

CONVENIO COLECTIVO QUELY, S.A.

Resolución de 19 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Quely, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Quely, S.A. (código de Convenio número 90014122012002), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO QUELY, S.A.

Artículo 1. Partes Firmantes

Las partes que conciertan este Convenio son: por la Empresa don Jaime Doménech Ferrer, Director General de Quely, S.A., y, en presentación de los trabajadores, los componentes del Comité de Empresa doña Gloria Martos Jerónimo, doña Catalina Salom Capó, doña María Teresa Villanueva García, don Alonso Delcan Moyá, don Miguel Martínez Bibiloni, don Bartolomé Quetglas Aloy, doña Antonia Aloy Danús, don Cristóbal Sastre Capllonch y don Antonio Vallori Amer.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio será de aplicación en el territorio de las islas Baleares y en los demás centros de trabajo de Quely, S.A., fuera de las islas Baleares.

Artículo 3. Ámbito Funcional y Personal

Afectará a las relaciones laborales de la empresa Quely, S.A., y sus trabajadores. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación la derogada Ordenanza Laboral para industrias de alimentación en la medida en que no sea contraria a la legalidad vigente.

Artículo 4. Vigencia y Duración

Entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 2012. Su duración será de cuatro años, finalizando el 31 de marzo de 2016. En lo referente a sus condiciones salariales del artículo 5, su vigencia será de un año, por lo que finalizará el 31 de marzo de 2013.

Se considerará automáticamente prorrogado de año en año, en cualquiera de sus dos vigencias, si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación a su caducidad.

Artículo 5. Salarios

Los salarios establecidos en el presente Convenio son los que se especifican en el anexo del mismo para el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2012 y el 31 de marzo de 2013, en función de los grupos correspondientes.

Si las partes firmantes no denunciaren la vigencia de las condiciones salariales en el plazo previsto, los salarios serán aumentados según el I.P.C. previsto para el año correspondiente.

Artículo 6. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado. En condiciones normales y mientras no exista necesidad urgente por parte de la Empresa, la jornada laboral se considerará a todos los efectos, como si fuera de lunes a viernes. Si, durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral se viese legalmente reducida a menos de 40 horas semanales, esta reducción se aplicará automáticamente, reservándose la Empresa la opción a todos los plazos y cláusulas que, legalmente, le fueran más favorables.

En cualquier caso la jornada será de 1.808 horas de trabajo efectivo pudiendo variar en función del número de días laborables de cada año.

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una el 15 de julio y otra el 22 de diciembre de treinta días cada una de ellas a razón de sueldo base, plus de actividad y antigüedad.



Artículo 8. Participación en Beneficios

Consistirá en una paga de treinta días a razón de salario base, plus de actividad y antigüedad, que será abonada en el mes de marzo.

Artículo 9. Premios de Vinculación y Fidelidad

Cláusula A) Vinculación: Se establece en diez días, más un día por año de antigüedad, a razón de salario base, plus de actividad y antigüedad, que se hará efectiva antes del 15 de octubre.

Cláusula B) Fidelidad: Se abonará a los trabajadores con 60 años de edad cumplidos y un mínimo de 15 años de antigüedad, siempre que cesen en la prestación de sus servicios en la empresa, sin que medien despido o invalidez permanente, cuantificándose dicho premio de fidelidad según la edad del trabajador en el momento del cese, en la siguiente forma:

- A los 60 años de edad 6 mensualidades.
- A los 61 años de edad 5 mensualidades.
- A los 62 años de edad 4 mensualidades.
- A los 63 años de edad 3 mensualidades.
- A los 64 años de edad 2 mensualidades.
- A los 65 años de edad 1 mensualidad.

Se entiende por mensualidad el salario base más la antigüedad y el plus de actividad.

Artículo 10. Horas Extraordinarias

Podrán hacerse las máximas establecidas legalmente y se negociarán con el Comité de Empresa para su justa distribución.

El personal del Grupo II del anexo primero que, por haber una fiesta entre semana, tenga que realizar su ruta en sábado, percibirá por este trabajo una retribución de 61,74 euros.

Artículo 11. Trabajo Nocturno

Se establece un complemento fijo de 9,71 euros por día trabajado por los trabajadores nocturnos.

Cláusula A).-Se entiende por trabajos nocturnos los realizados entre las 22,00



horas y las 6,00 horas de la madrugada.

Artículo 12. Vacaciones

El período de vacaciones será de 30 días naturales, fraccionables en períodos no superiores a 15 días ni inferiores a 7. Quince de los citados días deberán disfrutarse entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Cuando, por necesidades de la empresa, estos 15 días no puedan disfrutarse total o parcialmente dentro del período de tiempo antes citado, se verán incrementados proporcionalmente en 5 días naturales más.

Artículo 13. Bajas por Enfermedad y Accidentes

Siempre que el trabajador tenga derecho a prestación de la Seguridad Social y cause baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará la diferencia entre el salario base, plus de actividad y antigüedad y la correspondiente prestación de la Seguridad Social durante los 15 primeros días que dure la situación de baja.

Artículo 14. Uniformes

Se dotará a todos los trabajadores de esta Empresa de dos uniformes de verano e invierno, renovándolos según las necesidades. Dicha apreciación deberá establecerla el Comité conjuntamente con la Empresa.

Artículo 15. Ayuda por Invalidez

El trabajador que, a consecuencia de accidente laboral, pase a invalidez permanente dejando de pertenecer a la empresa, percibirá de la misma una compensación económica de doce mensualidades. En caso de que derive de enfermedad común o accidente no laboral y deje de pertenecer a la Empresa, la compensación económica a percibir de ésta será de dos mensualidades. Se entiende por mensualidad el salario base más la antigüedad y el plus de actividad.

Artículo 16. Socorro por Fallecimiento

En caso de que cualquier trabajador de esta Empresa falleciera, mientras mantuviera relación laboral con la misma, se abonará al heredero que hubiere designado, siempre que sea ascendiente o descendiente, de primer grado por consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho con la debida inscripción, una compensación económica por importe de tres mensualidades, calculadas sobre el salario base, antigüedad, parte proporcional de las pagas extras y plus de actividad.

Artículo 17. Licencias





Previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, los trabajadores de la Empresa, podrán ausentarse, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de muerte del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. Este plazo es ampliable a cinco días si el fallecimiento se produce fuera de la isla.
- c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, entendidos por el ingreso hospitalario durante dicho período, o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- d) Un día por traslado de domicilio.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de haberes de carácter sindical o públicos en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado.

Artículo 18. Multas Tráfico

La Empresa abonará el importe de las multas ocasionadas por aparcamientos indebidos en horas y zona de trabajo.

Cláusula A) En caso de retirada de carné, la Empresa garantizará el salario convenido que venga percibiendo. En estos casos podrá destinar al conductor a otros trabajos de la Empresa siempre que no sean de diferente grupo profesional, hasta la devolución del carné.

Cláusula B) Si en dicho caso de retirada de carné, el trabajador viniese percibiendo, además del salario base, cualquier comisión, incentivo, plus, etc., la Empresa, juntamente con el Comité, estudiará la posibilidad de que a dicho trabajador se le respeten las cantidades percibidas por dichos conceptos.

No serán de aplicación las cláusulas A y B, si la retirada fuera como consecuencia de que el trabajador hubiera ingerido alcohol o sustancias prohibidas, en cuyo caso se estará a lo siguiente: Si la retirada del carné no fuera originada conduciendo un vehículo de la Empresa, mientras dure la misma, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Si la retirada fuera conduciendo un vehículo de la empresa, incluso fuera de la jornada laboral, será motivo de extinción del contrato por despido disciplinario como consecuencia de la comisión de una falta muy grave.





Artículo 19. Antigüedad

Se mantendrán, a aquellos trabajadores que hubieran empezado a trabajar en 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 20. Ayuda Familiar

Se percibirán 187,51 euros mensuales por hijo minusválido mientras esté bajo la tutela del trabajador y figure en nómina.

Artículo 21. Condiciones Más Beneficiosas

Todas las condiciones económicas o de otra índole se establecen con el carácter de mínimas, por lo que deberán mantenerse las condiciones más beneficiosas que se venían disfrutando.

Artículo 22. Comisión Paritaria

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

- A. Este Convenio, que se deberá reunir expresamente, a petición de cualquiera de las partes, cada vez que exista nueva disposición legal que afecte a lo pactado en el mismo.
- 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 de los trabajadores

2.º El procedimiento y plazos de actuación para lo que la Ley y este convenio obliga a intervenir a la Comisión Paritaria será como sigue:

- 1) Las cuestiones que se planteen se comunicarán por escrito ante la Comisión. El escrito deberán contener enumerados y con claridad los hechos, fundamentos o motivos en los que se base, pudiendo aportar al mismo cuantos documentos se estimen convenientes.
- 2) Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de diez días y emitirá informe por escrito, que comunicará al solicitante, en un plazo no superior a 15 días que empezará a contar desde el día once de la recepción de la solicitud.
- 3) Para que el informe sea válido deberá firmarse en conformidad por todos los miembros que forman la Comisión





4) El acuerdo adoptado tendrá carácter vinculante y en el caso de desacuerdo se procederá conforme al artículo 23 de este convenio.

5) Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el de la empresa, sito en calle Balanguera, número 1 (07300), de Inca.

Artículo 23. Arbitraje

Si reunida la Comisión Paritaria ésta no alcanzase un acuerdo mayoritario de solución del conflicto, las partes acuerdan que el mismo pase a ser sometido a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Disposición adicional primera. Inaplicación de determinadas condiciones del convenio

Tal como establece el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo afectando a las materias previstas en el mencionado artículo y siguiendo las pautas en él detalladas.

Anexos: Primero.-Grupos profesionales. Segundo.-Tablas salariales, con la específica aclaración que las categorías contempladas en cada uno de los grupos profesionales podrán cubiertas con absoluta independencia del sexo de las personas que las desarrolle.

Anexo Primero. Grupos profesionales

Los trabajadores de la empresa, en función de su formación y el contenido de la prestación laboral que desarrollen, estarán adscritos a las categorías que se relacionan en los siguientes grupos profesionales, teniendo en cuenta que en el caso de que se contratase algún trabajador para desarrollar alguna función cuya categoría no estuviera contemplada en 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 que se incluirán las siguientes categorías:

- Director Administrativo.
- Director Financiero.
- Jefe de Administración.



- Informático.
- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Trabajadores contratados mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, cuya retribución será la del salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

Grupo II. Ventas, en el que se incluirán las siguientes categorías:

- Director de Ventas.
- Jefe de Ventas.
- Jefe Cocina.
- Relaciones Públicas.
- Inspector de Rutas.
- Comercial.
- Chofer Repartidor/auto venta.
- Trabajadores contratados mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, cuya retribución será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

Grupo III. Fábrica y almacén, en el que se incluirán las siguientes categorías:

- Director de Fabricación.
- Encargado General.
- Encargado de Sección.
- Técnico Jefe.
- Técnico.
- Oficial 1.ª Producción.

- Oficial 2.ª Producción.
 - Oficial 1.ª Envase.
 - Oficial 2.ª Envase.
 - Auxiliar 1.ª Envase.
 - Auxiliar 2.ª Envase.
 - Almacenero.
 - Peón.
 - Trabajadores contratados mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, cuya retribución será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.
- Grupo IV. Oficios varios.
- Oficial 1.ª Mecánico.
 - Profesional Oficios Varios (mecánico, electricista, albañil, etc.).
 - Sereno.
 - Limpieza General.
 - Trabajadores contratados mediante contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, cuya retribución será la correspondiente al salario mínimo interprofesional anual, sujeta a las reducciones o porcentajes establecidos en la normativa de aplicación en el momento de la contratación.

ANEXO SEGUNDO

Tablas salariales 1 de abril de 2012 a 31 de marzo de 2013

Grupos-categorías	Salario base	Plus actividad	Suma	Total anual
Grupo I-Administración:				
Director Administrativo	969,51	316,11	1.285,62	15.427,44
Director Financiero	969,51	316,11	1.285,62	15.427,44
Jefe Administración	871,62	310,26	1.181,88	14.182,56
Informático	751,60	303,07	1.054,67	12.656,04
Oficial 1.ª Administrativo	751,60	303,07	1.054,67	12.656,04
Oficial 2.ª Administrativo	751,60	217,07	968,67	11.624,04
Auxiliar Administrativo	750,17	214,22	964,39	11.572,68
Grupo II-Ventas:				



Director de Ventas	969,51	316,11	1.285,62	15.427,44
Jefe de Ventas	871,65	224,22	1.095,87	13.150,44
Jefe de Cocina	871,55	310,26	1.181,81	14.181,72
Relaciones Públicas	750,17	214,22	964,39	11.572,68
Inspector de Rutas	750,17	214,22	964,39	11.572,68
Comercial	24,58	10,07	34,65	12.647,25
Chófer Repartidor-Autoventa	24,58	10,07	34,65	12.647,25
Grupo III-Fábrica y almacén:				
Director Fabricación	969,51	316,11	1.285,62	15.427,44
Encargado General	871,62	310,26	1.181,88	14.182,56
Encargado de Sección	871,62	310,26	1.181,88	14.182,56
Técnico Jefe	969,51	316,11	1.285,62	15.427,44
Técnico	969,51	273,15	1.242,66	14.911,92
Oficial 1.ª Producción	24,58	10,06	34,64	12.643,60
Oficial 2.ª Producción	24,58	9,22	33,80	12.337,00
Oficial 1.ª Envase	24,58	7,88	32,46	11.847,90
Oficial 2.ª Envase	24,58	7,50	32,08	11.709,20
Auxliar 1.ª Envase	24,21	7,50	31,71	11.574,15
Auxliar 2.ª Envase	24,21	1,43	25,64	9.358,60
Almacenero	23,46	7,41	30,87	11.267,55
Peón	23,46	7,41	30,87	11.267,55
Grupo IV-Oficios varios:				
Oficial 1.ª Mecánico	24,13	9,86	33,99	12.406,35
Profesional Oficios Varios	24,58	9,22	33,80	12.337,00
Sereno	23,46	7,41	30,87	11.267,55
Limpieza General	23,46	7,41	30,87	11.267,55