes medidas y el correspondiente protocolo entre la totalidad de la plantilla, garantizando que toda persona trabajadora conozca las vías de protección y actuación. Igualmente, promoverá programas recurrentes de formación y sensibilización, dirigidos tanto a la dirección como al conjunto del personal, sobre diversidad sexual, inclusión, igualdad y prevención del acoso y la discriminación por motivos LGTBI.

8.- Garantía de confidencialidad y protección de datos

Se garantizará en todo momento la plena confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas, así como el cumplimiento de la normativa vigente de protección de datos de carácter personal, tanto en la tramitación de denuncias como en la aplicación de medidas disciplinarias o de acompañamiento.

9.- Canal de denuncias, reclamaciones y mecanismos de protección

La empresa habilitará un canal específico y accesible para la presentación de quejas, denuncias o reclamaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso, discriminación o violencia por motivos LGTBI, asegurando su acceso universal, confidencialidad y diligencia en la tramitación y respuesta.

Las partes acuerdan que, en caso de que durante la vigencia del convenio entren en vigor nuevas disposiciones legales o reglamentarias que amplíen, modifiquen o mejoren los derechos en materia de igualdad y protección de las personas LGTBI, tales disposiciones serán de aplicación directa e inmediata, y la comisión paritaria revisará el contenido de las presentes medidas para adaptarlas a la nueva realidad normativa.

Artículo 31. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.
2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
3. Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.
4. Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigidas, a elección de la persona trabajadora presuntamente acosado/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.
5. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunst

la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada. Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/a. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso. Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todas las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

Artículo 33. Régimen Disciplinario:

A fin de garantizar el adecuado desarrollo de la relación laboral y de salvaguardar el normal funcionamiento de la organización, se establecen los siguientes principios y normas en materia disciplinaria.

1. Principios generales

1.1. El objetivo de este régimen disciplinario es mantener la disciplina y el respeto mutuo en el seno de la empresa, velando por la proporcionalidad de las sanciones, así como por el principio de legalidad. Observa especial atención en todas aquellas conductas que infrinjan la normativa sanitaria que regula el sector de alimentación y el estricto cumplimiento por parte de la persona trabajadora de las normas de obligado cumplimiento en dicha materia y que han sido previamente informados por la empresa a través de los protocolos de trabajo.

1.2. Con carácter general, cualquier incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral se calificará como falta leve, grave o muy grave, valorando las circunstancias concurrentes, la reiteración, la intencionalidad y las consecuencias derivadas de la conducta.

1.3. Toda sanción por falta grave o muy grave debe notificarse por escrito a la persona interesada, con expresión de los hechos que la motivan y la fecha de su efectividad. En dichas comunicaciones se informará, asimismo, cuando proceda, a los representantes legales de los trabajadores.

2. Graduación de las faltas

El listado que sigue no tiene carácter limitativo, por lo que podrán ser sancionables otras conductas o incumplimientos de similar naturaleza que no figuren expresamente, siempre que se encuadren en la tipología de faltas descrita.

2.1. Faltas leves

- La impuntualidad no justificada hasta en tres ocasiones en un mes, siempre que la suma de los retrasos no supere los 20 minutos.
- La inasistencia injustificada de un día en el periodo de un mes.
- La no comunicación, con antelación debida, de la ausencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad acreditada.
- El abandono breve e injustificado del puesto de trabajo que no cause perjuicio a la empresa ni suponga riesgo para las personas o instalaciones.
- La falta de corrección en el trato con clientes, proveedores/as o compañeros/as, siempre que no afecte de modo grave la imagen de la empresa.
- El descuido en la conservación de útiles, maquinaria o instalaciones que ocasione deterioros leves o de escasa trascendencia.

El incumplimiento a los procedimientos de actuación establecidos por la empresa en sus protocolos, siempre y cuando no suponga una consecuencia grave para la empresa.

</

accidente, daños materiales o personales se calificará como muy grave.

- La reincidencia en cinco faltas leves dentro de un trimestre, tras haberse notificado o sancionado cada una de ellas.

2.3. Faltas muy graves

- La impuntualidad inexcusable en diez ocasiones dentro de seis meses o en veinte ocasiones dentro de un año.
- Faltar al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes sin justificación.
- El hurto o robo de bienes de la empresa, de compañeros o de terceras personas dentro o fuera de los locales de la empresa durante la jornada laboral.
- La simulación de enfermedad o accidente con el fin de trabajar por cuenta propia o ajena, perjudicando los intereses de la empresa.
- La divulgación de secretos o informaciones confidenciales que cause perjuicios graves a la organización. No guardar el sigilo profesional en cualquier materia de la empresa.
- La ingesta de bebidas alcohólicas o el consumo de drogas en horarios de trabajo, la embriaguez habitual o no habitual, la falta de aseo personal que afecte a la buena imagen de la actividad o al proceso productivo, mediando advertencia previa.

En los supuestos de trabajadores que para la realización de su trabajo sea preciso utilizar medios de carga, automoción, movilidad o maquinaria considerada peligrosa será considerada falta muy grave el consumo de alcohol o drogas en horario de trabajo incluido el llamado tiempo de “bocadillo” o descanso.

Dada la característica de la actividad alimentaria de la empresa, y la normativa sanitaria- alimentaria que la regula, fumar o vapear con o sin nicotina dentro de las instalaciones de la empresa, y tal hecho supusiera una sanción administrativa a la empresa por parte de las autoridades sanitarias será calificada como muy grave.

- La competencia desleal hacia la empresa.
- El abuso de autoridad y cualquier conducta de acoso (sexual, moral o por razón de sexo).
- Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo que causen perjuicio a la empresa, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo (cuando sea evidente la mala fe o dejadez en la ejecución de los trabajos).
- La reiterada no utilización de los equipos de protección individual y colectiva que constituya un peligro para la propia persona, compañeros/as o terceros, debidamente advertido. El incumplimiento de cualquier medida de seguridad laboral que dé lugar a un accidente o incidencia en dicha materia. La no observancia de las obligaciones sanitarias en la actividad alimentaria, distribución y reparto.
- La utilización, sin el oportuno permiso, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.
- La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.
- La utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.
- La utilización y revelación sin autorización de las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) ya que tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.
-

3. Sanciones

Las sanciones se impondrán atendiendo a la gravedad de la falta y a la proporcionalidad, conforme al siguiente baremo:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de catorce días hasta sesenta días, según la gravedad y las circunstancias concurrentes.
 - Traslado a otro centro de trabajo por un periodo de hasta un año, si las condiciones contractuales de la empresa lo permiten.
 - Despido disciplinario, de conformidad con el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Procedimiento sancionador

4.1. Las faltas graves y muy graves se notificarán por escrito con indicación de los hechos concretos, fecha de comisión y sanción impuesta.

4.2. En aquellas conductas que pudieran constituir acoso, la empresa podrá adoptar con carácter cautelar la suspensión de empleo y sueldo de la persona presuntamente responsable, por el tiempo estrictamente indispensable para esclarecer los hechos, siempre con las debidas garantías.

5. Prescripción de las infracciones

5.1. 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 dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión. En todo caso, se producirá la prescripción a los 6 meses de haberse cometido la falta.

ANEXO PRIMERO

GRUPOS PROFESIONALES PRIMERO. con la específica aclaración que las categorías contempladas a cada uno de los grupos profesionales podrán ser cubiertas con absoluta independencia del género femenino o masculino de las personas que las desarrollen.

Las personas trabajadoras de la empresa, en función de su formación y el contenido de la prestación laboral que desarrollen, estarán adscritas a las categorías que se relacionan en los siguientes grupos profesionales, teniendo en cuenta que, en el supuesto de que se contrate alguna persona trabajadora para desarrollar cualquier función la categoría de la cual no esté contemplada a ninguno de los grupos de este anexo, en el contrato de trabajo se le asignará, a todos los efectos, el que ambas partes acuerden.

GRUPO I. Administración, en el cual se incluirán las siguientes categorías:

- Nivel 1: director/a.
- Nivel 2: Encargado/a de sección.
- Nivel 3: Oficial/la 1.^a.
- Nivel 4: Oficial/la 2.^a.
- Nivel 5: Auxiliar.

*Personas contratadas mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, la retribución de las cuales será la del salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o a los porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

GRUPO II. Ventas, en el cual se incluirán las siguientes categorías:

- Nivel 1: director/a.



Nivel 2: jefe/a de Ventas.

Nivel 3: Comercial, Chófer repartidor/autoventa

Nivel 5: Inspector/a de rutas.

Personas contratadas mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, la retribución de las cuales será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o a los porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

GRUPO III. Fábrica, en el cual se incluirán las siguientes categorías:

Nivel 1: director/a.

Nivel 2: Encargado/a de sección.

Nivel 3: Oficial/la 1.^a.

Nivel 4: Oficial/la 2.^a.

Nivel 5: Auxiliar.

*Personas contratadas mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, la retribución de las cuales será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o a los porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

GRUPO IV. Envase, en el cual se incluirán las siguientes categorías:

Nivel 1: jefe/a técnico.

Nivel 2: Encargado/a de sección.

Nivel 3: Oficial/la 1.^a.

Nivel 4: Oficial/la 2.^a.

Nivel 5: Auxiliar.

* Personas contratadas mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, la retribución de las cuales será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o a los porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

GRUPO V. Mantenimiento, almacén, limpieza y oficios varios, en el cual se incluirán las siguientes categorías:

Nivel 1: jefe/a técnico.

Nivel 2: Encargado/a de Sección.

Nivel 3: Oficial/la 1.^a.

Nivel 4: Oficial/la 2.^a.

Nivel 5: Almacenero/a, Sereno/a, Limpieza general, Peón/na.

*Personas contratadas mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, la retribución de las cuales será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o a los porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

ANEXO SEGUNDO

TABLAS SALARIALES 01.04.2025 A 31.03.2026

NIVEL	GRUPOS – CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	SUMA	TOTAL ANUAL
GRUPO I -					



NIVEL	GRUPOS – CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	SUMA	TOTAL ANUAL
2	Jefe/a de ventas	1.032,08	265,49	1.297,56	19.463,45
5	Inspector/a de rutas	888,24	253,65	1.141,88	17.128,22
3	Comercial	29,11	11,92	41,03	18.669,21
3	Chófer repartidor/a - Autoventa	29,11	11,92	41,03	18.669,21
	GRUPO III - FÁBRICA				
1	Director/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Jefe/a de ventas	1.032,08	265,49	1.297,56	19.463,45
3	Oficial/a 1ª	29,11	11,91	41,02	18.664,18
4	Oficial/a 2ª	29,11	10,92	40,04	18.216,08
5	Auxiliar	28,66	9,08	37,74	17.172,79
	GRUP IV - ENVASE				
1	Jefe/a técnico/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Encargado/a de sección	1.032,04	285,45	1.317,49	19.762,41
3	Oficial/a 1ª	29,11	9,34	38,45	17.496,10
4	Oficial/a 2ª	29,11	8,89	38,00	17.289,67
5	Auxiliar	28,66	8,89	37,55	17.083,24
	GRUP V – OFICIOS VARIOS				
1	Jefe/a técnico/a	1.147,96	374,29	1.522,25	22.833,75
2	Encargado/a de sección	1.032,04	367,36	1.399,40	20.991,00
3	Oficial/a 1ª	28,57	11,69	40,26	18.316,76
4	Oficial/a 2ª	28,57	10,92	39,49	17.969,37
5	Sereno/a	27,77	8,78	36,55	16.630,10
5	Limpieza general	27,77	8,78	36,55	16.630,10
5	Almacenero/a	27,77	8,78	36,55	16.630,10
5	Peón/a	27,77			