



RESOLUCIÓ d'1 de març de 2019, 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 2017-2019 (codi de conveni núm. 08003022011995)

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 26 d'octubre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08003022011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MERCADOS DE ABASTECIMIENTOS DE BARCELONA, SA (MERCABARNA) PER ALS ANYS 2017-2019

Capítol I Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació al centre 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 mateixa.

Article 3. Àmbit personal

S'aplica aquest Conveni a totes les persones que integren la plantilla de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA, excepte el personal adscrit a l'equip directiu (a partir del nivell 13), així com 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 3 anys, iniciant els seus efectes el dia 1 de gener del 2017 i finalitzant-los el 31 de desembre del 2019.

Si les parts no el denunciessin amb 1 mes d'antelació a la data del seu venciment es prorrogarà per un període d'1 any i amb un increment, per a tots els conceptes retributius, d'acord amb l'Índex de Preus al Consum previst per l'any 2020, respectant-ne, en tot cas, les previsions establertes en la Llei de Pressupostos Generales de l'Estat (LPGE) que resultin d'aplicació per l'esmentat exercici

o disposició normativa equivalent per les societats mercantils públiques.

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 2017.

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, i davant la invalidació del mateix s'estableix que les parts que han negociat el Conveni es reuniran per analitzar i buscar una solució per evitar, en la mesura del possible, la invalidesa de la totalitat del Conveni.

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.

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 7 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, SA 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 6 primers 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 6 mesos, 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 del contracte variable segons l'índole de la tasca a realitzar, i d'acord a la següent escala:

- Nivells retributius 8 al 10: 6 mesos
- Nivells retributius 5 al 7: 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, els criteris de preferència serien, en primer lloc la persona del gènere menys representada per al lloc de treball i en segon lloc la persona amb més antiguitat.

Es seguiran els procediments establerts en el protocol d'actuació interna.

Si fos necessari el 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:

- Nivells retributius 9 al 10: 1 mes
- Nivells retributius 5 al 8: 21 dies
- Nivells retributius 1 al 4: 15 dies

Article 15. *Formació*

L'empresa garanteix l'accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis, la prevenció de riscos laborals i al dret de qualificació i promoció professional.

Comissió de Formació:

Es constituirà una Comissió Paritària de Formació, formada per 2 membres del Comitè d'Empresa de Mercabarna i 2 membres de la direcció de l'empresa. Aquesta Comissió farà el seguiment del desenvolupament del Pla de Formació de forma trimestral i dels resultats obtinguts en l'avaluació de la satisfacció dels participants així com de la transferència al lloc de treball, es resoldran possibles incidències/reclamacions que hagin sorgit i es formularan les propostes d'accions adreçades a una millor capacitació de les persones.

Pla de Formació:

Anualment, s'aprovarà un Pla de Formació del personal, que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, els eixos i línies d'actuació, les accions formatives programades per cada eix, i les dates aproximades de la seva realització així com els criteris d'accés i participació. Aquest pla es nodrirà per una banda de les necessitats detectades en l'avaluació de l'acompliment, del pla de millora i dels requeriments específics per poder assolir els objectius fixats.

L'empresa presentarà la proposta del Pla de Formació a la Comissió de Formació per tal que aquesta la pugui revisar i estudiarà les propostes realitzades per tal d'incorporar-les a l'esmentat pla de formació. Un cop validat es comunicarà a tota la plantilla i estarà disponible a la intranet corporativa.

Pel que fa 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 i horaris

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

- a) La jornada del personal d'administració i personal en tasques administratives dels departaments de seguretat i vigilància, medi ambient i neteja, infraestructures, escorxador, mercat central de fruites i hortalisses, mercat central del peix, mercabarna flor i ZAC: Jornada de 35 hores efectives de treball de mitjana setmanal.
- b) La jornada del personal que presta els seus serveis a l'escorxador, infraestructures, medi ambient i neteja i seguretat i vigilància (excepte torn de festius): jornada de 37 hores 10 minuts efectives de treball de mitjana setmanal.

Malgrat això i durant la vigència del Reial decret llei 20/2011 queda establerta una jornada anual de 1.660 hores efectives de treball, distribuïda de la següent manera:

- a) Personal que no funciona a torns per donar cobertura de servei les 24 h del dia i que abasta el personal d'administració i personal en tasques administratives dels departaments de seguretat i vigilància, manteniment i instal·lacions, obres, medi ambient, escorxador, mercat central fruites, mercat central del peix, i Zac :
Es realitzaran 37 h 30 min, efectives de treball de mitjana setmanal. S'estableix una flexibilitat d'entrada entre les 07.00 h i les 08.00 h del matí i de sortida entre les 14.50 h i les 15.50 h de la tarda, a excepció dels que treballen a torns, que tenen jornada partida o bé que han de donar servei als mercats que continuaran fent el seu horari habitual.

S'estableix un horari d'obligada cobertura entre les 08.00 h del matí i les 14.50 h de la tarda.

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

- b) Personal que funciona a torns per donar cobertura de servei les 24 h del dia i que abasta els departaments de manteniment i instal·lacions, medi ambient i neteja i seguretat i vigilància (excepte el torn de festius):

La jornada es distribuirà en torns de 8 h presencials.

- c) 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.

Qüestions d'aplicació general:

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.

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

Cada any s'elaborarà el calendari laboral, amb la col·laboració del Comitè d'Empresa, en cas de no haver acord serà facultat de la direcció de l'empresa l'aplicació del mateix, acomodant-se a les disposicions legals aplicables.

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.
- c) La direcció informarà periòdicament al Comitè d'Empresa sobre el nombre d'hores realitzades, especificant les causes i la seva distribució.
- d) Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar en els apartats a), b) 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.
- e) Les hores extraordinàries realitzades en festiu (diumenges i/o festius d'acord calendari laboral) que s'hagin de realitzar en els apartats a), b) i f) tindran la compensació econòmica establerta en les taules salarials del Conveni.
- f) Jornades addicionals: Degut a l'especial naturalesa del servei públic que l'empresa dona 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.

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.

L'escreix de la jornada anual efectiva de treball, descomptant els dies de vacances i festius, conformaran els dies de descans addicionals, sent com a mínim 4 dies per any, pel personal d'administració i personal en tasques administratives del departaments de seguretat i vigilància, manteniment instal·lacions i obres, escorxador, mercat central de fruites i hortalisses, mercat central del peix, mercabarna flor i ZAC. Quedant de la següent manera, per al:

2017: 4 dies

2018: 4 dies

2019: 5 dies

Així mateix, el personal de seguretat i vigilància, medi ambient i neteja, infraestructures i l'escorxador, gaudirà de 6 dies de descans addicionals, per any.

El dia de descans addicional que es faci festa es podrà fraccionar, exclusivament, en 2 vegades, o sigui en 2 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, SA 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 abans d'iniciar el període de vacances o sobrevinguts una vegada iniciat el mateix, 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.

Article 21. Gratificació per 30 anys d'antiguitat

Les persones que compleixin 30 anys d'antiguitat a l'empresa, gaudiran de 2 dies de festa retribuïts. Aquests dies es realitzaran 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 nº 6.

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

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 15 dies naturals.
- b) Per naixement de fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: Es donaran 3 dies naturals de permís que el treballador/a tindrà l'opció de distribuir-los

de la següent manera: 2 dies naturals sencers i 1 dia hàbil distribuït en 2 meitats. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 5 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 1 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 3 mesos l'empresa podrà passar el treballador/a afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que el 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.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels perceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en tots els casos, que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

g) Maternitat: Les treballadores tindran dret al permís que estableixi la normativa, més 1 setmana addicional a càrrec de l'empresa.

h) Lactància: Les treballadores, per la lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència en el treball, que podran dividir en 2 fraccions. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la jornada normal en mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en l'acord al fet que s'arribi amb l'empresari.

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

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.

i) 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 pel període establert legalment, més 2 dies addicionals a càrrec de l'empresa, ampliables en els casos de part, adopció o acolliment múltiples en 2 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.

j) 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.

k) Qui per raó de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 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 2 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.

l) 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 15 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.

m) La persona 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 treballador/a. En defecte d'això els fixarà aquesta última, sent aplicable les regles establertes en l'apartat i.

n) Per matrimoni de fills, pares, germans: Es donarà 1 dia natural.

o) Per hospitalització de familiars:

Hospitalització de familiars de primer grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís retribuït serà de 3 dies naturals.

Hospitalització amb una nit de pernocta de familiars de segon grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís retribuït serà de 2 dies naturals.

Hospitalització a partir de 2 nits de pernocta de familiars de segon grau de consanguinitat i/o afinitat, el permís retribuït serà de 3 dies naturals.

En el cas que el treballador/a necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, s'afegiran 2 dies de permís.

p) 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 2 dies naturals.

q) Per visita mèdica a l'especialista, i visites pediàtriques, dels fills menors de 18 anys, pares o

sogres majors de 65 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.

r) Per bateig o comunió de parents fins al segon grau de consanguinitat: Es donarà 1 dia natural.

s) Per exàmens: Es donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens, així com la preferència a escollir torn de treball, quan es cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'una titulació acadèmica o professional.

Secció segona. Excedències

Article 24. Excedència voluntària

El treballador/a, amb almenys una antiguitat a l'empresa d'1 any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un període no menor a 4 mesos i no major de 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

La sol·licitud per gaudir de l'excedència voluntària és farà per escrit i amb un preavís de 2 mesos, adreçant-lo a RRHH.

La reincorporació ha de ser en el termini màxim de 30 dies naturals a partir de la finalització de l'excedència i la sol·licitud es farà per escrit, adreçada al departament de RRHH. Si es deixés transcórrer aquest termini sense sol·licitar la reincorporació, el seu contracte de treball quedarà resolt, automàticament, per voluntat pròpia.

El 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 25. Excedència forçosa per càrrec públic o funció sindical

Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball o bé a qui exerceixi funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

La sol·licitud per gaudir d'aquesta excedència és farà per escrit, en el moment de l'encomanament del càrrec o funcions, adreçant-lo a RRHH.

La reincorporació ha de ser en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el càrrec o funció, i la comunicació es farà per escrit, adreçada al departament de RRHH. Si es deixés transcórrer aquest termini sense reincorporar-se al seu lloc de treball el seu contracte quedarà resolt, automàticament, per voluntat pròpia. La reincorporació serà al seu lloc de treball, o altre equivalent corresponent al mateix grup professional.

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.

Article 26. Excedència per a la cura de familiars

El treballador/a tindrà dret a un període d'excedència no superior a 3 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 3 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.

No obstant això, si 2 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 romangui 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.

Capítol VII Retribucions

Article 27. *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. L'import s'especifica en l'annex nº 6.

El personal contractat 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 s'especifica en l'annex nº 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 nº 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 nº 6.

F) Plus nocturn nivell: La seva quantia s'especifica en l'annex nº 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 nº 3.

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

I) 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".

Aquesta retribució es farà efectiva en el mes de setembre, l'Import per aquest Conveni serà:

2017:.....440,35 EUR
2018:.....505,00 EUR
2019:.....580,00 EUR

J) Plus guàrdies festius: Tota persona designada pel seu responsable per a realitzar una guàrdia en festiu percebrà l'import que s'especifica en l'annex nº 6.

K) Plus distància i locomoció: El temps invertit en els desplaçaments (anada i tornada del domicili) per part del personal que està de guàrdia durant els caps de setmana i els festius intersetmanals, es retribuirà l'import que s'especifica en l'annex nº 6.

L) Participació de beneficis: Per la durada d'aquest Conveni es repartirà de forma lineal, per a tota la plantilla 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: 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.

Article 28. *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 29. *Acomptes*

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

Article 30. *Increment salarial*

Si ho permet la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) per a cada exercici o disposició normativa equivalent aplicable a les societats mercantils públiques, l'increment salarial serà el següent:

En el moment que es tanqui l'ÍPC definitiu a 31 de desembre de l'any 2017, s'aplicarà l'índex corresponent, més un increment de l'1%, en tots els conceptes retributius.

En el moment que es tanqui l'ÍPC definitiu a 31 de desembre de l'any 2018, s'aplicarà l'índex corresponent, més un increment de l'1%, en tots els conceptes retributius.

En el moment que es tanqui l'ÍPC definitiu a 31 de desembre de l'any 2019, s'aplicarà l'índex corresponent, més un increment de l'1%, en tots els conceptes retributius.

L'increment s'aplicarà en tots els conceptes retributius excepte la paga compensació, ja que l'import d'aquesta paga està fixat per a cada any.

Capítol VIII Complements assistencials

Article 31. *Ajuda disminuïts físics i psíquics*

S'estableix una ajuda pel cònjuge o parella estable que portin com a mínim 1 any de convivència i per cada fill o germà a càrrec del treballador/a que sigui disminuït físic o psíquic, l'import que s'especifica en l'annex nº 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 32. *Complement incapacitat temporal*

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 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.

Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA tindrà la facultat que el 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 33. *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 nº 6, i com a màxim es retribuirà durant 11 mesos anuals.

Article 34. *Jubilació a temps parcial*

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

Article 35. *Premi de fidelització i dedicació*

Per al personal en actiu i d'alta a l'empresa amb més de 15 anys ininterromputs d'antiguitat, l'empresa abonarà 11 mensualitats (11/14aves parts del salari nivell) quan es causi baixa per jubilació.

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

Aquest premi haurà de ser sol·licitat per l'interessat dins dels 30 dies naturals anteriors a la data de la baixa, sent-li abonat en un màxim de 30 dies a la data de baixa.

Article 36. *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, de manera continuada e ininterrompuda, un mínim de 6 mesos, per un valor de 22.000 euros per al 2018 i 23.000 euros per al 2019 per a cada una d'aquestes dues contingències.

Article 37. *Premi natalitat*

L'import s'especifica en l'annex nº 6, es retribuirà per a cada naixement de fill o adopció.

Article 38. *Ajuda escolaritat*

L'import s'especifica en l'annex nº 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 39. *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 36 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%, en cas que aquest resultat sigui negatiu, s'aplicarà el 0%.

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

El Comitè d'Empresa estarà informat i trimestralment se li lliurarà un informe de la demanda d'aquest fons d'ajuda i del seu remenen.

Article 40. *Pla de jubilació*

Per la durada d'aquest Conveni i sempre que ho permet la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) per a cada exercici o disposició normativa equivalent aplicable a les societats mercantils públiques, l'empresa ingressarà un 3,70% proporcional de la retribució individual al Pla de Jubilació. Els conceptes de la retribució individual a tenir en compte per al càlcul de l'import del Pla de Jubilació de cada treballador/a amb contracte indefinit 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.

Article 41. *Activitats socioculturals*

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

Article 42. *Faltes*

Té la consideració de falta tota acció o omisió voluntària o imprudent que suposi una infracció dels deures i obligacions del personal de l'organització derivats de les disposicions legals d'aplicació a l'activitat de l'empresa, del present Conveni, i de la normativa interna aprovada per l'empresa.

Les faltes es classificaran, en lleus, greus i molt greus.

1. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- 1.1. Fins 7 faltes de puntualitat en un mateix mes sense causa justificada.
- 1.2. Una falta d'assistència al treball dins d'un període de 30 dies sense causa justificada o sense haver obtingut un permís previ.
- 1.3. No avisar oportunament a l'empresa quan es falti al treball per motiu justificat, excepte provada impossibilitat. En cas de baixa per malaltia, no avisar a l'empresa en temps oportú o no lliurar el comunicat de baixa dins de les 48h següents a aquella en la qual sigui emès pel metge.
- 1.4. L'absència del lloc de treball, durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- 1.5. La falta de registre en rellotges de control a l'entrada o sortida del treball, de forma reiterada i sistemàtica.
- 1.6. La falta de respecte o consideració lleu, envers els superiors, subordinats i iguals.
- 1.7. La negligència del treballador en la realització del treball, en l'ús dels locals, materials o documents inherents al treball.
- 1.8. L'incompliment voluntari en el rendiment legalment exigible sempre que no comporti perjudici en el treball.
- 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 o instal·lacions de treball, excepte en ocasions on s'actui per força major.

2. Faltes greus

Són faltes greus:

- 2.1. De 8 a 10 faltes de puntualitat en un mateix mes sense causa justificada.
- 2.2. Fins 3 faltes d'assistència al treball, dins un període de 30 dies sense causa justificada o sense haver obtingut un permís previ.
- 2.3. La doble comissió de falta lleu en 1 any.
- 2.4. L'ocupació de temps de treball per a fins particulars, així com l'ús indegut de l'ordinador per a fins propis o l'ús de les instal·lacions i/o materials de l'empresa per a fins particulars o alienes al treball, sense l'autorització corresponent i de forma reiterada.
- 2.5. 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.
- 2.6. La falta de la necessària reserva respecte als assumptes dels que es té coneixement per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- 2.7. L'incompliment de les instruccions donades per un superior, quan això no tingui greus repercussions en el servei.
- 2.8. L'embriaguesa en hores de treball.
- 2.9. L'encobriment, de negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures professionals o absències del treball.
- 2.10. Les faltes de respecte o consideració greus i manifestes envers els superiors, subordinats o iguals.
- 2.11. El fet d'iniciar agressions verbals o físiques en el lloc de treball o servei.
- 2.12. L'incompliment de les normes de seguretat en el treball, que ocasionés accidents o danys lleus a persones, útils o instal·lacions de treball, excepte en ocasions on s'actui per

força major.

3. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- 3.1. Més de 10 faltes de puntualitat en un mateix mes sense causa justificada
- 3.2. Més de 3 faltes d'assistència al treball dins d'un període de 30 dies sense causa justificada o sense haver obtingut un permís previ.
- 3.3. La doble comissió de falta greu, dins d'un període d'1 any.
- 3.4. Violar el secret de la correspondència o de qualsevol document reservat de l'empresa, així com, revelar a tercers aliens a l'empresa dades de reserva obligatòria, donar amb malícia, als superiors, informes falsos sobre el curs de la seva labor, facilitar dades a persones no autoritzats expressament per l'empresa sobre la producció, secrets i negoci d'aquesta.
- 3.5. La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en l'exercici del treball que produeixi greu perjudici a l'empresa.
- 3.6. La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible en el treball.
- 3.7. L'embriaguesa habitual o reincident, o toxicomania si repercutís negativament en el treball.
- 3.8. La indisciplina o desobediència quan causi greu perjudici en el treball.
- 3.9. Les ofenses verbals i/o físiques quan siguin reiterades o les faltes de respecte o consideració molt greus i manifestes envers els superiors, subordinats o iguals.
- 3.10. L'incompliment de les normes de seguretat en el treball, que ocasionés accidents o danys greus a persones, útils o instal·lacions de treball, excepte en ocasions on s'actuï per força major.
- 3.11. L'assetjament laboral, entès com aquelles conductes de naturalesa d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que, afectant a la dignitat de les persones en l'entorn laboral, resultin indesitjades i ofensives per a la persona que és subjecte de les mateixes, envers els superiors, subordinats o iguals.

Article 43. *Prescripció*

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies laborables; les faltes greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a computar sempre des de la data en què l'empresa tingués coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 44. *Sancions*

Les sancions podran aplicar-se segons la gravetat, circumstàncies de les faltes comeses, perillositat, malícia i repercussió. 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 10 dies.

3. Sancions per faltes molt greus:

- 3.1. Sanció amb suspensió de feina i sou des d'11 dies fins 60 dies.
- 3.2. Acomiadament.

Article 45. *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.

Article 46. *Procediment comú*

Correspon a la direcció de l'empresa o personal a qui delegui, la facultat de imposar sancions.

El cap corresponent elaborarà un informe que dirigirà a direcció de recursos humans, que després d'un primer anàlisi de la informació rebuda, decidirà:

A) No admetre-ho a tràmit per no complir amb les condicions exigides. En aquests casos, si escau, es valorarà les actuacions a realitzar.

B) Iniciar la tramitació del cas, segons el previst en aquest article:

1. La notificació de les sancions 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.
2. Per a la imposició de sancions greus i molt greus serà necessari donar-li audiència prèvia al treballador. Per a això, la direcció li comunicarà el plec de càrrecs en què constin els fets en què es basa la possible sanció.
3. L'interessat tindrà dret a formular un plec de descàrrecs, realitzant les al·legacions que consideri oportunes, en el termini de 5 dies.
4. Un cop compleixi aquest termini, i després d'analitzar el plec de descàrrecs si n'hi hagués, la direcció notificarà, en el termini de quinze dies, a l'afectat la sanció imposada, data en que tindrà efecte i fets en què es fonamenta.

Article 47. *Procediment per membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals*

El cap corresponent elaborarà un informe que dirigirà a direcció de recursos humans, que després d'un primer anàlisi de la informació rebuda, decidirà:

A) No admetre-ho a tràmit per no complir amb les condicions exigides. En aquests casos, si escau, es valorarà les actuacions a realitzar.

B) Iniciar la tramitació del cas, segons el previst en aquest article:

1. La direcció 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 1 any, serà preceptiva la incoació d'un expedient, que s'ajustarà a les següents normes:
 - a) L'empresa notificarà a el 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.
 - c) La direcció donarà trasllat de l'escrit a l'interessat perquè, en el termini de 15 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 5 dies, realitzi, en el seu cas, les al·legacions que consideri oportunes.
 - d) Finalitzada la incoació de l'expedient, la direcció 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 riscos laborals

Article 48. *Llei de Prevenció de Riscos Laborals*

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

Article 49. *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 50. *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 51. *Generalitats*

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

Article 52. *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 traspasar-se hores d'un trimestre a l'altre.

Article 53. *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 54. *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 exigint per l'esmentada llei, es reconeix l'existència de delegats sindicals dels sindicats que acreditin posseir, almenys, un 10% d'afiliats dels que integren la seva plantilla. El representant d'aquesta secció tindrà un crèdit de 10 hores retribuïdes al mes, com a màxim, per a l'exercici de les seves funcions.

Article 55. *Quota sindical*

A requeriment dels treballadors/es afiliats 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 56. *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 nº 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 i el Comitè aportarà els justificants corresponents de la despesa.

Article 57. *Comissió Paritària*

Es crea una Comissió Paritària de seguiment, aplicació i interpretació d'aquest Conveni composta per tres representants de la direcció i 3 dels 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 10 dies següents a la notificació de la convocatòria i resoldrà el que procedeixi dins dels 5 dies hàbils posteriors a aquesta.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada comissió, i sobre la base de les previsions contingudes en l'art. 83 de l'Estatut dels treballadors, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 58. *Règim de inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni*

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 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, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què 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 podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li va ser plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagi arribat a acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que hi ha previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 59. *Tribunal Laboral de Catalunya*

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 de l'ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 60. *Contractació de treballadors discapacitats*

S'estarà al que disposa el Reial decret 1/2013, de 29 de novembre, Reial decret 364/2005, de 8 d'abril i Decret 86/2015, de 2 de juny per a la Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Article 61. *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.

Disposició transitòria

Mentre la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) o altra legislació estatal aplicable no permeti a les societats mercantils del sector públic dur a terme increments salarials superiors als establerts de forma específica en les mateixes, l'actualització i increment dels conceptes retributius i complements de cada treballador/a i de les taules salarials recollits als capítols VII i VIII es durà a terme en els termes que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) per a cada exercici o disposició normativa equivalent per a les societats mercantils estatals, aplicant-se l'increment màxim permès per la LPGE en cada exercici.

ANNEX N° 1

TAULA SALARIAL NIVELLS 2017

Nivell	EUR/any
10	33.740
9	30.335
8	27.438
7	25.258
6	23.031
5	21.933
4	21.072
3	19.899
2	19.450
1	19.016

ANNEX N° 2

AGRESSIVITATS 2017

Agressivitat			
A	0,00	0,00	EUR/mes
B	361,46	30,12	EUR/mes
C	722,92	60,24	EUR/mes

ANNEX N° 3

PCL 2017

Plus Comp.Linial:1.103,83 EUR/any

ANNEX N° 4

HORES EXTRAORDINÀRIES

Nivell	EUR/hora	EUR/hora festiu
10	29,87	35,85
9	26,81	32,17
8	24,25	29,10
7	22,27	26,72
6	20,35	24,42
5	19,31	23,17
4	18,52	22,22
3	17,48	20,97
2	17,12	20,54
1	16,70	20,04

ANNEX N° 5

PLUS NOCTURN

Nivell	EUR/hora
10	2,66
9	2,66
8	2,66
7	2,66
6	2,66
5	2,66
4	2,66
3	2,66
2	2,66
1	2,66

ANNEX N° 6

ALTRES CONCEPTES

Ajut escolar:.....	158,09 EUR / fill/a
Ajut especial:.....	4.002,58 EUR/any
Bossa vacances:.....	239,21 EUR/mes
Escola bressol:.....	90,00 EUR/mes
Guàrdies festius:.....	100,00 EUR/guàrdia
Paga desant:.....	1.186,39 EUR/any
Plus distància i locomoció:.....	50,00 EUR/desplaçament
Premi adscripció:.....	421,48 EUR/any
Premi natalitat:.....	241,40 EUR/ nen/a

Dotació econòmica Comitè d'Empresa: ...2.555,00 EUR/any

Barcelona, 1 de març de 2019

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