

Dimarts, 9 d'agost de 2011

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 22 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0803022)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juny de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0803022) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) per als anys 2011- 2013

Capítol I

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit Territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball que té l'empresa.

Article 2

Àmbit Funcional

Els preceptes d'aquest Conveni regulen les relacions laborals entre l'empresa i el personal que presti els seus serveis a les diferents seccions i departaments que conformen la Unitat Alimentària de l'esmentada empresa.

Article 3

Àmbit Personal

S'aplica aquest Conveni a totes les persones que integren la plantilla de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA S'exceptuen de les seves normes les relacions concertades amb el personal a què fan referència els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4

Àmbit Temporal

El present Conveni té una durada de tres anys, iniciant els seus efectes el dia 1 de gener del 2011 i finalitzant-los el 31 de desembre del 2013.

Si les parts no el denunciessin amb un mes d'antelació a la data del seu venciment es prorrogarà per un període d'un any i amb un increment, per a tots els conceptes retributius, d'acord amb l'Índex de preus al consum previst per l'any 2014.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

En cas de ser denunciat i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, perdran vigència totes les clàusules obligacionals i es mantindran en vigor només les de contingut normatiu, en conformitat amb el que hi ha establert a l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

### Article 5 Efectes

El present Conveni obliga, com a llei entre parts, als seus signants i a les persones físiques o jurídiques en el nom de les quals se celebra el contracte, prevalent a qualsevol altra norma que no sigui de dret necessari absolut.

Els efectes econòmics es produiran des de l'1 de gener de 2011.

### Article 6 Unitat i Indivisibilitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot indivisible, pel que no es podrà pretendre l'aplicació d'una o varies de les seves normes amb oblit de la resta que, a tots els efectes, ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

Si per Resolució Administrativa o Sentència judicial es modifiquessin algunes clàusules d'aquest Conveni, quedarà tot ell invalidat, havent-se de tornar a negociar la totalitat del seu contingut.

### Article 7 Absorció i Compensació

Les retribucions establertes en aquest acord compensaran i absorbiran les existents al moment d'entrada en vigor del present Conveni, sigui quina sigui la naturalesa i origen de les mateixes, així com les que puguin establir-se en el futur per disposicions de caràcter general o convencional d'obligada aplicació.

Només podran modificar-se les condicions pactades en aquest Conveni quan les noves, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les aquí acordades. En cas contrari, subsistirà el present Conveni en els seus propis termes i sense cap modificació dels conceptes, mòduls o retribucions.

Queden exceptuats de la compensació i absorció les indemnitzacions, bestretes i prestacions de la Seguretat Social en règim de pagament delegat.

### Article 8 Garantia Ad Personam

Es respectaran les condicions acordades en contractes individuals entre l'Empresa i el treballador, existents a l'entrada en vigor del present Conveni, sempre i que excedeixin del mateix i en el seu conjunt amb caràcter global i en còmput anual.

### Capítol II Organització del treball. Generalitats

#### Article 9 Competència de la Direcció

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la Direcció de l'empresa, qui podrà establir els sistemes d'organització i modernització que consideri oportuns, així com qualsevol estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que es realitzin en conformitat amb les disposicions legals sobre la matèria.

#### Article 10 Mobilitat i Polivalència

Alguns dels elements fonamentals per a la racionalització del treball estan constituïts per la mobilitat interna dins de l'Empresa i per la polivalència del personal.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

Al ser facultat de la Direcció decidir aquestes qüestions, les portarà a terme respectant el nivell del grup professional i la remuneració econòmica del personal afectat, a tenor de l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. La Direcció informarà dels canvis de llocs de treball i de torns al Comitè d' Empresa amb una antelació de set dies, temps durant el qual, la Direcció intentarà consensuar els canvis corresponents, sense perjudici de l'aplicació legítima en cas contrari al consens.

### Capítol III Classificació del Personal

#### Article 11 Grups Professionals

El personal de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, S.A. queda enquadrat, actualment, en els deu nivells retributius establerts en el SISTEMA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL que ambdues parts han subscrit amb data 10 d'octubre del 2003.

### Capítol IV Ingressos, Ascensos, Cessaments i Formació

#### Article 12 Ingressos

El personal d'aquesta empresa, de nou ingrés, podrà ser contractat sota qualsevol de les formes i condicions de contractació establertes per les actuals disposicions vigents, segons les conveniències i necessitats de l'empresa.

Les noves incorporacions durant els tres primers mesos rebran el 80% de l'import de tots els conceptes salarials, tant fixes com variables, que li corresponguin per nivell retributiu. Els següents 3 mesos rebran el 90% de l'import de tots els conceptes salarials, tant fixes com variables, que li corresponguin per nivell retributiu. Una vegada transcorreguts aquests períodes, percebrà el 100% de tots els conceptes salarials del nivell corresponent. Aquesta norma no s'aplicarà en aquells contractes en que la Llei permeti una retribució inferior.

L'esmentat ingrés haurà de ser de caràcter provisional durant un període de prova variable segons l'índole de la tasca a realitzar, i d'acord a la següent escala:

- Nivells retributius 9 i 10: 6 mesos.
- Nivells retributius 5 al 8: 3 mesos.
- Nivells retributius 1 al 4: 2 mesos.

El període de prova haurà de constar per escrit i la situació d'Incapacitat Temporal l'interromprà.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït la resolució del contracte, aquest produirà plens efectes del temps de permanència del treballador a l'Empresa.

La Direcció i el Comitè d'Empresa es comprometen a informar i debatre en la Comissió Paritària el règim de la nova contractació de serveis externs.

#### Article 13 Ascensos i promocions

En matèria d'ascensos i promocions, la Direcció, previ estudi amb el Comitè d'Empresa, determinarà les persones que, reunint els títols, competència, dots d'organització i comandament, hagin d'ocupar les vacants que es puguin produir, havent de ser escoltat l'esmentat Comitè. En cas d'igualtat tindran preferència els més antics.

Si fos necessari el/la treballador/a seleccionat pel lloc de feina, rebrà per part de la Direcció la formació necessària per poder desenvolupar-ho.

#### Article 14 Cessaments

Els treballadors de l'empresa que desitgin cessar voluntàriament el seu servei a la mateixa, estaran obligats a posar-ho en coneixement de la Direcció amb els següents terminis de preavís:

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

- Nivells retributius 9 i 10: 2 mesos.
- Nivells retributius 5 al 8: 21 dies.
- Nivells retributius 1 al 4: 15 dies.

### Article 15 Formació

La Direcció és conscient de la necessitat d'una política de formació pel personal, diferenciat entre suggeriment i exigència en el moment de la formació. Totes els/les treballadors/es han d'aspirar a una major professionalitat, la qual cosa passa per una formació en consonància amb el lloc de treball. Tot el personal de l'empresa podrà sol·licitar l'accés als cursos que organitzi o contracti la Direcció.

Es donarà la publicitat necessària d'aquests cursos i es crearà una Comissió Paritària dins de l'empresa pel seguiment de la formació, sempre que existeixin acords estatals o nacionals que la regulin.

A través de la formació del personal, es pretén optimitzar la interacció entre el potencial de cada individu i el seu rendiment laboral, conjugant les aptituds, interessos i necessitats individuals, amb els objectius concrets de l'Empresa en la recerca del desenvolupament professional, de forma que s'adquireixin noves competències, necessàries per a l'adaptació als canvis de l'empresa.

En quan a l'horari de realització de les diferents accions formatives, s'establirà una diferència entre aquelles accions que estan directament relacionades amb el lloc de treball i que tinguin una aplicació directa i exclusiva a les necessitats de l'empresa, (Exemple: Cursos relacionats amb els diferents Mercats, i vinculats únicament a l'activitat de l'Empresa), i aquells altres que, de forma general ajuden a millorar les habilitats i/o coneixements, aportant valor afegit a les tasques del lloc de treball.

En el primer cas, s'intentaran desenvolupar les activitats formatives dins de la jornada de treball, en el cas de que no pugui ser, es compensarà en temps de descans o bé es retribuirà com hores extres la durada del curs.

En el segon cas, si la formació es desenvolupa fora de la jornada laboral, no hi haurà cap tipus de compensació.

De tota manera, si la formació no pot ser dins l'horari laboral i no perjudica al servei, es podrien canviar torns de treball, sempre de mutu acord entre les parts.

### Capítol V Jornada; Hores Extraordinàries; Descansos i Vacances

#### Secció Primera Jornada

#### Article 16 Jornada

La durada màxima de les jornades de treball pel personal de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA és la següent:

a) Personal d'Administració i personal en tasques administratives dels Departaments de Seguretat i Vigilància, Manteniment Instal·lacions i Obres, Escorxador, Mercat Central de Fruites i Hortalisses, Mercat Central del Peix, Mercat Central de la Flor i ZAC: Jornada de 35 hores efectives de treball de mitjana setmanal.

b) Personal d'Escorxador: Jornada de 37 hores 10 minuts efectives de treball de mitjana setmanal.

El personal que presta els seus serveis a l'Escorxador, computarà les hores de treball en períodes quinzenals.

c) Personal de Manteniment Instal·lacions i Obres, Medi Ambient i Neteja i Seguretat i Vigilància (excepte Torn de Festius): Jornada de 37 hores 10 minuts efectives de treball de mitjana setmanal.

d) Torn de Festius del Departament de Seguretat i Vigilància.- El personal d'aquest departament que realitza aquest torn treballarà tots els dissabtes, diumenges i festius de l'any amb una jornada de 12 hores.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

A les jornades efectives de treball s'addicionaran els temps de descans.

El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

### Article 17 Rotació

En el Departament de Manteniment Instal·lacions, la norma general serà la rotació del personal adscrit al mateix, tenint en compte la continuïtat del servei al llarg de les 24 hores al dia. El personal no podrà treballar més de 4 setmanes en el mateix torn.

Però aquesta norma cedirà en aquells casos que la Direcció consideri que la seva aplicació no garanteix el correcte funcionament de les instal·lacions ateses pel seu personal.

### Secció Segona Hores Extraordinàries

### Article 18 Hores Extraordinàries

Amb l'objecte de minimitzar l'índex d'atur i amb la intenció d'afavorir noves contractacions, ambdues representacions acorden el següent:

- a) Es treballarà en la línia d'anar reduint i minimitzant les hores extraordinàries habituals.
- b) Pel que fa a les hores de força major es faran les necessàries per a la prevenció i reparació de sinistres i danys urgents i extraordinaris, així com les que obeeixin a situacions imprevisibles o que sent previsibles siguin inevitables, tals com les campanyes urgents de l'Administració, epidèmies en el sector càrnic, etc. Igualment, es consideraran com hores de força major el sacrifici extraordinari en determinats períodes, com són els de Setmana Santa, festes de Nadal, períodes d'exportació imprevisibles i la matança del xai pel ritus d'altres religions i/o cultures (Ex. Matança del xai pel ritus musulmà). En el moment que es sàpiga els dies i les hores de matança extraordinària, el Cap del Departament de Manteniment es reunirà amb el seu personal, a fi i efecte, de realitzar una distribució regular de les persones, aixecant acta.
- c) Es consideraran hores extraordinàries estructurals les necessàries per atendre comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat de que es tracti, tal com: concentració de sacrifici intrasetmanal, accions promocionals extraordinàries, presència en fires i congressos, edicions de publicacions institucionals, activitats extraordinàries en els diferents Mercats, accions puntuals no previstes per causes d'exigències externes, etc., sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.
- d) La Direcció informará periòdicament al Comitè d'Empresa sobre el nombre d'hores realitzades, especificant les causes i la seva distribució. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris abans esmentats, la Direcció i els Representants Legals dels Treballadors determinaran el caràcter i naturalesa de les hores extraordinàries.
- e) Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar en els apartats a), b), c) i f) tindran la compensació econòmica establerta en les Taules Salarials del Conveni, excepte acord en contra de compensar-les amb temps de descans, en la data que ambdues parts acordin. En cas de ser compensades en temps de descans, la compensació per cada hora extraordinària serà a raó de 1,20.
- f) Jornades addicionals: Degut a l'especial naturalesa del servei públic que l'Empresa dóna a la Comunitat si, per les causes (econòmiques, tècniques, organitzatives o productives) previstes en l'Estatut dels Treballadors, s'hagués d'ampliar la jornada estipulada en l'article 16 del Conveni d'Empresa, en còmput anyal, podrà realitzar-se fins assolir el límit de la jornada màxima legal prevista en l'Estatut dels Treballadors, és a dir, 1.826 hores 27 minuts.

La diferència entre ambdues jornades tindrà la consideració de "jornades addicionals". Mensualment la Direcció i la Representació Legal dels Treballadors faran un seguiment de l'ús d'aquestes jornades.

Aquestes hores addicionals seran de lliure acceptació per part dels treballadors, sent retribuïdes com si es tractés d'hores extraordinàries, encara que no computin com a tals.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

Si es produís alguna modificació substancial, de les condicions recollides en l'Estatut dels Treballadors i que afectés a aquest acord, ambdues parts es comprometen a negociar de nou els acords adoptats.

Secció Tercera  
Descansos i Vacances

Article 19  
Descans Setmanal

En aquesta matèria s'estarà al que estableix la normativa legal vigent, excepte pels departaments de l'Escorxador i Seguretat i Vigilància en el torn de festius.

Article 20  
Vacances i Descansos Addicionals

El personal de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA, tindrà dret a un període de vacances retribuïdes de 23 dies laborables, a excepció del personal de festius, que els dies de vacances seran de 30 dies naturals.

En tots els Departaments, les vacances s'organitzaran d'acord a les necessitats del mateix.

El personal d'Administració i personal en tasques administratives del Departaments de Seguretat i Vigilància, Manteniment Instal·lacions i Obres, Escorxador, Mercat Central de Fruïtes i Hortalisses, Mercat Central del Peix, Mercat Central de la Flor i ZAC, gaudirà de tres dies de descans addicionals. Així mateix, el personal de Seguretat i Vigilància, Medi Ambient i Neteja, Manteniment Instal·lacions i Obres i l'Escorxador, gaudirà de sis dies de descans addicionals.

El dia de descans addicional que es faci festa es podrà fraccionar, exclusivament, en dues vegades, o sigui en dos dies, de mutu acord amb el Cap corresponent.

Els dies de descans addicional, igual que succeeix en les vacances, no admetran el canvi d'un gaudi, per compensació econòmica, per la qual cosa, en cap cas, podran ser retribuïts doblement.

Les persones que ingressin o cessin en el transcurs de l'any gaudiran de la part corresponent al temps transcorregut des de la data d'ingrés.

A causa de l'activitat de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, S.A. i el servei públic que ha de donar als usuaris, el personal de vacances no podrà excedir del nombre, que per departaments, es fixi per a cada exercici.

En cas de malaltia o accident sobrevinguts una vegada iniciat el període de vacances i motivat per alguna de les causes que s'especifiquen en el paràgraf següent, aquest període vacacional quedarà suspès i es tornarà a iniciar, una vegada aconseguida la recuperació del treballador/a de mutu acord entre l'Empresa i el treballador/a.

Els motius que donaran lloc a la suspensió anteriorment esmentada són els següents:

1. Fractura de qualsevol membre locomotor.
2. Malaltia de caràcter contagiós, a excepció dels refredats comuns i similars.
3. Malalties de tipus pulmonar tals com: pulmonia, pneumònia, etc.
4. Intervenció quirúrgica que necessiti d'un ingrés superior a cinc dies en un establiment hospitalari.
5. Lesió d'extremitats o tronc que precisi cura complicada de tractament de rehabilitació, diari o de llarga durada.
6. Infart, angina de pit o similar.

En els casos en què la baixa per Incapacitat Temporal es produeixi abans del període vacacional del treballador/a afectat, aquest període vacacional quedarà suspès i es tornarà a iniciar, una vegada aconseguida la recuperació del treballador/a de mutu acord entre l'empresa i el treballador/a.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

### Article 21

#### Gratificació per 30 anys d'antiguitat

Les persones que hagin complert 30 anys d'antiguitat a l'empresa, gaudiran de 2 dies de festa retribuïts. Aquests dies es realitzaran de mutu acord amb el Cap i les necessitats del servei corresponent, i en un termini màxim de 3 anys.

Les persones que en el futur compleixin 30 anys d'antiguitat, gaudiran igualment, de 2 dies de festa retribuïts, a realitzar de mutu acord amb el seu Cap corresponent dintre de l'any natural.

### Article 22

#### Bossa de Vacances

El personal que gaudeixi les seves vacances, fora del període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, percebrà pels 23 dies laborables de vacances, l'import que s'especifica en l'Annex núm. 6.

El personal de l'Escorxador, vinculat directament a la línia de matança i que no ocupi lloc administratiu, percebrà l'import que s'especifica en l'Annex núm. 6.

En cas de ser menor el període vacacional es percebrà la part proporcional corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'Empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que correspongui.

## CAPÍTOL VI

### Llicències i Excedències

#### Secció Primera

##### Llicències

### Article 23

#### Llicències Retribuïdes

El treballador, previ avís i justificació, podrà faltar a la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Per matrimoni i/o parella de fet inscrits i registrats com a tals: Es donaran quinze dies naturals.

b) Per naixement de fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: Es donaran tres dies naturals de permís que el/la treballador/a tindrà l'opció de distribuir-los de la següent manera: 2 dies naturals sencers i un dia hàbil distribuït en dues meitats. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de cinc dies naturals, per tot això serà necessari justificar el desplaçament fora de la província.

En el cas de que el treballador hagi complert la seva jornada de treball i aquest mateix dia li succeeixi alguna de les situacions detallades en aquest punt, el permís començarà a comptar a partir del dia següent.

c) Per trasllat del domicili habitual: Es donarà un dia, i quan el trasllat, sigui fora del municipi, el permís serà de 2 dies.

d) Pels casos de compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: Es donarà el temps indispensable tot i que quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'estarà al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball deguda en més d'un 20% de les hores laborables en un període de tres mesos l'Empresa podrà passar el/la treballador/a afectat/da a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit que el/la treballador/a que per compliment del deure o del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a què es tingui dret de l'Empresa, proporcional al temps d'absència a la mateixa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.



Dimarts, 9 d'agost de 2011

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

g) Lactància: Les treballadores, per la lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora, amb la mateixa finalitat.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

S'estableix la possibilitat d'acumular el període de lactància en 18 dies naturals, a continuació del període de la baixa maternal.

h) Qui per raó de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys, o a un disminuït físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi altra activitat retribuïda: Tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització o tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Les reduccions de jornada contemplades en el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això si dos o més treballadors de Mercabarna generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa

i) La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, prevists en els apartats g) i h) del present article correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre les parts sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats g) i h) anteriorment dits, seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

j) El/la treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a 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 s'utilitzin en l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits s'acordin entre l'empresa i el/la treballador/a. En defecte d'això els fixarà aquesta última, sent aplicable les regles establertes en l'apartat i.

k) Per matrimoni de fills, pares, germans: Es donarà un dia natural.

l) Per hospitalització de familiars:

Hospitalització de familiars de primer grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís retribuït serà de tres dies naturals.

Hospitalització amb una nit de pernocta de familiars de segon grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís retribuït serà de dos dies naturals.



Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

Hospitalització a partir de dues nits de pernocta de familiars de segon grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís retribuït serà de tres dies naturals.

En el cas que el/la treballador/a necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, s'afegiran dos dies de permís.

m) Per intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars: Per intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars fins segon grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís serà de dos dies naturals.

n) Per visita mèdica a l'especialista dels fills menors de 18 anys: Es donarà permís retribuït quan hagin d'acompanyar als fills menors de 18 anys al metge especialista, pel temps just i necessari i fins a un màxim retribuït de 16 hores en un període de 12 mesos. S'inclou una clàusula de salvetat en aquells casos, en que s'entengui que el menor hagi d'assistir regularment al metge especialista, mitjançant un escrit del mateix i es superessin les 16 hores/any. Aquest dret només es reconeixerà a un sol membre de la parella.

Les visites al pediatra no es consideren com visita al metge especialista, pel que s'exclouen d'aquest permís retribuït.

o) Per bateig o comunió de parents fins al segon grau de consanguinitat: Es donarà un dia natural.

p) Per exàmens: Es donarà permís retribuït per exàmens, a aquelles persones, en que els estudis estiguin vinculats directament amb el lloc de treball que ocupen o existeixi una expectativa interna de promoció.

q) Paternitat: En els casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment d'acord l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en els casos de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

### Secció Segona Excedències

#### Article 24 Excedència Voluntària

El/la treballador/a, amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un període no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

#### Article 25 Excedència Forçosa

Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de la mateixa a efectes del temps de permanència en l'empresa. Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

#### Article 26 Excedència per a la cura de familiars

El/la treballador/a tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per atendre la cura de cada fill, a comptar des de la data del naixement del mateix. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que es vingués gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, podrà gaudir-se de forma fraccionada, constituint un dret individual dels treballadors, homes o dones.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

### Article 27

#### Excedència forçosa per motiu sindical

Aquesta excedència es concedirà per l'empresa als/les treballadors/es que exerceixi funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

### Article 28

#### Reingrés

El/la treballador/a excedent conserva només el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que haguessin o es produïssin a l'Empresa.

### Article 29

#### Càrrec públic o funció sindical

En els supòsits de suspensió per exercici de càrrec públic, representatiu o funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, el/la treballador/a haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el càrrec o funció.

### Article 30

#### Procediment per a la reincorporació del càrrec públic o funció sindical

Es sol·licitarà, per escrit, a l'empresa la seva reincorporació. Si deixés transcórrer el termini establert en el paràgraf anterior sense reincorporar-se al seu lloc de treball quedarà resolt, automàticament, el seu contracte per voluntat pròpia. La reincorporació serà al seu lloc de treball, o altre equivalent corresponent al mateix grup professional.

## Capítol VII

### Retribucions

### Article 31

#### Retribucions

Els salaris pactats en aquest Conveni s'han fixat per unitat de temps, atenent a la jornada de treball establerta i al rendiment normal o mínim exigible, que haurà d'aconseguir-se en totes les hores de treball i en mitjana total.

Els conceptes retributius són els següents:

A) Salari Nivell.- És el reflectit en l'Annex 1, i està constituït per la retribució assignada en funció del Sistema de Valoració de Llocs de Treball.

B) Desant (Desaparició de l'Antiguitat).- En aquest concepte s'integra l'import de l'antiguitat consolidada per cada treballador a 31 de desembre de 1996, incloent la part proporcional del trienni en curs de consolidació.

PAGA DESANT.- Com a conseqüència de la desaparició de l'antiguitat es retribuirà una paga consolidada, que es farà efectiva cada mes de setembre:

Dimarts, 9 d'agost de 2011

Setembre 2011: Import que s'especifica en l'Annex núm 6.

El personal de nou ingrés a partir de l'1 de gener de 1997, òbviament, no devengarà ni el DESANT ni la PAGA DESANT.

C) Hores Extraordinàries Nivell.- La seva quantia per a l'any 2011 s'especifica en l'Annex núm 4.

D) Agressivitat.- S'aplica d'acord el que estipula el Sistema de Valoració de Llocs de Treball. L'import de la mateixa queda reflectit a l'Annex núm 2.

E) Premi adscripció.- Tot aquell que s'hagi adscrit voluntàriament al torn de nit i al torn de festius dins del Departament de Seguretat i Vigilància, percebrà l'import que s'especifica en l'Annex núm 6.

F) Plus Nocturn Nivell.- La seva quantia s'especifica en l'Annex núm 5.

El personal de Seguretat i Vigilància que s'hagi adscrit voluntàriament al torn de nit, percebrà durant el període vacacional el Plus Nocturn. Igualment es farà efectiu també durant les vacances, en els dies de descans addicional i en els casos de IT per accident o malaltia comú, en la quantia corresponent a la mitjana dels últims noranta dies anteriors a la contingència.

G) Gratificacions Extraordinàries.- El personal de l'empresa devengarà les pagues de juny i desembre, en proporció a la seva permanència en l'empresa entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

L'import de cada una d'aquestes pagues serà la catorzena part de l'import anyal del Salari Nivell més el Complement "Ad Personam" si n'hi hagués.

H) Plus Compensació Lineal.- S'aplicarà l'import que s'especifica en l'Annex núm 3, incrementant-se amb els IPC's anuals corresponents, als anys 2011 i 2012.

Per a l'any 2013, s'incrementarà amb l'IPC corresponent, i s'afegirà un 0,25% de la suma de tots els conceptes retributius (excepte variables) i es repartirà linealment.

La retribució d'aquest concepte es farà efectiva en el mes d'abril de cada any.

I) Plus Distància i Locomoció.- El temps invertit en els desplaçaments (anada i tornada del domicili) per part del personal del Departament de Manteniment Instal·lacions que està de guàrdia durant els caps de setmana i els festius intersetmanals, es retribuirà l'import que s'especifica en l'Annex núm 6.

J) Compensació: Per a aquelles persones que la seva alta a l'Empresa, sigui a partir de l'1 de gener del 1997 i després d'un període de 4 anys ininterromputs a l'Empresa, s'estableix un concepte retributiu denominat "Compensació". Per l'any 2011 són 292,90€, per l'any 2012 seran 332,90€ i per l'any 2013 seran 382,90 EUR.

K) Participació de Beneficis.- Pels anys 2011, 2012 i 2013 es repartirà de forma lineal, per a tota la plantilla un 2,05% dels Resultats econòmics abans d'impostos.

La quantitat resultant es farà efectiva el mes d'abril de l'any següent respectivament.

L) Plus presència.- Per l'any 2011, es retribuirà el 0,15% dels Resultats econòmics abans d'impostos.

Pels anys 2012 i 2013, es retribuirà el 0,25% dels Resultats econòmics abans d'impostos.

Aquest concepte salarial es retribuirà anualment en funció de la presència del treballador durant aquest període a l'empresa, amb una tolerància d'absència de 8 dies l'any.

No es contempla com absentisme: Accidents Laborals, Malalties Professionals, Hores Sindicals i dies de Maternitat i Paternitat.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

### Article 32

#### Forma de Pagament del Salari

El pagament del salari es podrà efectuar a través de transferència bancària, xec o, excepcionalment, en efectiu o qualsevol altra modalitat.

### Article 33

#### Acomptes

En aquesta matèria, les parts estaran al que disposa l'Estatut dels Treballadors.

### Article 34

#### Increment salarial

En el moment que es tanqui l'IPC definitiu a 31 de desembre de l'any 2011, s'aplicarà l'índex corresponent, en tots els conceptes retributius, excepte el de compensació.

En el moment que es tanqui l'IPC definitiu a 31 de desembre de l'any 2012, s'aplicarà l'índex corresponent, en tots els conceptes retributius, excepte el de compensació.

En el moment que es tanqui l'IPC definitiu a 31 de desembre de l'any 2013, s'aplicarà l'índex corresponent, més un increment del 0,10% en tots els conceptes retributius, excepte el de compensació.

### Capítol VIII

#### Complements Assistencials

### Article 35

#### Ajuda disminuïts físics i psíquics

S'estableix una ajuda pel cònjuge o parella estable que portin com a mínim un any de convivència i per cada fill o germà a càrrec del/la treballador/a que sigui disminuït físic o psíquic, l'import que s'especifica en l'Annex núm 6.

Per tenir dret a aquesta ajuda serà requisit indispensable reunir les condicions establertes per l'Institut Nacional de la Seguretat Social o organisme competent de la Comunitat Autònoma per a aquest tipus de prestacions, així com, que les persones amb disminució no disposin d'ingressos econòmics per treball remunerat, ja sigui com a treballador per compte d'altre o autònom.

### Article 36

#### Complement IT

Una vegada cobert el període de carència en cas de malaltia o accident de treball, l'empresa abonarà el complement necessari per tal que, juntament amb la prestació econòmica de la Incapacitat Temporal, el/la treballador/a percebi la totalitat del seu salari en els seus components fixes des del primer dia, més el Plus de Nocturnitat corresponent que resulti de la mitjana percebuda, per aquest concepte en els últims 90 dies.

En el cas de que el/la treballador/a no estigui coberta pel període de carència, l'empresa durant els 15 primers dies abonarà el 100% del salari en els seus components fixes i a partir del dia 16, abonarà el 60% del salari en els seus components fixes.

Mercados de Abastecimientos de Barcelona, S.A. tindrà la facultat que el/la treballador/a sigui visitat en el seu domicili i reconegut tantes vegades com es consideri necessari pel metge d'empresa o pel facultatiu que la mateixa designi. De l'informe emès en cada moment per l'esmentat facultatiu dependrà l'abonament del corresponent complement.

### Article 37

#### Escola bressol

L'empresa ajudarà econòmicament, durant la vigència del present Conveni, a les persones amb fills de 0 a 3 anys.

L'import s'especifica en l'Annex núm 6, i com a màxim es retribuirà durant 11 mesos anuals, tant pel treballador que hagi inscrit el seu fill, en l'escola bressol ubicada a Mercabarna, com per aquell que decideixi portar els seus fills a una altra Escola Bressol.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

### Article 38

#### Jubilació a temps parcial

S'estarà en tot moment amb el que determini la normativa legal vigent.

### Article 39

#### Premi Jubilació

Pel personal en actiu i d'alta a l'empresa que es jubili amb més de 15 anys de servei ininterromputs, l'empresa abonarà els següents premis:

- Amb 62 anys 18 mensualitats (18/14aves parts del Salari de Nivell).
- Amb 63 anys 16 mensualitats (16/14aves parts del Salari de Nivell).
- Amb 64 anys 14 mensualitats (14/14aves parts del Salari de Nivell).
- Amb 65 anys 11 mensualitats (11/14aves parts del Salari de Nivell).

Els 15 anys ininterromputs afectarà al personal que entri a treballar a l'Empresa a partir del gener del 2004.

Es respectaran els acords individuals, en el cas de que siguin més beneficiosos per el/la treballador/a.

El premi jubilació haurà de ser sol·licitat per l'interessat dins dels 30 dies naturals anteriors al compliment de l'edat corresponent, sent-li abonat en el moment del cessament, per la companyia d'assegurances corresponent.

### Article 40

#### Assegurances de Vida i Accidents

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i accidents, per a tot el personal que porti en l'Empresa un mínim de sis mesos, per l'any 2011 per un valor de 19.000." euros per a cada una d'aquestes dues contingències, i pels anys 2012 i 2013 per un valor de 20.000 EUR.

### Article 41

#### Premi Natalitat

L'import s'especifica en l'Annex núm 6 es retribuirà per a cada naixement de fill o adopció.

### Article 42

#### Ajuda Escolaritat

L'import s'especifica en l'Annex núm 6 es retribuirà per cada fill de treballador en edat compresa entre els 3 i els 18 anys.

Es pagarà una sola vegada al mes d'agost, d'acord amb l'edat complida pel fill a 31 de desembre de l'any en curs.

### Article 43

#### Fons d'Ajuda Econòmica

S'estableix un Fons d'Ajuda Econòmica de 50.000,- euros per a casos de reconeguda necessitat. La quantia màxima per preceptor serà de 5.000,- euros. El deute ha d'estar reintegrat en un màxim de 28 mesos. El reintegrament dels primers 3.000 euros, s'efectuarà sense devengar interessos, i els restants 2.000 euros s'aplicarà l'interès Euribor a 1 any, menys 0,5%.

Durant el període de reintegrament el treballador només podrà sol·licitar acomptes sobre el salari devengat.

El Comitè d'Empresa estarà informat i emetrà la seva conformitat en la concessió o denegació d'aquestes ajudes.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

### Article 44

#### Pla de Jubilació

Pels anys 2011 i 2012 l'empresa ingressarà un 3,55% proporcional de la retribució individual al Pla de Jubilació. Els conceptes de la retribució individual a tenir en compte pel càlcul de l'import del Pla de Jubilació de cada treballador/a seran: El Salari Nivell, Desant i Ad Personam.

Es respectaran les condicions individuals, en el cas de que siguin més beneficiosos per la persona interessada.

Per l'any 2013, seguint els mateixos criteris, l'Empresa ingressarà un 3,70% proporcional sobre els mateixos conceptes retributius esmentats.

### Article 45

#### Activitats Sòcio-Culturals

La Direcció, conjuntament amb el Comitè d'Empresa organitzarà activitats culturals, recreatives i de relacions amb altres "Mercas", sempre i que amb això es prevegi que puguin millorar els interessos de l'empresa.

### Capítol IX

#### Règim Disciplinari

#### Secció Primera

#### Faltes

### Article 46

#### Faltes

Es consideren faltes, les accions o omissions que suposin violació o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposat per les disposicions legals en vigor i en especial, pel present Conveni.

Les faltes es classificaran, considerant la seva importància, transcendència i malícia, en lleus, greus i molt greus.

#### 1. Faltes Lleus

Són faltes lleus:

- 1.1. Les de puntualitat en un mateix mes sense causa justificada que no excedeixin de set.
- 1.2. Una falta d'assistència sense causa justificada.
- 1.3. L'absència del lloc de treball, durant la jornada laboral, sense avis ni causa justificada.
- 1.4. La falta de registre en rellotges de control a l'entrada o sortida del treball, de forma reiterada.
- 1.5. La falta de respecte, en matèria lleu en general, i específicament vers els superiors, subordinats i iguals.
- 1.6. La negligència del treballador en la realització del treball, en l'ús dels locals, materials o documents inherents al treball.
- 1.7. L'incompliment voluntari en el rendiment legalment exigible sempre que no comporti perjudici en el treball.
- 1.8. L'incompliment de les ordres d'un superior, dins de les seves atribucions, quan no tingui greus repercussions en el servei o disciplina.
- 1.9. L'incompliment de les normes de tramitació en tot el que es refereix a les dades personals i professionals, sempre i quan estigui relacionat amb el desenvolupament del treball.
- 1.10. La no comunicació per part dels Responsables de grup, equip o Comandaments intermedis de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- 1.11. L'incompliment de les normes de seguretat que no ocasioni accidents o danys, tant a persones com a útils de treball.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

### 2. Faltes Greus

Són faltes greus:

- 2.1. La imprudència derivada de l'incompliment de les normes de seguretat en el treball, que ocasionés accidents o danys a persones, útils o instal·lacions de treball. La conducció de vehicles en situació d'emergència, per part del personal del Dept. de Seguretat i Vigilància, no estarà inclòs dins d'aquest apartat.
- 2.2. Ús indegut de l'ordinador per a fins propis aliens al treball, així com fer ús de les instal·lacions i/o materials de l'Empresa per a fins particulars, sense l'autorització corresponent.
- 2.3. La reincidència d'una falta lleu en un any, sempre que no sigui la de puntualitat.
- 2.4. Fins 3 faltes d'assistència al treball, dins un període de 30 dies sense causa justificada.
- 2.5. La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada laboral, a excepció feta del temps de descans individual i també excepte als membres del Comitè d'Empresa i Comitè de Salut Laboral, pel que fa a aquestes funcions.
- 2.6. La simulació de la presència d'un altre company de treball utilitzant la seva fitxa de control alterant els elements d'aquest o de qualsevol altra manera.
- 2.7. La falta de la necessària reserva respecte als assumptes dels que es té coneixement per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- 2.8. L'embriaguesa en hores de treball.
- 2.9. L'encobriment, per part dels responsables de grup o equip de negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures professionals o absències del treball del personal al seu càrrec.
- 2.10. Les faltes de respecte o consideració greus i manifestes envers els superiors o subordinats.
- 2.11. El fet d'iniciar agressions verbals o físiques en el lloc de treball o servei.

### 3. Faltes Molt Greus

Són faltes molt greus:

- 3.1. La reincidència en la comissió de falta greu, dins un període de sis mesos.
- 3.2. Més de vint faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de noranta dies.
- 3.3. Més de tres faltes, no justificades, al treball en el període d'un mes.
- 3.4. La indisciplina o desobediència quan causi greu perjudici en el treball.
- 3.5. Les ofenses verbals quan siguin reiterades, així com les físiques en qualsevol cas.
- 3.6. La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en l'exercici del treball.
- 3.7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible en el treball.
- 3.8. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercutís negativament en el treball.

#### Article 47 Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies laborables; les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a comptar sempre des de la data en què l'Empresa tingués coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Prèviament a la imposició de la sanció es concedirà una audiència a l'interessat, assessorat pel Comitè d'Empresa si ho desitja, durant cinc dies perquè pugui formular les al·legacions que en el seu dret convingui.



Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

### Secció Segona Sancions

#### Article 48 Sancions

Les sancions podran aplicar-se segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses. Seran les següents:

1. Sancions per faltes lleus:

- 1.1. Amonestació verbal.
- 1.2. Amonestació per escrit.

2. Sancions per faltes greus:

- 2.1. Amonestació per escrit.
- 2.2. Sanció amb suspensió de feina i sou fins a deu dies.

3. Sancions per faltes molt greus:

- 3.1. Sanció amb suspensió de feina i sou des de deu dies fins seixanta dies.
- 3.2. Acomiadament.

#### Article 49 Execució de Sancions

Totes les sancions seran executives des que es dictin, sense perjudici del dret que correspongui al sancionat de reclamar davant la jurisdicció competent.

### Secció Tercera Normes de Procediment

#### Article 50 Procediment

Correspon a la Direcció de l'Empresa o personal a qui delegui, la facultat d'atorgar premi o imposar sancions.

No serà necessari instruir expedient en els casos de faltes lleus. Tampoc serà necessari la instrucció d'expedients per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus.

En tot cas, la notificació de les mateixes es farà per escrit, on es detallarà el fet que constitueix la falta i naturalesa de la sanció que s'imposi, excepte en l'amonestació verbal.

Si per esclarir els fets l'Empresa decidís l'obertura d'expedient per a la imposició de sancions, l'interessat tindrà dret a formular un plec de descàrrecs i a practicar les proves que proposi i siguin procedents a judici de l'instructor, havent-se de concloure en termini no superior a un mes des de l'obertura de les diligències.

#### Article 51 Normes de Procediment

1. L'Empresa comunicarà al Comitè d'Empresa i al Delegat Sindical, en el seu cas, les sancions per faltes greus i molt greus que s'imposin als treballadors, abans que s'iniciï el seu compliment.

2. En els casos que s'imposi una sanció per falta greu o molt greu als membres del Comitè d'Empresa que es trobin en el desenvolupament dels seus càrrecs, o a aquells l'extinció del mandat dels quals no excedís un any, serà preceptiva la incoació d'un expedient, que s'ajustarà a les següents normes:

a) L'Empresa notificarà a el/la treballador/a l'obertura d'expedient, comunicant-li simultàniament el plec de càrrecs en què constin els fets en què es basa l'expedient.

b) Al mateix escrit d'obertura de l'expedient, l'Empresa designarà un Secretari i un Instructor de l'expedient imparcials.

Dimarts, 9 d'agost de 2011

---

c) L'empresa donarà trasllat de l'escrit a l'interessat perquè, en el termini de quinze dies, exposi les al·legacions i proposi la pràctica de les proves que estimi pertinents. Així mateix, aquest escrit serà notificat a la representació legal dels treballadors, perquè, en el termini de cinc dies, realitzi, en el seu cas, les al·legacions que consideri oportunes.

d) Finalitzada la incoació de l'expedient, l'Empresa notificarà a l'afectat, per escrit, la sanció imposada, data en que tindrà efecte i fets en què es fonamenta.

L'incompliment de qualsevol d'aquests requisits implicarà la nul·litat de la sanció imposada.

### Capítol X Prevenió de Riscs Laborals

#### Article 52 Llei de Prevenió de Riscs Laborals

En aquesta matèria les parts es supeditaran al que hi ha establert en la normativa legal vigent.

#### Article 53 Iniciatives en el treball sobre problemes causats per l'alcohol i les drogues

S'estudiaran les possibles repercussions de l'alcohol i les drogues en el col·lectiu, donant el suport mèdic i humà necessari al personal afectat i augmentant la seva prevenció.

#### Article 54 Roba de treball

El control dels lliuraments es portarà a terme mitjançant el Comitè de Salut Laboral.

El calçat, la roba i el material necessaris per a l'hivern es lliuraran durant el mes d'octubre, i els necessaris per a l'estiu es lliuraran durant el mes de març.

### Capítol XI Drets Sindicals

#### Article 55 Generalitats

En aquesta matèria s'estarà al què disposa l'Estatut dels Treballadors amb les particularitats que es recullen en els articles que segueixen.

#### Article 56 Acumulació Hores

Els membres del Comitè d'Empresa podran acumular trimestralment, en un o varis dels seus membres, les hores que l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors els atorga per a les seves funcions de representació. En cap cas podran traspassar-se hores d'un trimestre a l'altre.

#### Article 57 Assistència a Reunions del Consell d'Administració

Quan les circumstàncies així ho exigeixin, dos membres del Comitè d'Empresa podran assistir a les reunions d'aquest Consell o de la Comissió Permanent de la Societat, amb veu però sense vot. La seva presència serà exclusivament admesa per a debatre assumptes concrets que afectin al personal, havent d'absentar-se una vegada acabats aquells.

#### Article 58 Seccions Sindicals

L'empresa reconeixerà les seccions sindicals, en els termes establerts en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Malgrat no arribar la plantilla de Mercabarna al número de treballadors exigít per l'esmentada llei, es reconeix l'existència de Delegats Sindicals dels Sindicats que acreditin posseir, almenys, un deu per cent d'afiliats dels que integren la seva plantilla. El

Dimarts, 9 d'agost de 2011

representant d'aquesta Secció tindrà un crèdit de deu hores retribuïdes al mes, com a màxim, per a l'exercici de les seves funcions.

### Article 59 Quota Sindical

A requeriment dels/les treballadors/es afiliats/des a centrals sindicals, l'empresa descomptarà de la nòmina mensual dels mateixos l'import de la quota sindical. El treballador interessat a satisfer aquesta quota remetrà a la Direcció de l'Empresa un escrit en què s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o Sindicat a què pertany i la quantia de la quota.

### Article 60 Cànon de Negociació

Amb la finalitat de col·laborar amb el Comitè d'Empresa en el pagament de les despeses relatives a l'assessorament del personal en la Negociació del Conveni, l'Empresa descomptarà a tots els/les treballadors/es no afiliats/des la quantitat de 18 euros, per a aquesta finalitat, donant prèviament el treballador per escrit la seva conformitat.

### Article 61 Dotació econòmica al Comitè d'Empresa

La Direcció posarà a disposició del Comitè d'Empresa, per al seu funcionament i atencions, la quantitat s'especifica en l'Annex núm 6. Aquesta clàusula es pacta específicament per a aquest Conveni, raó per la qual l'Empresa no estarà obligada a incloure-la en Convenis posteriors.

### Article 62 Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària de seguiment, aplicació i interpretació d'aquest Conveni composta per tres representants de la Direcció i tres dels/es treballadors/es designats, respectivament, per cada part i pertanyent tots, a ser possible, a la Comissió Negociadora. Ambdues parts podran estar assistides d'assessors, amb veu però sense vot.

La Comissió es reunirà a requeriment de qualsevol de les parts dins dels deu dies següents a la notificació de la convocatòria i resoldrà el que procedeixi dins dels cinc dies hàbils posteriors a aquesta.

### Article 63 Clàusula de remissió

En tot el que no es preveu en aquest Conveni estarà al que es disposi en la normativa general vigent.

### Disposicions Addicionals

Primera.- Les parts segueixen adherides a l'Acord interprofessional de Catalunya subscrit per Foment del Treball, CCOO i UGT.

Segona.- Declaració Conjunta: La Direcció de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA manifesta davant la Representació Legal dels Treballadors que no té prevista cap reducció de la plantilla de l'Empresa, excepció feta dels acomiadaments disciplinaris que puguin produir-se i de les extincions per causes objectives a que fa referència l'article 52 de l'Estatut dels Treballadors.

La Representació Legal dels Treballadors entén tal manifestació com un dels objectius que s'ha fixat la pròpia Direcció, per tal de mantenir el nivell global d'ocupació.

### Annex 1 Salari Nivell

N: nivell; E: EUR per any:

N	E
10	31.890
9	28.671

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 9 d'agost de 2011

8	25.933
7	23.873
6	21.768
5	20.730
4	19.916
3	18.808
2	18.383
1	17.973

### Annex 2 Agressivitats

EA: EUR any; EM: EUR al mes:

	EA	EM
Agressivitat A	---	---
Agressivitat B	341,64	28,47
Agressivitat C	683,27	56,94

### Annex 3 Plus complement lineal

1.043,30 EUR per any.

### Annex 4 Hores extraordinàries

N: nivells; E: EUR per hora:

N	E
10	28,23
9	25,34
8	22,92
7	21,05
6	19,23
5	18,25
4	17,50
3	16,52
2	16,18
1	15,78

### Annex 5 Plus nocturn

N: nivells; E: EUR per hora:

N	E
10	2,51
9	2,51
8	2,51
7	2,51
6	2,51
5	2,51
4	2,51
3	2,51
2	1,96
1	1,96

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 9 d'agost de 2011

### Annex 6

#### Altres conceptes

Conceptes	Import
Ajut Escolar	149,42 EUR/nen/a - any
Ajut Especial	3.783,07 EUR/any
Bossa Vacances	226,09 EUR/mes
Guàrdies festius	87,63 EUR/guàrdia
Paga Desant	1.121,32 EUR/any
Plus Distància i Locomoció	45,80 EUR/desplaçament
Premi Adscripció	33,20 EUR/mes
Premi Natalitat	228,16 EUR/nen/a
Escola bressol Mercabarna	110,00 EUR/mes
Escola bressol externa	60,00 EUR/mes

#### Bossa Vacances Escorxador:

Gener:	712,67,- EUR/mes
Febrer:	712,67,- EUR/mes
Març:	0,00,- EUR/mes
Abril:	0,00,- EUR/mes
Maig:	445,44,- EUR/mes
Juny:	311,79,- EUR/mes
Juliol:	0,00,- EUR/mes
Agost:	0,00,- EUR/mes
Setembre:	311,79,- EUR/mes
Octubre:	579,05,- EUR/mes
Novembre:	712,67,- EUR/mes
Desembre:	0,00,- EUR/mes

Dotació econòmica Comitè d'Empresa 2.555 EUR/any

#### GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT:

#### TITULAR CÒNJUGE:

- Primer grau: Pare/ mare; fill/ filla; sogres; gendre/ jove.
- Segon Grau: Avi/ àvia; germà/germana; nét/ neta; cònjuges, néts/nétes, cunyat/cunyada; cònjuges, avis/àvies.
- Tercer Grau: Besavi/ besàvia; oncle/ tia; cònjuges, besavi/ besàvia; nebot/ neboda.
- Quart grau: cosí/ina, germà/ana; cònjuges, cosins, germans.
- Sense Vincle: concunyat/ concuyada.

Barcelona, 22 de juny de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès