



RESOLUCIÓ de 31 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Majorista de Fruites, Verdures, Hortalisses, Plàtans i Patates de la província de Barcelona, amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 i fins el 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 08002875011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Majorista 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'altra banda, per la part social formada pels sindicats FESMC-UGT i Federació d'Indústria de CCOO, el dia 20 de gener de 2026, 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, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Majorista de Fruites, Verdures, Hortalisses, Plàtans i Patates de la província de Barcelona, amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 i fins el 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 08002875011995), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 PROVINCIAL DE MAJORISTES DE FRUITES, VERDURES I HORTALISSES

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 1 bis) Determinació de les Parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organització empresarial Associació Gremial d'Empreses majoristes (AGEM) Mercavallès i província d'una part i la Federació de Indústria de CCOO i Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FESMC-UGT), d'una altra.

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), 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.

Secció 2a. Durada

Article 4. Vigència

El present Conveni tindrà una vigència de dos anys des de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre del 2026.

Article 5. Denúncia

La denúncia del present Conveni s'haurà de realitzar dins dels últims 90 dies abans que finalitzi la vigència o en el seu cas, en el termini de 90 dies a comptar des del dia següent a la seva publicació. No obstant, en el cas que el conveni es publiqui en el BOPB amb posterioritat a la finalització de la vigència, la denúncia s'haurà de realitzar dins dels 30 dies posteriors a la data de publicació.

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), CCOO Indústria i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FESMC-UGT) així com qualsevol organització legitimada conforme a l'article 87 del ET 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 complements consolidats, pactes privats o plusos voluntaris, concedits per les empreses amb anterioritat al 01.01.2019, no seran absorbibles ni compensables per els increments salarials que es pacten en el present Conveni.

Els increments salarials que es pacten en el present Conveni, seran absorbibles segons els següents criteris:

- Si el resultat de dividir els complements absorbibles no consolidats a 01.01.2019 entre el salari base segons categoria i àmbit de cada mercat, resulti igual o inferior al 10%, el percentatge serà 0
- Si el resultat de dividir els complements absorbibles no consolidats a 01.01.2019 entre salari base segons categoria i àmbit de cada mercat, resulti igual o superior al 60%, el percentatge absorbible serà del 100%.
- Quan el resultat de dividir complement absorbible entre salari base resulta entre el 10% y el 60%, el complement absorbible serà el resultat d'aplicar la següent fórmula: "complement absorbible dividit entre salari base -0.1*200%

Les parts signants del conveni disposaran a les seves webs d'una taula Excel per facilitar el còmput de la part de retribució que sigui susceptible de ser absorbida.

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 4a. Respecte el que s'ha convingut

Article 9

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 negociació 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.

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 5a. Comissió Paritària

Article 10. *Vigència i Interpretació*

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.
- d) Determinar les taules definitives 2026 de conformitat amb el que preveu l'article 14 del present Conveni.

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 1996.

Article 12. *Facultats de 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: 90 dies
- Resta: 60 dies.

b) Per contractes de duració determinada o eventuais

- Tècnics: 1 mes
- Resta: 15 dies.

CAPITOL III Condicions Econòmiques

Secció 1a

Article 14. *Retribucions i Règim d'Inaplicació de les Condicions de Treball Previstes en el Present Conveni*

S'acorda per a l'any 2025 un increment salarial sobre el salari base de les taules salarials del 2024 d'un 3,00% amb efectes d'01.01.2025, de conformitat amb el annex I

Per l'any 2026, s'acorda un increment inicial anticipat del 2% sobre el salari base de les taules salarials del 2025, amb efectes 01.01.2026, resultant las taules salarials provisionals de conformitat amb el annex II

Un cop constatat l'IPC real d'any 2026, si és superior al 2%, s'aplicarà la diferència (entre el IPC real 2026 i el 2%) amb efectes d'01.01.2026, resultant les taules definitives de l'any 2026. En cas de que l'IPC real 2026 fos inferior a l'increment anticipat (2%) no procedirà detracció alguna i les taules provisionals resultaran les definitives para aquest any.

Pel tal de garantir el poder adquisitiu de les persones treballadores, s'aplicarà una bestreta provisional sobre las taules definitives 2026 equivalent a l'IPC real 2026 amb efectes d'1/1/2027.

Per als menors de 18 anys, s'estableix un salari mínim garantit per el present Conveni, calculat, prenent com a base el Salari Mínim Interprofessional prorratejat per 52 setmanes, amb el següent import :

- Any 2025
 - Mercabarna: 318,76€ a la setmana
 - Mercavallès: 318,76€ per a la setmana
 - Resta: 318,76€ per 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 2a. 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'article 16 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 informarà 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€ en concepte de mitja dieta i de 17,85€, 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€
- Dieta sencera: 33,06€

CAPITOL IV **Jornada de Treball i Vacances**

Article 20. *Calendari Laboral*

Les empreses afectades per el present conveni, acordaran durant l'últim mes de l'any, el calendari laboral per a l'any següent.

En el esmentat calendari laboral s'inclourà com a mínim: l'horari, torns, descansos setmanals, festius i vacances.

En el supòsit de no arribar a cap acord en relació al calendari laboral, s'estarà al dispostat a l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 21. *Mercabarna*

Durant la vigència d'aquest conveni, la jornada laboral per a Mercabarna és de 1800 hores anuals, que en cap cas superaran la jornada màxima prevista a la legislació vigent en cada moment. La jornada laboral es realitzarà 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.

Això sens perjudici dels drets adquirits pel personal al servei de les empreses que tinguin establertes unes condicions més favorables (jornada, festes, etc.) que els treballadors gaudeixin com a condició més beneficiosa.

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.

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. *Mercavallès i Província*

- Mancomunitat Mercavallès: 1.792 hores de treball efectiu anual.
- 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. *Registre de Jornada*

Les empreses implementaran un sistema de control horari que reflecteixi de manera fidedigna la jornada diària de la persona treballadora i en què, almenys, s'hi inclourà l'inici i la finalització de la jornada. Aquest sistema de control pot ser físic o telemàtic, segons les característiques de cada empresa i les condicions de la prestació de la feina per part del treballador. En tot cas s'estarà al contingut exigible a la normativa vigent en cada cas.

En defecte d'acord amb relació al sistema de registre de jornada, el mateix serà establert per la direcció de l'empresa.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts a la normativa vigent.

Article 23. *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 comprés 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 55€, 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'article 48 ET es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la IT o a gaudir 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.

CAPÍTOL V Permisos i Excedències

Article 24. *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 o parella de fet legalment constituïda i registrada.
- b) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

c) Cinc dies laborals per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva.

Aquest permís, es pot gaudir per part de la persona treballadora de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant fins a la finalització de la mateixa.

d) El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica de setze setmanes per la vigència d'aquest conveni, 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

e) Dos 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.

f) 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 tingues dret a l'empresa.

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

h) 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.

i) Dos dies a l'any per a assumptes propis, per a totes les persones treballadores afectades pel present conveni excepte pels de Mercavallès, 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.

j) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per voluntat seva, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, que no podrà ser inferior a 15 dies laborals consecutius.

k) 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.

l) 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:

- Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- Formalització de la relació de parella estable a escriptura pública i registre al Registre de Parelles de fet

m) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies l'any, i les persones treballadores han d'aportar, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.

n) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o de transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa el podrà establir, observant la resta d'obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

Les llicències computen a partir del dia laborable següent del fet causant.

Article 25. *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

CAPITOL VI Drets Sindicals

Article 26

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

Articles 27. *Malaltia o Accident Laboral*

En cas d'incapacitat laboral per malaltia o accident degudament acreditats per la Seguretat Social, el personal comprès 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.

En el supòsit d'assistència o acompanyaments en tractaments oncològics de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, s'addicionen 10h al permís establert en l'apartat anterior.

Article 28. *Plus de Vinculació*

La persona treballadora d'alta a l'empresa li serà d'aplicació la següent 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 mensualitats
- 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, Capítols 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 29. *Assegurança d'Incapacitat i Mort*

Les empreses abonaran una indemnització de quinze mil euros als beneficiaris que designi la persona treballadora, en cas de mort per accident laboral, i divuit mil euros en els supòsits d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, 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 01.08.1990.

Article 30. *Jubilació*

De conformitat amb el que disposa el Reial Decret Llei 28/2018, de 28 de desembre, per a la revalorització de les pensions públiques i d'altres mesures urgents en matèria social, laboral y d'ocupació 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 31. *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 32. *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 33. *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 34. *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:

- 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:

– 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.

– 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.

1. Iniciativa

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

- o 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.

- o 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 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.

Es crea la categoria de responsable de línia d'envasat que s'inclou al Grup Professional II.

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 35. 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:

- a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
- b) 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.
- c) Petits oblits en la conserva en els gèneres o del material d'empresa.
- d) No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
- e) Les discussions amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
- f) 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.
- g) Falta de neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

- h) No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
- i) Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

2. Es consideren com Faltes Greus les següents:

- a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
- b) 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.
- c) Oblit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
- d) Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant o firmant per ell.
- e) Les discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
- f) 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.
- g) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
- h) La no assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
- i) 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:

- a) Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
- b) La simulació de malaltia o accident.
- c) 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.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis i documents de l'empresa.
- e) 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.
- f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
- g) Originar forces discussions i baralles amb els companys de feina.
- h) Falta notòria de respecte o consideració al públic.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) La continuada i habitual falta de neteja personal de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

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

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

o) 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.

p) 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.

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.

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

a) Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou fins a tres dies.

b) Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.

c) 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.

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 36. *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 Fixe-discontinuu. Es preveu la possibilitat de subscriure contractes de caràcter fixe discontinuu a temps parcial, sempre i quan es garanteixi una activitat mínima de 8 mesos a l'any, així com una jornada setmanal de mínim 20 hores.

3. 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 substitut 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.

Les persones treballadores que en un període de 24 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 18 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 per circumstàncies de la producció, sigui directament o mitjançant la seva posada en disposició per empreses de treball temporal, 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 37. *Plus Nocturn*

S'abonarà com a plus nocturn durant la vigència del present conveni d'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 38. Formació

1. 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.

Les persones treballadores hauran d'estar degudament formades per l'empresa per a la realització de les funcions pròpies del seu lloc de treball o aquelles altres que els pogués establir dins del seu grup professional i/o àrea funcional establertes a la disposició addicional quarta del present Conveni.

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 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 39. 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 mediatadora de la Comissió Sectorial d'Igualtat, dels casos relacionats anteriorment.

En finalitzar la negociació del Conveni, es realitzarà una reunió de la comissió.

Article 40. *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 41. *Plans d'Igualtat*

En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, hauran de tenir un pla d'igualtat, 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.

- 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 del drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció 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 42. *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 íntegres quan redueixi la seva jornada a un terç o menys.

Article 43. *Prevenició de Situacions d'Assetjament i Protocol en l'Entorn*

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 denúncia 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 denunciador ni el denunciat.

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

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

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

Article 44. Protocol d'Actuació per a l'Atenció de l'Assetjament o la Violència Contra les Persones LGTBI

Les empreses que comptin amb una plantilla de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Per dotar d'un caràcter preventiu al protocol, s'haurà de donar difusió del mateix a totes les persones treballadores de l'empresa, inclosa la plantilla de direcció, quadres de comandament i intermedis, així com a les noves incorporacions.

Per tal d'evitar les situacions que poguessin entendre's constitutives d'assetjament en l'entorn laboral es tindran en compte, entre d'altres, les següents directrius:

1. Respecte: Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball. Es prohibeix l'ús d'expressions i modals insultants, humiliants o intimidatoris.
2. Comunicació: No es permeten actituds tendents a l'aïllament o a la reducció normal de la comunicació entre les persones de la plantilla.
3. Reputació: Es prohibeix tota actitud dirigida al descrèdit o minva de la reputació laboral o personal de qualsevol persona de la plantilla.
4. Discreció en la repressió: Les comunicacions tendents a rectificar la conducta d'una persona o cridar-li l'atenció per un inadequat acompliment laboral es faran de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribució arbitrària o abusiva que no pugui atendre's en el temps de treball o suposi un buidatge de funcions.
6. Uniformitat i equitat: L'aplicació dels mecanismes de control de treball i seguiment del rendiment serà uniforme i equitativa, tenint en compte les circumstàncies personals.
7. Evitació de la fustigació: Es prohibeix qualsevol tracte advers com a conseqüència de la presentació de reclamacions o demandes destinades a impedir la discriminació o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.

Es consideren legitimades, a efectes de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el protocol:

- a) Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- b) Qui tingui coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament assetjada per prosseguir el procediment.
- c) Les persones receptores de directrius que suposin la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.

En la reclamació o denúncia ha de constar la identificació de la persona presumptament assetjadora i de la persona presumptament assetjada i una descripció detallada dels fets que motiven la denúncia. Es pot realitzar per escrit, d'acord amb el formulari que s'inclou com a annex al final de l'article, i l'ha de signar la persona o organització que la formula, o bé, la reclamació o denúncia es pot fer a través del canal de denúncies intern.

La comunicació s'ha d'adreçar a qualsevol membre de la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

- Procediment d'actuació

Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

- a) Composició

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, per tal de preservar la confidencialitat, la comissió instructora estarà integrada per 4 persones i 2 suplents, i és preferible que, entre els seus membres, es trobi el/la responsable de l'empresa o responsable de recursos humans. Per a la seva designació es tindrà en compte preferentment la seva formació i/o experiència en matèria d'igualtat, prevenció i actuació enfront de l'assetjament.

En cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/da) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la Comissió, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/da en el mateix departament o àrea, el membre del Comitè afectat quedarà invalidat per formar part d'aquest procediment concret i serà substituït per la persona suplent prèviament designat. Si una persona integrant d'aquesta Comissió és denunciat/a o és denunciant, queda impedita per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas.

La incompatibilitat d'una persona integrant de la Comissió per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

- b) Funcions de la Comissió:

- Donar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, per a la qual cosa ha de disposar per part de l'empresa dels mitjans adequats i tenir accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.

– Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.

– Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

– Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol.

En els casos en què de la tasca instructora es pogués constatar de manera indiciària l'existència d'un delictes d'odi, es donarà compte d'ofici al Ministeri Fiscal o l'autoritat competent.

- Desenvolupament del procediment

S'estableixen dos procediments que poden seguir les persones denunciants, sens perjudici de l'ús per part de la víctima d'altres vies que estimi oportunes.

- Procediment informal

Si la persona denunciant així ho estima oportú, es pot intentar resoldre el problema de manera informal en un primer moment. Fins i tot és possible que sigui suficient que expliqui a la persona que mostra el comportament indesitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, o que interfereix en el treball i que deixi de realitzar-la.

La persona denunciant pot comunicar el problema, verbalment o per escrit, a qualsevol integrant de la Comissió, que realitza les funcions d'assessor/a. Entre les funcions d'aquest/a assessor/a en aquesta primera fase es troba la d'informar i assessorar la persona denunciant sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pugui emprendre, així com la proposició a la direcció de l'empresa de la conveniència o no d'adoptar mesures cautelars, en aquells casos que les circumstàncies ho aconsellin.

En cas que la denunciant no coincideixi amb la suposada víctima, caldrà necessàriament el seu consentiment per continuar la tramitació.

La finalitat última d'aquest procediment és assolir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament i arribar a una solució per a ambdues parts.

En el termini màxim de vuit dies laborals des que es rep la denúncia, l'assessor o l'assessora ha de donar per finalitzat el procediment mitjançant la redacció d'una acta amb les conclusions assolides en aquest procediment:

- Acord entre les parts: fi del procés i, si s'escau, adopció de les mesures que es determinin.
- Sense acord: el procediment informal esdevé el pas anterior a l'inici del procediment formal.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió.

- Procediment formal

Un cop rebuda la denúncia, la Comissió disposa d'un termini màxim de tres dies laborables per reunir-se i iniciar les investigacions preliminars.

Finalitzada la investigació, la Comissió ha de redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i instarà la Direcció de l'empresa que adopti alguna de les mesures següents:

– Constatar indicis de l'assetjament objecte del procediment i, si procedeix, proposar l'apertura d'expedient sancionador

– Tancament de l'expedient si no s'aprecien indicis de l'assetjament denunciat.

Es lliuraran còpies de l'Informe a la persona denunciant, a la persona afectada, (en cas que no coincidís amb la persona denunciant), a la persona denunciada, la direcció de l'empresa, a la Comissió.

Tant la fase d'instrucció com la redacció d'un Informe per part de la Comissió tenen una durada màxima de quinze dies hàbils.

Tant la direcció de recursos humans com la representació legal i sindical de la plantilla hauran de proporcionar informació i assessorament a les persones treballadores que així ho requereixin sobre el tema del present protocol i els modes de resolució quant a l'assetjament.

- Sol·licitud d'inici del procediment formal

Sol·licito l'inici del procediment formal del Protocol davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Sol·licitant:
Persona afectada si és diferent a la sol·licitant:
Descripció dels fets:
Proves (testifical, documental, etc.):
Data:
Signatura:

A la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

La persona _____ dona el seu consentiment perquè s'iniciï el procediment formal del Protocol davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

Article 45. Dret de les Persones Treballadores a la Intimitat en Relació amb l'Entorn Digital i a la Desconnexió

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa, a la desconnexió 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 46. Treball a Distància

La prestació de serveis sota la modalitat de treball a distància ha d'atendre una naturalesa voluntària i reversible, i respectarà en tot cas la regulació continguda a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància

Article 47. Protecció a la Maternitat. Suspensió amb Reserva de Lloc de Treball

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, ha de suspendre el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-ne a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement ha de suspendre el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previst a l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el que preveu aquest article cal atènyer-se al que disposa la normativa vigent al respecte en cada moment.

Article 48. 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 els articles 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

Disposició Final Única. *Prestació de Treball Voluntari. Treball en Dissabtes Empreses Incloses al 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 12,08€ per 2025 i de forma provisional per a l'any 2026 de 12,32€ 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 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

Disposició Addicional 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.

En la 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 Segona

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

Disposició Addicional Tercera. 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 2º any
- Responsable de línia d'envasat

- 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

Disposició Addicional Quarta

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

Clàusula Transitòria

Clàusula Transitòria Primera

L'aplicació dels increments salarials de 2025 i 2026 es realitzaran per les empreses a les persones treballadores a la signatura del conveni sense necessitat que es publiqui al BOPB.

El pagament dels endarreriments corresponents a l'any 2025 es faran efectius per les empreses a les persones treballadores en el mes de la publicació en el BOPB, excepte si la esmentada publicació es produeix amb posterioritat al dia 20 del mes. En aquest cas, els endarreriments es faran efectius a la nòmina del mes posterior al mes de la data de la publicació.

ANNEX I

TAULES SALARIALS ANY 2025
15 PAGAS

Grups	Mercabarna	Mercavallès	Província
Administratiu/va, caixer/a, encarregat/da, xofer i mosso/a	1831,65	1.621,79	1.536,00
Personal Aux. Parada, personal Aux. Administratiu 2º any i responsable de línia d'envasat	1.473,87	1.304,69	1.244,60
Personal Aux. Parada i personal Aux. Administratiu 1º any	1.384,32	1.225,43	1.168,95
Personal Envasador/empaquetador	1.236,18	1.105,07	1.105,07

ANNEX II
TAULES SALARIALS PROVISIONALS ANY 2026
(15 PAGUES)

Grups	Mercabarna	Mercavallès	Província
Administratiu/va, caixer/a, encarregat/da, xofer i mosso/a	1.868,28	1.654,22	1.566,72
Personal Aux. Parada, personal Aux. Administratiu 2º any i responsable de línia d'envasat	1.503,35	1.330,78	1.269,49
Personal Aux. Parada i personal Aux. Administratiu 1º any	1.412,01	1.249,94	1.192,33
Personal Envasador/empaquetador	1.260,90	1.120,68	1.120,68

Transcrivim només els llocs de treball majoritaris 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'article 14 del present Conveni.

Queden absorbits els plus de transport i distància.

Barcelona, 31 de març de 2026

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada