



RESOLUCIÓ de 9 de setembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per als anys 2019 i 2020 (codi de conveni núm. 08002875011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per Mercabarna AGEM i Mercavallès i, d'una altra, FESMC-UGT, Federació Indústria CCOO, el dia 25 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 de Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per als anys 2019 i 2020 (codi de conveni núm. 08002875011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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, HORTALISSES, PLÀTANS I PATATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA
PER ALS ANYS 2019 I 2020

CAPITOL I Disposicions generals

Secció 1^a 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 totes les persones que treballin al 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 6ena del Conveni col·lectiu de 1989, tant les Empreses com les persones treballadores 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 2 Durada

Article 4. Vigència

El present Conveni tindrà una vigència de dos anys. Els anys 2019 i 2020.

Article 5. Denúncia

La denúncia del present Conveni s'haurà de realitzar dins del últim 90 dies abans que finalitzi la vigència o en el seu cas, en el termini que s'indiqui normativament.

En el supòsit de que el conveni denunciat superi la ultraactivitat sense haver-se assolit un acord per a un nou conveni, es prorrogarà automàticament fins a l'aprovació d'un de nou

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 de 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 3 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 31/12/2011.

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 8. Garanties

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

Secció 4 Respecte al que s'ha convingut

Article 9.

1. El present Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible, quedant les parts mútuament obligades al compliment de la seva totalitat.

En el cas que per resolució de la jurisdicció competent s'anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present conveni, la comissió negociadora, en el termini de 15 dies des de la fermesa de la resolució judicial, es reunirà per tal d'o bé ajustar el contingut del Conveni a la nova situació creada, o bé decidir si la modificació de tal o tals clàusules, produeix la ruptura de l'equilibri de les diferents contraprestacions estipulades, i si cal una nova i total o parcial renegociació del conveni.

Si en el termini de 2 mesos des de la fermesa de la resolució, les parts signatàries no aconseguissin un acord, hauran de sotmetre la seva discrepància al Tribunal Laboral de Catalunya Sistema recurrent als tràmits de conciliació o mediació de acord amb el article 43 del present conveni.

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 Real 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 dos representants de la representació econòmica i dos representants de la representació social.

La Comissió paritària haurà de ser notificada prèviament de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball recollides en el article 82.3 ET així com el resultat final. Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura. Les causes han de ser acreditades documentalment.

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 dos per representació.

S'estableix com a domicili per a comunicacions a AGEM situat a Mercabarna, Pavelló G 2º 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.

2. Les representacions patronals i sindicals membres de la Comissió Paritària poden exercir funcions d'assessorament de les parts a l'empresa.

En cas d'acord a l'empresa o solució arbitral respecte de la no aplicació del conveni col·lectiu, atès el seu caràcter legalment transitori, qualsevol de les parts pot plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació en la mesura en què es modifiquin les causes que van donar lloc a aquesta inaplicació.

Aquesta iniciativa de revisió s'ha de comunicar prèviament a la Comissió Paritària, així com el resultat final, amb el mateix objecte i procediment que en la no aplicació inicial.

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 tres 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 1.996.

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 de la persona treballadora, així com les condicions establertes en el vigent Estatut dels Treballadors i demés disposicions legals.

Article 13. *Període de prova*

El període de prova serà el següent:

A. Per contractes indefinits

Tècnics: 60 dies

Resta: 30 dies

B. Per contractes de duració determinada o eventuais

Tècnics: 1 mes

Resta: 15 dies

CAPÍTOL III Condicions econòmiques

Secció 1

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

S'acorda per a l'any 2019 un increment salarial sobre les taules salarials del 2018 d'un 2,20% i amb efectes de 01/01/2019; per a l'any 2020 s'acorda un increment del 2,20% sobre les taules salarials del 2019 i amb efectes de 01/01/2020, Tot de conformitat amb les taules salarials dels annexos I i II.

Per als menors de 18 anys, s'estableix un salari mínim garantit per el present Conveni de 2019 de:

Mercabarna:	220,18 EUR a la setmana
Mercavallès:	210,34 EUR a la setmana
Resta d'àmbits:	209,97 EUR a la setmana

Per a l'any 2020 serà de:

Mercabarna:	225,02 EUR a la setmana
Mercavallès:	214,97 EUR a la setmana
Resta d'àmbits:	214,59 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 de les persones treballadores, 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 2 Altres retribucions

Article 15. *Plus antiguitat consolidada (PAC)*

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 de la persona treballadora 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 dues 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 i treballadores. Les persones treballadores que portin menys d'un 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 la persona treballadora.

Article 17. *Paga de beneficis*

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

Aquesta paga es dividirà en dues 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.

S'acorda la possibilitat de prorrateig el pagament de les esmentades pagues mensualment, sempre que estiguin d'acord empresa i Representació Legal dels Treballadors i Treballadores, en absència de aquesta a la empresa, amb la persona treballadora.

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 distintes modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.
4. En cas de realitzar hores extraordinàries, les parts vindran obligades a negociar, dintre Dels dos mesos següents 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 i treballadores 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 euros, 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 Euros
- Dieta sencera: 33,06 Euros.

Article 20. *Revisió salarial*

Durant la vigència del conveni no hi haurà revisió salarial.

CAPITOL 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 tres o quatre 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 les persones treballadores 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 de les persones treballadores 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 la persona treballadora. Aquesta distribució ha de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en l'Estatut dels Treballadors i la persona treballadora 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 la persona treballadora, aquest optarà entre l'abonament del 150% sobre el valor hora ordinària o la compensació en temps lliure d'hora treballada per dues hores. De triar la persona treballadora 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 les persones treballadores en situació de reducció de jornada per guarda legal (article 37 ET) estaran exemptes 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*

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

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

Article 22. *Vacances*

Totes les persones treballadores afectades pel present Conveni sense distinció de lloc de treball, gaudiran de 30 dies naturals de vacances, dels quals, 21 dies es faran sense interrupció a realitzar en període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre, la resta es gaudirà en un altre moment del any. No obstant, el col·lectiu de treballadors i treballadores immigrants que viatgin al seu país d'origen, o les persones treballadores que es trobin en situacions excepcionals, gaudiran les vacances de manera continuada, no fraccionada i dins del període ordinari, sempre que ho sol·liciten per aquestes causes.

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

Les persones treballadores 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 catorze festes anuals, es compensarà l' esmentat dia festiu de treball amb un dia més de vacances i 50 EUR durant l'any 2019 i 50 EUR durant l'any 2020, 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 us 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 a la persona treballadora gaudir-les total o parcialment durant l'any natural a què corresponen, el treballador o treballadora 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.

CAPITOL V Permisos i excedències

Article 23. *Llicències*

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies 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 la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies. No obstant, en cas que el naixement de fill no dones dret a la suspensió del contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica la persona treballadora tindrà 2 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 de la persona treballadora 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.

Amés, el naixement de suspendre el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant vuit setmanes per a l'any 2019, dotze setmanes per a l'any 2020 i de setze setmanes per al 2021, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

c) 2 dies per trasllat de domicili habitual. El segon dia de permís només es podrà addicionar al primer cada 3 anys llevat que s'acrediti la rescissió del contracte per part de l'arrendador, en el cosa es podrà gaudir del permís de 2 dies.

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 vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada a l'apartat 1 de l'article 46 d'aquesta Llei.

En el supòsit de que la persona treballadora, per compliment del deure d'acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingüés 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) Dos dies a l'any per a assumptes propis, per a totes les persones treballadores afectades pel present conveni excepte pels de "Mercavallés", que serà d'un dia, que es pactarà entre l'empresa i la persona treballadora. 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 o treballadora 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 la persona treballadora 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 dotze 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) Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com "parella de fet", el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera,

capítol IV, de la Llei 25/2010. Del 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, establint tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- c) Formalització de la relació de parella estable a escriptura pública

Article 24. Excedències

A) Excedència voluntària:

1. La persona treballadora, amb almenys una antiguitat a l'empresa, d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un terme no menor a quatre mesos i no major a cinc anys.

2. Els treballadors/es afectades 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.

3. La persona treballadora tindrà dret a prorrogar l'excedència voluntària prèvia notificació amb tres 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:

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment permanent, 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 dos anys, les persones treballadores 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 de les persones treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més persones treballadores 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.

CAPITOL VI Drets sindicals

Article 25.

A) Garanties sindicals

1. Les empreses reconeixen als representants elegits pels treballadors i les treballadores, segons normativa vigent, la representació general dels interessos dels indicats treballadors/es 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 taula 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 les persones treballadores en empreses.

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

CAPITOL 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 dotze mesos, encara que la persona treballadora hagi estat substituïda.

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*

La persona treballadora de alta a la empresa amb anterioritat al 01/01/2019 li serà de aplicació la seguen regulació:

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 junt 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.

La persona treballadora de alta a la empresa amb posterioritat al 01/01/2019 li serà de aplicació la seguen regulació:

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, excepció feta del que disposa el article 49.1 d) ET i d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà junt 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.

En aquest sentit, no es contempla com a baixa voluntària quan aquesta sigui conseqüència del que disposa el Títol II, capítol V i VII de la Llei General de Seguretat Social.

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 28. *Assegurança d'invalidesa i mort*

Les empreses abonaran una indemnització de catorze mil euros als beneficiaris que designi la persona treballadora, en cas de mort per accident laboral, i disset mil euros 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 de les persones treballadores.

Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de les que pugui acreditar legalment. Aquesta cobertura ampliada va entrar en vigor a partir de 1.8.90.

Article 29. *Jubilació*

De conformitat amb el que disposa el Real decreto ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, i amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en el treball per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de noves persones treballadores o el relleu generacional que afavoreixen la qualitat en el treball, les persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixada en la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la prestació, accediran a la jubilació obligatòria, mitjançant l'extinció del seu contracte de treball per compliment de l'edat ordinària de jubilació fixada en la legislació vigent en cada moment.

L'empresa podrà optar entre efectuar una nova contractació o reconvertir un contracte temporal en indefinit.

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, les persones treballadores afectades 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 a la persona treballadora.

CAPITOL 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 les persones treballadores. Els esmentats Grups s'estructuraran en els nivells salarials de l'Annex I del present Conveni.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació de la persona treballadora, 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 de les persones treballadores, i tot això sense que es produeixi discriminació de ningun tipus de raó per edat, sexe o de qualsevol altre índole.

b) Factors de Valoració:

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

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 dos 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) 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.

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.

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.

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.

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 a la persona treballadora 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'instauraran com a categories de nova creació les d'Auxiliar de Parada i Auxiliar Administratiu (grups II i III). Accedirán a aquestes categories totes les persones treballadores que a la finalització del període del contracte de formació, continuï prestant els seus serveis a l'empresa.

En cas de rescindir-se el contracte de formació (abans aprenentatge) al seu venciment, durant un període de sis 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.

Així mateix i donades les necessitats del Mercat, foren creades la categoria d'Envasador/Empaquetador amb les següents funcions: única i exclusivament les de preparat, classificació i envasat de productes hortícoles.

Com a mesura excepcional i amb l'objectiu de crear feina s'acorda que les modificacions establertes en el present article 33 del Conveni, només seran d'aplicació durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, una vegada finalitzat aquest i, si les parts no acorden el contrari, s'aplicarà el text de l'any 2012.

Article 34. Règim disciplinari

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

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

1) Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
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.
3. Petits oblitats en la conserva en els gèneres o del material d'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
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.
7. Falta de neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

2) Es consideren com faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
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.
3. Oblit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador/a, fitxant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
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.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La no assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres 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:

1. Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors/es 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.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis i documents de l'empresa.

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, així com emportar-se productes de l'empresa sense autorització.
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.
7. Originar forces discussions i baralles amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
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.
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.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta de neteja personal de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriagués habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriagués o la ingesta d'estupefaents manifestat una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les Lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.
16. El 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 a la persona treballadora, 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:

- 1ª. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a tres dies.
- 2ª. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
- 3ª. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta 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 deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en que aquella va tenir coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 35. Contractació

1. Es pacta l'extensió a un període de dotze mesos dintre d'un període de divuit 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 la persona treballadora 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 la persona treballadora 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 de la persona treballadora-jubilada 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 la persona treballadora substituïda per assolir l'edat de jubilació ordinària, i podrà ser a jornada completa.

Si bé la persona treballadora rellevista haurà de pertànyer al mateix grup professional que la persona treballadora jubilada parcialment, la prestació dels seus serveis no necessàriament hauran de realitzar-se en el mateix centre de treball al que pertanyi la persona treballadora substituïda podent ser contractat el rellevista en qualsevol centre de treball que tingués l'empresa al que pertanyi la persona treballadora jubilada 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 a la persona treballadora interessada la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial, i quedarà sense efecte en el cas que sigui modificat l'actual 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 trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos 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 persones treballadores 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 per a l'any 2019 i 2020 un 20% d'increment sobre el preu de l'hora normal de treball. L'esmentat plus es satisfarà quan es facin hores nocturnes que van de les 22 hores fins a les 6 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 en la Mancomunitat de Sabadell i Terrassa.

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 contínua 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.

2. A l'emparament de l'article anterior es constitueix una Comissió Paritària de Formació en aquest conveni, la qual estarà composta de 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 contínua 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, dos representants dels treballadors / es i dos 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

Article 39. *Igualtat retributiva*

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Per això, les empreses estan obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïdes per grups professionals i llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 39. *Plans d'igualtat*

En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, hauran de tenir un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts normativament en cada moment, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

En aquest sentit s'estarà al següent:

- a) Les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins dues-centes cinquanta persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat.
- b) Les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, han de disposar d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.
- c) Les empreses de cinquanta a cent persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Aquests períodes de transitorietat es computaran des del 7 de març de el 2019.

Contingut del pla d'igualtat

El Pla d'igualtat haurà de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

Procés de selecció i contractació.
Classificació professional.

Formació.
Promoció professional.
Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
Infrarepresentació femenina.
Retribucions.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre que regula l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 40. *Protecció víctimes violència de gènere*

Aquelles persones treballadores pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarades oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes cal destacar:

- A) Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual grup professional si necessiten canviar les víctimes de residència.
- B) Permisos de treball retribuïts a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.)
- C) Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.
- D) Avançament del període vacacional.

Les faltes d'assistència de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.

Tanmateix, les persones treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran el dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que s'estableixi per aquests supòsits en el pla d'igualtat d'aplicació. En el seu defecte, l'elecció correspondrà a la persona treballadora.

En aquest supòsit l'empresa mantindrà les retribucions integres quan redueixi la seva jornada a un terç o menys.

Article 41. *Prevenió de situacions d'assetjament i protocol en l'entorn laboral*

En cas d'inexistència en l'empresa de protocols, s'estarà al que disposa el present article. Per tant, les parts acorden:

I. Definicions.

A) Assetjament sexual: Es considerarà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi el afecta d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, denigrant o ofensiu.

L'assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i circumstàncies que concorrin.

B) Assetjament moral: S'entendrà per assetjament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de manera intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en l'àmbit d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyspreu o atempti contra la dignitat del treballador o treballadora, a qui se'l intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament el entorn laboral. Aquestes conductes tindran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador o treballadora.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i circumstàncies que concorrin.

II. Protocol d'actuació.

La denuncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, creant-se una comissió de, no més de dues persones, amb la deguda formació en aquesta matèria d'existir a l'empresa, especialment encaminada a esbrinar els fets i impedir la continuïtat del assetjament denunciat, per el que s'establiran les mesures adients.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors i treballadores la situació plantejada, si així ho demanar expressament la persona afectada, que d'estimar-ho convenient, també podrà requerir estigui present en tot el procediment.

En les indagacions que es facin, es donarà tràmit d'audiència tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se adients a l'esclariment dels fets ocorreguts.

Aquest procés tindrà una durada màxima recomanable de 10 dies, i durant la seva tramitació es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

D'acreditar-se la existència d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu estigui dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa a la imposició d'una sanció d'acord a la qualificació establerta en el regim disciplinari.

A aquests efectes, l'assetjament serà considerat sempre com a falta molt greu.

Les persones que realitzin el seguiment del expedient no podran tenir relació de dependència directa o de parentiu, amb qualsevol de las parts, ni ser el denunciant ni el denunciat.

A la finalització del expedient informatiu de la investigació es donarà copia a la persona denunciant i denunciada.

Durant la tramitació del expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i denunciada, sense menyspreu de les condicions laborals.

Durant la tramitació del expedient queden interromputs el termini de prescripció.

Article 42. *Dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió*

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa, a la desconexió digital i a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Article 43. *Solucions de conflictes extrajudicials*

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores 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. Treball en dissabtes empreses incloses l'ZAC.

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 10,44. EUR per hora treballada.
3. Ha 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 a la persona treballadora en el rebut corresponent i a la representació legal dels treballadors de existir.
4. La persona treballadora 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:

Primera

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 núm. 140 del 13.06.78.

En la Mancomunitat Sabadell-Terrassa, 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 1.800 hores de treball efectiu.

Segona

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

Tercera

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 que es disposa l' inscripció al Registre i publicació del text de l'acord per la substitució de l'Ordenança de comerç.

Quarta

Grups professionals

GRUP I:

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

Àrea funcional d'administració

- Auxiliar administratiu 2º any

Àrea funcional de magatzem

- Auxiliar parada 2 any

GRUP III:

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

Àrea funcional d'administració

- Auxiliar Administratiu 1º any

Àrea funcional de magatzem

- Auxiliar parada 1º 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

Quinta

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

Clàusula transitòria
Primera

El pagament dels endarreriments corresponents a l'any 2019 s'haurà de fer efectiu per les empreses a les persones treballadores com a màxim fins el 30 de desembre de 2019.

ANNEX I
TAULES SALARIALS ANY 2019 MERCABARNA-MERCAVALLÉS-PROVINCIA

Grups	Mercabarna (EUR)	Mercavallés (EUR)	Província (EUR)
Administratiu/va, caixer/a, encarregat/da, xofer i mosso/a	1.490,39	1.319,63	1.249,82
Personal aux. parada i personal aux. administratiu 1er any	1.126,41	997,12	951,15
Personal aux. parada i personal aux. administratiu 2n any	1.199,28	1.061,61	1.012,71
Personal envasador/empaquetador	1.005,86	-	-

Transcrivim només els llocs de treball existents i majoritàries en tota la Província.

Per els citats llocs de treball, sense distinció, les taules salarials seran les que s'han detallat.

Tanmateix, el salari per a menors de 18 anys en tots els llocs de treball, serà l'indicat a l'art. 14 del present Conveni.

Queden absorbits els plus de transports i distància.

ANNEX II
TAULES SALARIALS ANY 2020 MERCABARNA-MERCAVALLÉS-PROVINCIA

Grups	Mercabarna	Mercavallés	Província
Administratiu/va, caixer/a, encarregat/da, xofer i mosso/a	1.523,18	1.348,66	1.277,32
Personal Aux. Parada i personal Aux. Administratiu 1º any	1.151,19	1.019,06	972,08
Personal Aux. Parada i personal Aux. Administratiu 2º any	1.225,66	1.084,97	1.034,99
Personal Envasador/empaquetador	1.027,99	-	-

Transcrivim només els llocs de treball i majoritàries en tota la província.

Per els citats llocs de treball, 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.

Barcelona, 9 de setembre de 2019
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès