



RESOLUCIÓ de 9 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures i hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08002875011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures i hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona subscrit en data 30 de novembre de 2017, d'una banda, per Mercabarna AGEM i Mercavallès i, d'una altra, FESMC-UGT, Federació Indústria CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació;

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures i hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08002875011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE MAJORISTES DE FRUITES, VERDURES I HORTALISSES, PLÀTANS I PATATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2017-2018

Capítol I Disposicions generals

Secció 1a. Àmbit

Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni serà d'aplicació a totes les empreses dedicades al Comerç majorista de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates en la província de Barcelona, així com a aquelles dedicades a la manipulació i envasat d'aquests productes.

Article 2. Àmbit territorial

El present Conveni serà d'àmbit provincial, encara que la seu central de les empreses no hi radiqui.

Article 3. Àmbit personal

El present Conveni afectarà a tots els treballadors del Mercat Central de Fruites i Hortalisses de Barcelona (Mercabarna), Mercat de la Mancomunitat, Sabadell-Terrassa-Mercavallès, i a tots els magatzems de comerç majorista, envasat i manipulació de fruites, verdures, hortalisses, patates i plàtans situats a la província de Barcelona. S'hi inclou així mateix el personal contractat pels agricultors i empreses o entitats com Cambres Agràries, Cooperatives, Societats Agràries de Transformació (SAT), o altres de qualsevol règim jurídic que desenvolupin aquesta activitat dins dels mercats centrals i zones d'activitats complementàries dels mateixos.

De conformitat amb la disposició addicional 6a del Conveni col·lectiu de 1989, tant les empreses com els treballadors que prestaven els seus serveis en el Mercat Central de l'Hospitalet, passaran a regir-se definitivament, per les condicions establertes en el present Conveni amb referència a Mercabarna.

Secció 2a. Durada

Article 4. Vigència

El present Conveni tindrà una vigència de 2 anys. Els anys 2017 i 2018.

Article 5. Denúncia

La denúncia del present Conveni s'haurà de realitzar amb 1 mes d'antelació a la data de la seva finalització o en el seu cas, en el termini que s'indiqui normativament.

Les parts signants del Conveni: L'Associació Gremial d'Empresaris Majoristes (AGEM), Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya, s'obliguen recíprocament a comunicar-se la denúncia del Conveni que en el seu dia efectuin. En tant en quant es negociï el proper Conveni després de la finalització de període de vigència del present, aquest seguirà vigent.

S'acorda que cas de no denunciar-se en el termini anteriorment indicat s'aplicarà de forma automàtica un increment sobre les taules salarials que figuren en l'annex de l'IPC nacional, quedant vigent la resta del text del Conveni.

Secció 3a. Compensació, garantia personal i absorció

Article 6. Compensació

Els increments salarials que es pacten en el present Conveni, no podran ser absorbits ni compensats per les millores, pactes privats o plusos voluntaris concedits per les empreses, excepte que s'hagin concedit amb posterioritat al 31 de desembre de 2009.

Article 7. Garantia "ad personam"

Es reconeixeran les situacions personals que en el seu conjunt siguin, des de el punt de vista de la percepció més beneficiosa per a les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 8é. Garanties

Les condicions que es fixen en el present Conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte contrari entre treballador i empresa no prevaldrà sobre el que aquí s'ha establert.

Secció 4a. Respecte al que s'ha convingut

Article 9.

1. En el supòsit que la jurisdicció laboral en ús de les facultats que li son pròpies no aprovés algun dels pactes del present Conveni, aquests quedarien sense eficàcia, i s'hauria de replantejar el Conveni en la seva totalitat.
2. Ambdues parts es comprometen durant la vigència del present Conveni a no negociar i a oposar-se, en el seu cas, a la deliberació i conclusió de convenis col·lectius de treball d'àmbit menor per aquesta activitat, excepte els d'una empresa individualitzada.

Secció 5. Comissió Paritària

Article 10. Vigència i interpretació del Conveni

1. En compliment del que disposa l'article 85 del Text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni, una Comissió Paritària que estarà formada per 2 representants de la representació econòmica i 2 representants de la representació social.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en que, les discrepàncies o queixes així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el que estigui pactat en aquest Conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a comptar des de la recepció de l'escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de 2 per representació.

S'estableix com a domicili per a comunicacions a AGEM situat a Mercabarna, Pavelló G 2a planta, de 08040 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat.
- b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.
- c) Velar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que fa referència a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Per a solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en la citada Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà la seva primera reunió als 3 mesos de la data de la signatura del Conveni.

Capítol II Organització del treball

Article 11. Norma general

A) Totes les empreses que es regeixin pel present Conveni tindran com a principis bàsics el respecte màxim a la condició del treballador i de les treballadores, sense discriminació per raó de sexe, edat, nacionalitat, religió, raça o ideologia, tant política com sindical.

Així mateix, les dones podran desenvolupar qualsevol lloc de treball establert en el present Conveni, sense discriminació per raó de sexe.

B) L'organització del treball s'efectuarà amb subjecció a allò determinat a l'Acord Marc aprovat per Resolució de la Direcció General de Treball, de 21 de març de 1996.

Article 12. Facultats de la direcció

Es convé que en una empresa que operi en diversos punts o llocs d'un mercat o dins del seu perímetre, podrà segons les seves pròpies necessitats d'organització, adequar el personal al punt o lloc de treball que estimi més adequat, respectant en qualsevol cas, la categoria professional del treballador, així com les condicions establertes en el vigent Estatut dels treballadors i demés disposicions legals.

Article 13. *Període de prova*

El període de prova per a tots els treballadors sense distinció de lloc de treball i grup professional serà d'1 mes, excepte per als no qualificats que serà de 15 dies laborables.

Capítol III Condicions econòmiques

Secció 1a

Article 14é. *Retribucions i règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni*

S'acorda per a l'any 2017 un increment salarial sobre les taules salarials del 2016 d'un 2% i amb efectes de 1 de gener de 2017; per a l'any 2018 s'acorda un increment del 2% sobre les taules salarials del 2017 i amb efectes de 1 de gener de 2018, tot de conformitat amb les taules salarials dels annexes I i II.

Per als menors de 18 anys, s'estableix un salari mínim garantit per al present Conveni de 2017 de:

Mercabarna:.....	211,22 EUR a la setmana.
Mercavallès:.....	201,77 EUR a la setmana.
Resta d'àmbits:.....	201,42 EUR a la setmana.

Per a l'any 2018 serà de:

Mercabarna:.....	215,44 EUR a la setmana.
Mercavallès:.....	205,81 EUR a la setmana.
Resta d'àmbits:.....	205,45 EUR a la setmana.

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni:

Per acord entre l'empresa i representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni en l'empresa. L'Acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts es podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Secció 2a. Altres retribucions

Article 15. Antiguitat

A partir de l'1 de gener de 2015 es mantindrà en concepte d'antiguitat consolidada les quantitats per aquest concepte existents a 31 de desembre de 2014, no sent absorbibles ni compensables. Les esmentades quanties es revaloraran amb l'increment pactat per al present Conveni.

Per determinar l'antiguitat consolidada es prendrà l'antiguitat del treballador a 31 de desembre de 2014, així com el temps proporcional que resti fins complir el següent quadrienni, respectant en tot cas, les quantitats que per aquest concepte hagin estat percebudes fins a la data de la signatura del present Conveni.

Per tant, l'esmentat concepte quedarà com a complement salarial "ad personam", passant a denominar-se "Plus Antiguitat Consolidada" (PAC).

Article 16. Pagues de juny i Nadal

S'abonaran 2 pagues extraordinàries, una el 23 de juny i l'altre el 22 de desembre, a raó de 30 dies de salari mínim garantit més complements personals (antiguitat) i complement de plus conveni, plus activitat i plus transport si s'escau.

Les pagues anteriorment al·ludides es computaran a partir de l'última percebuda pels treballadors. Els treballadors que portin menys d'1 any de servei a l'empresa tindran dret a cobrament de les parts proporcionals que li corresponguin a comptar des de la iniciació de l'activitat laboral.

S'acorda la possibilitat de prorrateig el pagament de les esmentades pagues mensualment, sempre que estiguin d'acord empresa i treballador.

Article 17. Paga de beneficis

La paga en concepte de beneficis serà equivalent a l'import d'1 mensualitat calculada igual que les contemplades en l'art. 16 del present Conveni.

Aquesta paga es dividirà en 2 meitats que seran satisfetes, la primera el dia hàbil immediatament anterior al 19 de març, i l'altra el dia 12 d'octubre o immediatament anterior, si fos festiu.

Article 18. Hores extraordinàries

Davant la greu situació d'atur existent i a fi d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir el mínim indispensable les hores extraordinàries segons els següents criteris:

1. Hores extraordinàries habituals: Supressió.
2. Hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris urgents, així com en cas de risc de pèrdues de matèries primes: Realització.
3. Hores extraordinàries per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: Manteniment, sempre que no sigui possible la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la llei.
4. En cas de realitzar hores extraordinàries, les parts vindran obligades a negociar, dintre del mes següent a la realització de les mateixes, la compensació d'aquestes hores mitjançant alguna de les següents fórmules: descans, permís retribuït o vacances.

La direcció de l'empresa informará periòdicament al Comitè d'Empresa, als delegats de personal i delegats sindicals sobre el número d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si cal, la distribució per seccions.

Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris abans assenyalats, l'empresa i els representants legals dels treballadors determinaran el caràcter i naturalesa de les hores extraordinàries.

Article 19. *Dietes*

El personal emparat pel present Conveni tindrà dret a percebre amb càrrec a l'empresa, la quantitat de 6,47 EUR en concepte de mitja dieta i de 17,85 EUR, cas que hagi de pernoctar fora del seu domicili.

Exclusivament per al lloc de treball de xofer s'estableixen les següents dietes:

- Mitja dieta: 9,62 EUR.
- Dieta sencera: 33,06 EUR.

Article 20. *Revisió salarial 2018*

Atenent a l'IPC real a 31 de desembre de 2018, es realitzarà una revisió econòmica consistent en la diferència entre l'Increment pactat per a aquest any i l'IPC estatal (2018) i el resultat s'aplicarà a partir de l'1 de gener de 2019.

Capítol IV **Jornada de treball i vacances**

Article 21. *Mercabarna*

La jornada laboral per a Mercabarna és de 40 hores setmanals en 5 dies de treball, essent festa tots els dissabtes, amb l'excepció de que es produïssin per aquest motiu 3 o 4 dies consecutius de festa i que a criteri de l'Administració fos d'interès general l'obertura en tal data. Ateses les peculiaritats de l'activitat desenvolupada per les empreses afectades pel present Conveni i les seves obligacions davant l'Administració respecte a la regularitat i garantia en l'abastament a les àrees d'influència dels grups aquí representants, el criteri a seguir per a gaudir dels dies festius que concorrin entre setmana, serà el resultat de les converses mantingudes amb l'Administració responsable dels mercats centrals.

Flexibilitat horària per a treballadors de les empreses de Mercabarna:

Per motius d'augment de la productivitat i per tal d'adequar la càrrega de treball existent en cada moment, així com de dotar l'empresa de major capacitat de gestionar, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores.

- a) Els dies on es podrà flexibilitzar l'horari diari del treballador fins a un màxim de 2 hores i amb un límit de 4 hores/setmana serà de dilluns a divendres, llevat que aquests dies coincidissin en festiu, en aquest cas no es pot aplicar aquesta flexibilitat horària.
- b) Els dies abans referits poden patir variació de fins a 2 hores al final o al principi de la jornada diària i amb el límit màxim de 10 hores/dia, de comú acord amb la RLT o en absència d'aquesta amb les persones treballadores. Aquesta distribució ha de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a l'Estatut dels treballadors i el treballador ha de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies, el dia i horari de la prestació de treball resultant d'aquella.
- c) Trimestralment es procedirà a regularitzar les hores treballades. En el cas de l'existència de saldo a favor de les persones treballadores, aquest optarà entre l'abonament del 150% sobre el valor hora ordinària o la compensació en temps lliure d'hora treballada per 2

hores. De triar el treballador l'opció de compensació en temps lliure, el gaudi no podrà coincidir amb vigília de festiu, ni amb dia posterior a un festiu. Tampoc es podrà gaudir en setmanes que no siguin completes.

d) Les treballadores en situació d'embaràs, i els treballadors en situació de reducció de jornada per guarda legal (article 37 ET) estaran exempts de modificar l'horari de prestació de treball. De la mateixa manera el present article no és aplicable al treball nocturn.

Article 21 bis. *Mercavallés i província*

A) Mancomunitat Mercavallés: 1.792 hores de treball efectiu anual.

B) Província (resta d'àmbit): La jornada laboral anual serà de 1.800 hores de treball efectiu, en 6 dies de treball a la setmana.

Article 22. *Vacances*

Tots els treballadors afectats pel present Conveni sense distinció del lloc de treball, gaudiran de 30 dies naturals de vacances sense interrupció a realitzar en període comprés entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre.

Excepcionalment, quan l'empresa tanqui el lloc de venda per vacances, el seu personal vindrà obligat a gaudir-les en aquest període.

Els treballadors amb fills en edat escolar tindran prioritat en l'elecció de vacances.

En el cas que per la patronal es decideixi treballar (obrir el mercat) en un dia festiu, dins de les 14 festes anuals, es compensarà l'esmentat dia festiu de treball amb 1 dia més de vacances i 47 EUR durant l'any 2017 i 48 EUR durant l'any 2018, en compensació del major cost del transport.

Tanmateix s'acorda que les treballadores en situació de baixa per maternitat podran unir les vacances al període de baixa per maternitat i/o al successiu període d'acumulació de lactància, en cas de fer ús d'aquest dret, havent de sol·licitar la treballadora, l'acumulació, amb 15 dies d'antelació al finalitzar la baixa per maternitat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'art. 48 ET es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la IT o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Capítol V **Permisos i excedències**

Article 23. *Llicències*

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 2 dies pel naixement d'un fill i per la defunció, accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies.

Les llicències computen a partir del dia següent si ja s'ha realitzat més del 50% de la jornada quan concorre la causa. En cas d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica el permís podrà gaudir-se per part del treballador de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins a la finalització de la mateixa, previ acord amb l'empresari.

A més a més, el permís de paternitat serà de 28 dies.

c) 2 dies per trasllat de domicili habitual un cop cada 3 anys i amb justificant d'empadronament.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu. Quan consti a una norma legal convencional un període determinat, s'estarà a allò que disposi en quant a la durada de l'absència i de la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà l'empresa passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'apartat 1 de l'article 46 d'aquesta Llei.

En el supòsit de que el treballador, per compliment del deure d'acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingués dret a l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els terminis establerts legal o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que deguin realitzar-se dins de la jornada de treball.

g) 2 dies a l'any per a assumptes propis, per a tots els treballadors afectats pel present Conveni excepte per als de "Mercavallés", que serà d'1 dia, que es pactarà entre l'empresa i el treballador. Si bé, l'esmentat permís no podrà coincidir amb vigília de dia festiu, ni amb dia posterior a dia festiu. Tampoc no es podrà gaudir dels dies el dilluns ni el dijous, ni en setmanes que no siguin completes, per coincidir dins de les mateixes festes laborals.

Per al seu gaudi el treballador haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació mínima de 7 dies naturals, podent denegar-lo l'empresa en el supòsit que el sol·licitin, simultàniament, més d'un 5% de la plantilla, o que recaigui en els dies anteriorment ressenyats.

En cas de coincidència en la data de sol·licitud del gaudi del permís, tindrà preferència el treballador de major antiguitat en l'empresa.

h) Es preveu l'acumulació de la lactància en 14 dies laborals i consecutius per al primer any de vigència del Conveni, i 15 dies laborals i consecutius per al segon any de vigència

i) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe a algun menor de 12 anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

j) En relació als permisos retribuïts s'equipararan al matrimoni les parelles de fet considerades com a tals d'acord amb la normativa catalana, que justifiquin el seu estat mitjançant els 2 documents següents:

1. Certificat d'inscripció en el registre de parelles de fet. De no existir registre en la població de residència, el certificat es substituirà per una acta notarial.
2. Declaració jurada, firmada per la parella, en la que es facin constar les dades personals del treballador i les de la seva parella, responsabilitzant-se en tot cas de la veracitat de les dades declarades, segons el model de l'annex III del Conveni.

Article 24. Excedències

A) Excedència voluntària:

1. El treballador, amb almenys una antiguitat a l'empresa, d'1 any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un terme no menor a 4 mesos i no major a 5 anys.
2. Els treballadors/es afectats pel present conveni que tinguin la condició de fixes en plantilla podran sol·licitar excedència voluntària en el supòsit de malaltia molt greu dels pares, cònjuges o fills al seu càrrec, sempre que es justifiqui degudament, i pel temps que fos necessari.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.
3. El treballador tindrà dret a prorrogar l'excedència voluntària prèvia notificació amb 3 mesos d'antelació.

B) Excedència forçosa:

S'estarà a allò que disposa la legislació vigent sobre la matèria.

Es concedirà als treballadors/es que tinguin càrrecs col·lectius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior a les organitzacions sindicals més representatives a tenor d'allò previst a l'article 9.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de Llibertat sindical.

C) Reserva del lloc de treball per excedència per maternitat:

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els suposats d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 2 anys, els treballadors per atendre a la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, període del qual la duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercit simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Capítol VI Drets sindicals

Article 25.

A) Garanties sindicals

1. Les empreses reconeixen als representants escollits pels treballadors, segons normativa vigent, la representació general dels interessos dels indicats treballadors en les seves respectives competències.

2. Els delegats de personal assumeixen els seus drets, funcions i deures que en els seus respectius àmbits els correspongui.

3. Quan una empresa consideri que un treballador ha comès una falta greu, podrà comunicar-ho a un membre de la mesa negociadora per a un intent de mediació. Aquesta comunicació no constitueix un tràmit preceptiu per al procés sancionador.

B) Drets sindicals

La representació econòmica admet la conveniència de que totes les empreses afectades pel Conveni considerin als sindicats, degudament implantats en els sectors com elements bàsics i consubstancials per afrontar mitjançant ells les necessàries relacions entre els treballadors en empreses.

Les sancions, acomiadaments o mesures disciplinàries que prenguin les empreses sobre qualsevol treballador seran posades en coneixement del delegat de personal de les mateixes.

Capítol VII
Altres millores

Article 26. *Malaltia o accident laboral*

En cas d'incapacitat laboral per malaltia o accident degudament acreditats per la Seguretat Social, el personal comprés en el Règim d'assistència d'aquella, l'empresa completarà les prestacions obligatòries fins l'import íntegre de les seves retribucions fins el límit de 12 mesos, encara que el treballador hagi estat substituït.

La persona treballadora disposa de 20 hores anuals per assistir als serveis mèdics tant de la sanitat pública com privada, i per acompanyar familiars de fins a segon grau, i es requerirà l'aportació del justificant horari corresponent i sempre que no fos possible acudir a aquests serveis fora l'horari laboral.

Article 27. *Plus de vinculació*

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, excepció feta de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà juntament amb la liquidació i en funció dels anys que hagi estat en aquesta, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa:.....1 mensualitat.
Als 15 anys de servei a l'empresa:.....2 mensualitats.
Als 20 anys de servei a l'empresa:.....4 mensualitats.
Als 25 anys de servei a l'empresa:.....5 mensualitats.
Als 30 anys de servei a l'empresa:.....6 mensualitats.
Als 35 anys de servei a l'empresa:.....7 mensualitats.

El càlcul de l'esmentada compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori s'efectuarà sobre el salari reflectit en el full de salari corresponent en el moment del cessament.

Article 28é. *Assegurança d'invalidesa i mort*

Les empreses abonaran una indemnització de 14.000 EUR als beneficiaris que designi el treballador, en cas de mort per accident laboral, i 17.000 EUR en els supòsits d'invalidesa total per al treball habitual o invalidesa absoluta per a tot tipus de treball, una vegada hi hagi resolució ferma dels organismes competents en aquesta matèria i derivades d'accident de treball dels treballadors.

Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de les que pugui acreditar legalment. Aquesta cobertura ampliada va entrar en vigor a partir de l'1d'agost de 1990.

Article 29. *Jubilació*

S'estarà a allò que disposa la legislació vigent en cada moment.

Article 30. *Revisió mèdica*

S'estableix l'obligatorietat per part de les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni, de reconeixements mèdics anuals a través de les respectives Mútues Patronals d'Accidents de Treball. Així mateix, els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a una revisió mèdica a l'any, la qual s'efectuarà pels serveis mèdics que designi l'empresa i en donarà còpia del seu resultat al treballador.

Capítol VIII **Altres normatives**

Article 31. *Vestuaris de treball*

Es proporcionarà un joc d'hivern i un d'estiu. Les esmentades peces s'entregaran als mesos d'octubre i maig, respectivament.

Article 32. *Seguretat i higiene*

En qüestió de vestuari i higiene, ambdues parts s'atendran a allò que estableix l'Ordenança de seguretat i higiene en el treball, així com a allò establert a la Llei de Prevenció de riscos laborals.

Article 33. *Classificació professional*

1. Condicions generals:

a) Normes generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, desglossat en àrees funcionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors. Els esmentats grups s'estructuraran en els nivells salarials de l'annex I del present Conveni.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'excloquin, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grup professionals inferiors, i ocasionalment superiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es portarà a terme de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense menysprear la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de ningun tipus de raó per edat, sexe o de qualsevol altra índole.

b) Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional són els següents:

b.a) Coneixement

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte, a més a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en 2 subfactors:

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que han de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després de un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc..

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitja, i tenint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a desenvolupar el lloc de treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

b.b) Iniciativa

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte en major o menor grau de dependència a directius o normes per a la l'execució de la funció.

b.c) Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de tasques o funcions que es desenvolupin.

b.d) Responsabilitat

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

b.e) Autoritat

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau en que es supervisin i ordenin les funcions i tasques; en funció de, entre altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el número de persones sobre la que s'exerceixi l'autoritat.

b.f) Complexitat

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el número i grau d'integració dels diferents factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i autoritat.

c) Formació i desenvolupament professional

Quan se li requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents a les que habitualment venia realitzant, això es realitzarà sense menyspreu a la seva formació i desenvolupament professional.

d) Garanties funcionals

La distribució dels grups professionals es realitzarà en 3 àrees funcionals:

Comercials, administració i logística-serveis. La mobilitat entre les àrees funcionals per a cadascun dels grups professionals no tindrà limitació alguna.

S'instauran com a categories de nova creació les de auxiliar de parada i auxiliar administratiu. Accediran a aquestes categories tot treballador que a la finalització del període del contracte de formació (abans aprenentatge), celebrat a l'emparament del Reial decret llei 8/1997 de 16 de maig (reformat per la Llei 63/1997 de 26 de desembre), continuï prestant els seus serveis a l'empresa. Així mateix el personal de nou ingrés, podrà ser contractat amb aquestes categories, per un període màxim de 2 anys i amb un màxim d'edat de 30 anys.

El treballador que vingui prestant els seus serveis durant un període màxim de 2 anys en la categoria d'auxiliar de parada o auxiliar administratiu, passarà al venciment d'aquest període a percebre el salari de les taules de Conveni de superior import.

Cas de rescindir-se el contracte de formació (abans aprenentatge) al seu venciment, durant un període de 6 mesos no es podrà celebrar contracte de treball subjecte a aquestes categories.

El salari corresponent a aquestes categories serà el 75% pel primer any i el 80% pel segon any amb relació amb els corresponents a la categoria de superior import.

Les empreses remetran a la seu de la Comissió Paritària del Conveni, còpia bàsica dels contractes que sota la present modalitat es formalitzin.

La categoria d'envasador/empaquetador tindran les següents funcions: les de preparat, classificació i envasat de productes hortícoles.

Article 34. Règim disciplinari

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en que incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

1. Es consideraran faltes lleus les següents:

- 1.1 La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
- 1.2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
- 1.3. Petits oblits en la conserva en els gèneres o del material d'empresa.
- 1.4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
- 1.5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.

1.6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'organitzés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos.

1.7. Falta de neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

1.8. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.

1.9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

2. Es consideren com faltes greus les següents:

2.1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

2.2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a qui es trobi amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de feina. Si la desobediència fos reiterada o impliqués el trencament manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.

2.3. Oblit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

2.4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

2.5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

2.6. Utilitzar per ús propi articles, utensilis o penyores de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa a no ser que existeixi autorització.

2.7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

2.8. La no assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

2.9. La comissió de 3 faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent hagut sanció o amonestació per escrit.

3. Es consideraran com faltes molt greus les següents:

3.1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.

3.2. La simulació de malaltia o accident.

3.3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte pròpia o d'altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.

3.4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis i documents de l'empresa.

3.5. El robatori, furt o malversació comeses tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

3.6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.

3.7. Originar forces discussions i baralles amb els companys de feina.

3.8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

3.9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

3.10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta es portada a terme prevalent d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

3.11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.

3.12. La continuada i habitual falta de neteja personal de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

3.13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingesta d'estupefaents manifestat 1 sola vegada seran constitutius de falta greu.

3.14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.

3.15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d' haver-se produït la primera.

3.16. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballin a l'empresa.

4. Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions es seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

5. Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
- Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.
- Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins la rescissió del contracte de feina en els suposats en que la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

6. La facultat de la direcció de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies i per a les molt greus als 60 dies a partir de la data en que aquella va tenir coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 35. *Contractació*

1. Es pacta l'extensió a un període de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos per aquells contractes eventuais que es celebrin per circumstàncies de la producció.

2. Contracte de relleu: El present acord en matèria de jubilació parcial - contracte de relleu forma part integrant del present Conveni.

El contracte de relleu es regirà pel que disposa l'article 12.7 de l'ET, així com pel que estableixi la Llei general de la Seguretat Social, en aquesta matèria.

En qualsevol cas, l'accés a la jubilació parcial de les persones interessades requerirà que s'assoleixi el corresponent acord individual entre el treballador i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial del jubilat parcial i del contracte de relleu amb el substituït o rellevista.

En el còmput anual la jornada de treball del jubilat es veurà reduïda en el màxim percentatge que legalment s'estableixi respecte de la que tenia en el moment immediatament anterior a l'accés a la jubilació parcial.

Les hores de treball corresponents a la jornada residual seran realitzades en jornades completes, i en períodes determinats de l'any o anys, excepte altre acord entre les parts.

El jubilat parcial veurà reduït el seu salari en el mateix percentatge que la seva jornada. Per a la determinació del salari que s'abonarà al jubilat parcial, s'agafarà, d'una part el salari ordinari fix de l'últim mes i, d'altre, el salari ordinari variable que en mitjana s'hagi percebut en els 12 mesos anteriors al moment d'accedir a la jubilació parcial quedant exclosos els conceptes extrasalarials, així com l'import corresponent a hores extraordinàries. El percentatge d'aquest salari mig serà el que percebi el treballador amb independència del tipus de treball que realitzi durant els períodes de temps en que presti els seus serveis. L'esmentat salari li resultarà abonat distribuït en 12 mensualitats amb independència dels períodes en que presti els seus serveis i experimentarà els increments que s'estableixin en el Conveni col·lectiu.

La jubilació plena del treballador-jubilat parcial es produirà al complir l'edat de jubilació ordinària, i això a l'objecte de reforçar i sobretot millorar les polítiques de feina estable que històricament les parts hagin acordat. En aquest sentit, les parts entenen que el mecanisme de la jubilació parcial-contracte de relleu és un instrument idoni per a la consecució d'un relleu generacional ordenat que millora estabilitat i qualitat de feina.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts en el present Conveni col·lectiu en proporció a la seva jornada parcial de treball.

La duració del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti el treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària, i podrà ser a jornada completa.

Si bé el treballador rellevista haurà de pertànyer al mateix grup professional que el treballador jubilat parcialment, la prestació dels seus serveis no necessàriament hauran de realitzar-se en el mateix centre de treball al que pertanyi el treballador substituït podent ser contractat el rellevista en qualsevol centre de treball que tingués l'empresa al que pertanyi el treballador jubilat parcialment i dins de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

Les previsions contingudes en el present article en matèria de jubilació parcial/contracte de relleu quedant tanmateix condicionades a que l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) reconegui al treballador interessat la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial, i quedarà sense efecte en el cas que siguin modificats els actuals Textos legals reguladors de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu, bé a efectes de Seguretat Social, estant en tal cas a la regulació que se estableixi per acord de la Comissió Paritària per l'adaptació a la nova legislació en aquesta matèria.

3. Les persones treballadores que en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant 2 o més contractes temporals, sigui directament o mitjançant la seva posada en disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixes.

L'establert en el paràgraf anterior també serà d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme a allò que disposin les lleis o convenis.

El que es disposa en aquest apartat no serà d'aplicació a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat, remetent-se les parts al que disposa el vigent art. 15.5 de l'Estatut dels treballadors referit a l'encadenament de contractes temporals.

Article 36. *Plus nocturn*

S'abonarà com a plus nocturn durant la vigència del present Conveni el preu de l'hora ordinària de treball incrementat en un 20%. L'esmentat plus es satisfarà quan es facin hores nocturnes que van de les 22.00 hores fins a les 06.00 hores.

Això, no obstant, s'exclou de la percepció de l'esmentat plus nocturn els treballs que ho siguin per la seva pròpia naturalesa i els que es portin a terme com a tal a Mercavallès.

Article 37. *Formació*

Els signants del present Conveni es comprometen a desenvolupar en l'àmbit de les empreses del sector les eines que fossin precises per al desenvolupament de la formació, detectar-ne les necessitats, promoure i facilitar la seva posada en marxa, sempre a l'empara de les normatives vigents de comunitat autònoma o estatal.

També s'unificaran criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua sectorial amb el sistema de qualificacions i de classificació professional i la connexió d'aquesta amb el sistema nacional o autonòmic, als efectes de determinar els nivells de la formació contínua del sector i la seva correspondència amb les modalitats de certificació que determini el sistema.

En aquest sentit, les parts consideren necessari:

- Elaborar un Pla de formació dirigit a tots els treballadors i treballadores del sector que permeti la competitivitat de les empreses i el desenvolupament professional i personal dels treballadors i treballadores.
- Garantir el dret a la formació continua facilitant el temps necessari per a la realització d'accions de formació.
- Proposar i executar accions de formació en les empreses.
- Definir els centres col·laboradors del Pla de formació.
- Coordinar i realitzar el seguiment de la formació en pràctiques dels alumnes de formació professional i formació ocupacional.
- Avaluar de manera continuada les accions de formació executades amb l'objectiu de redefinir objectius i promoure noves activitats.

A l'emparament de l'article anterior es constitueix una Comissió Paritària de Formació en aquest Conveni, la qual estarà composta per 3 persones per cadascuna de les parts i que podran ser assistits per assessors de les parts signants.

Les funcions de la Comissió Paritària de Formació seran les següents:

- Planificar i gestionar la formació continua en el sector.
- Impulsar i proposar mesures per al foment de la formació en el sector.
- Proposar els centres que impartiran les accions de formació.
- Elaborar els criteris de selecció dels participants en els cursos.
- Definir l'horari en el que s'impartiran els cursos de formació.
- Vetllar pel bon funcionalment i compliment dels cursos.
- Totes aquelles que estiguin relacionades amb la formació professional.

Entre els membres de la Comissió de Formació s'escollirà un president i un secretari. Els acords hauran d'ésser adoptats per majoria.

Article 38. *Igualtat d'oportunitats*

En l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors. En atenció al que s'ha dit anteriorment, les parts signants del present Conveni acorden constituir una Comissió Sectorial d'Igualtat, composta per 4 representants de la Comissió Negociadora del Conveni, 2 representants dels treballadors/es i 2 per la representació empresarial.

Objectius de la Comissió:

- A) Seguiment i avaluació de la correcta aplicació de la Llei d'Igualtat a les empreses.
- B) La prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- C) La intervenció mediadora de la Comissió Sectorial d'Igualtat, dels casos relacionats anteriorment. En finalitzar la negociació del Conveni, es realitzarà una reunió de la Comissió per establir un protocol d'actuació.

A la signatura del present Conveni queda constituïda la Comissió d'Igualtat per las parts signants del mateix.

Article 39. *Solucions de conflictes extrajudicials*

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i de les empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

Serà també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació, i en el seu cas arbitratge, de les condicions tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, al igual que, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral.

No obstant l'anterior, en l'àmbit dels conflictes col·lectius regulats en el article 40, 41 i 82 de l'Estatut dels treballadors i els relatius o fonamentats en l'aplicació i/o interpretació del present Conveni, serà requisit previ sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposició final

Prestació de treball voluntari en dissabtes a les empreses incloses a la ZAC de Mercabarna:

A les empreses del ZAC en què no s'hagués acordat amb la representació legal dels treballadors o en absència d'ella, amb la persona treballadora, un sistema de prestació de treball per dissabtes com a conseqüència de raons de producció, prestació de servei i d'organització del treball motivades per les funcions de descàrrega de camions o distribució de mercaderies, s'aplicarà el següent per a la realització d'aquestes hores, que es consideren a tots els efectes com a hores suplementàries. Aquestes hores suplementàries tindran la següent regulació:

1. La prestació de treball serà voluntària.
2. La retribució de l'hora suplementària serà de 10 EUR per hora treballada.

3. A efectes de control i verificació, la prestació de treball en aquests dies es registrarà i es totalitzarà en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant còpia resum al treballador en el rebut corresponent i a la representació legal dels treballadors d'existir.

4. El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap tipus de sanció pel fet de rebutjar la realització d'hores suplementàries.

5. En cap cas la utilització d'aquestes hores suplementàries suposarà modificació del que disposa l'article 21 del present Conveni.

6. Qualsevol acord que es vingués aplicant al respecte amb anterioritat a la signatura del present Conveni i els termes fossin millors que els expressats aquí es mantindrà a tots els efectes, no podent aplicar el que disposa aquest article. Per a aquell acord que fos inferior hauran d'aplicar les condicions aquí exposades.

Disposicions addicionals

Disposició addicional 1a

La representació social i econòmica convenen que atesa la modificació en l'horari d'activitat a Mercabarna, les empreses podran adaptar el seu quadre horari d'acord amb les seves necessitats i/o activitats, i així mateix la pròpia del mercat i el sector.

L'esmentat acord deroga la disposició del Conveni de 1978 BOP nº 140 del 13 de juny de 1978.

A Mercavallès les empreses podran adaptar el seu quadre horari d'acord amb les seves necessitats i/o activitats, i així mateix la pròpia del mercat i el sector, respectant el còmput anual de 1.792 hores de treball efectiu.

Disposició addicional 2a

Homologació de les bases de cotització a la Seguretat Social a 30 dies en els mesos de l'any natural.

Disposició addicional 3a

S'acorda l'adhesió e incorporació al present Conveni de la Resolució de 21 de març de 1996 de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa la inscripció al registre i publicació del Text de l'acord per la substitució de l'Ordenança de comerç.

Disposició addicional 4a

Grups professionals:

Grup I:

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats desglossades en àrees funcionals que, per analogia, són assimilables a les següents:

Àrea funcional d'administració:

- Administratiu
- Caixer
- Encarregat

Àrea funcional de magatzem:

- Encarregat
- Xofer
- Mosso

Grup II:

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats desglossades en àrees funcionals que, per analogia, són assimilables a les següents:

Àrea funcional d'administració:

- Auxiliar administratiu 2n any

Àrea funcional de magatzem:

- Auxiliar parada 2n any

Grup III:

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats desglossades en àrees funcionals que, per analogia, són assimilables a les següents:

Àrea funcional d'administració:

- Auxiliar administratiu 1er any

Àrea funcional de magatzem:

- Auxiliar parada 1er any

Grup IV:

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats desglossades en àrees funcionals que, per analogia, són assimilables als següents:

Àrea funcional de magatzem

- Envasador/empaquetador

Disposició addicional 5a

Ambdues parts acorden publicar el calendari laboral segons disposa l'article 34.6 de l'Estatut dels treballadors.

Clàusula transitòria

Clàusula transitòria 1a

El pagament dels endarreriments corresponents a l'any 2017 s'haurà de fer efectiu per les empreses als treballadors com a màxim en el termini de 30 dies des de la publicació del present Conveni.

ANNEX I

TAULES SALARIALS ANY 2017 MERCABARNA-MERCAVALLÉS-PROVÍNCIA

	Mercabarna (EUR)	Mercavallés (EUR)	Província (EUR)
Administratiu, caixer, encarregat, xofer i mosso	1.429,72	1.265,90	1.198,94
Aux. parada i aux. administratiu 1er any	1.080,55	956,53	912,43
Aux. parada i aux. administratiu 2on any	1.150,45	1.018,39	971,48
Envasador/empaquetador	964,91	-	-

Transcrivim només les categories existents i majoritàries en tota la província.

Per a les citades categories, sense distinció, les taules salarials seran les que s'han detallat.

Tanmateix, el salari per a menors de 18 anys en totes les categories professionals, serà l'indicat a l'art. 14 del present Conveni.

Queden absorbits els plus de transports i distància.

ANNEX II

TAULES SALARIALS ANY 2018 MERCABARNA-MERCAVALLÉS-PROVÍNCIA

	Mercabarna (EUR)	Mercavallés (EUR)	Província (EUR)
Administratiu, caixer, encarregat, xofer i mosso	1.458,31	1.291,22	1.222,92
Aux. parada i aux. administratiu 1er any	1.102,16	975,66	930,68
Aux. parada i aux. administratiu 2on any	1.173,46	1.038,76	990,91
Envasador/empaquetador	984,21	-	-

Transcrivim només les categories existents i majoritàries en tota la província.

Per a les citades categories, sense distinció, les taules salarials seran les que s'han detallat.

Tanmateix, el salari per a menors de 18 anys en totes les categories professionals, serà l'indicat a l'art. 14 del present Conveni.

Queden absorbits els plus de transports i distància.

ANNEX III. PARELLES DE FET

Model parelles de fet

Data:

Nom empresa:

Nom treballador:

DNI:

Data naixement:

Domicili comú:

Adreça:

Codi postal:

Població:

Documentació necessària i que s'adjunta

- Fotocòpia DNI treballador.
- Fotocòpia DNI parella.
- Certificat d'inscripció en el registre de parelles de fet o acta notarial de parella de fet.
- Certificat d'empadronament.

El Sr. (nom i cognoms), i la Sra. (nom i cognoms), declaren sota jurament o promesa que són parella de fet, d'acord amb el que estableix la normativa catalana al respecte i que les dades aquí declarades són totalment certes i veraces.

(Signatures)

Barcelona, 9 de febrer de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès