

Dimarts, 5 de gener de 2016

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 16 de desembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08002875011995)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona, subscrit d'una banda, per l'Associació Gremial d'Empreses de Majoristes (AGEM), i d'altra banda, pel sindicat de CCOO Federació d'Alimentació i la Federació de Serveis per a la Mobilitat i Consum de la UGT, el dia 20 de novembre de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08002875011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE MAJORISTES DE FRUITES, VERDURES, HORTALISSES, PLÀTANS I PATATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

CAPÍTOL I. Disposicions generals.

Secció 1. Àmbit.

Article 1. Àmbit funcional: El present Conveni serà d'aplicació a totes les empreses dedicades al Comerç majorista de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates en la província de Barcelona, així com a aquelles dedicades a la manipulació i envasat d'aquests productes.

Article 2. Àmbit territorial: El present Conveni serà d'àmbit provincial, encara que la seu central de les empreses no hi radiqui.

Article 3. Àmbit personal: El present Conveni afectarà a tots els treballadors del Mercat Central de Fruitos i Hortalisses de Barcelona (Mercabarna), Mercat de la Mancomunitat, Sabadell-Terrassa-Mercavallès i a tots els magatzems de comerç majorista, envasat i manipulació de fruites, verdures, hortalisses, patates i plàtans situats a la província de Barcelona. S'hi inclou així mateix el personal contractat pels agricultors i empreses o entitats com Cambres Agràries, Cooperatives, Societats Agràries de Transformació (S.A.T.), o altres de qualsevol règim jurídic que desenvolupin aquesta activitat dins dels mercats centrals i zones d'activitats complementàries dels mateixos.

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

Secció 2. Durada.

Article 4. Vigència: El present Conveni tindrà una vigència de dos anys. Els anys 2015 i 2016.

Dimarts, 5 de gener de 2016

---

Article 5. Denúncia: La denúncia del present Conveni s'haurà de realitzar amb un mes d'antelació a la data de la seva finalització o en el seu cas, en el termini que s'indiqui normativament.

Les parts signants del Conveni: L'Associació Gremial d'empresaris Majoristes (AGEM), Federació de Serveis per a la mobilitat i el consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT) i el Sindicat de CC.OO Federació d'Alimentació, s'obliguen reciprocament a comunicar-se la denúncia del Conveni que en el seu dia efectuin. En tant en quant es negociï el proper Conveni després de la finalització de període de vigència del present, aquest seguirà vigent.

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

Secció 3. Compensació, garantia personal i absorció.

Article 6. Compensació: Els increments salarials que es pacten en el present Conveni, no podran ser absorbits ni compensats per les millores, pactes privats o plusos voluntaris concedits per les empreses, excepte que s'hagin concedit amb posterioritat al 31/12/2007.

Article 7. Garantia ad personam: Es reconeixeran les situacions personals que en el seu conjunt siguin, des de el punt de vista de la percepció més beneficiosa per a les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

Article 8. Garanties: Les condicions que es fixen en el present Conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte contrari entre treballador i empresa no prevaldrà sobre el que aquí s'ha establert.

Secció 4. Respecte al que s'ha convingut.

Article 9.

1. En el supòsit que la jurisdicció laboral en ús de les facultats que li son pròpies no aprovés algun dels pactes del present Conveni, aquests quedarien sense eficàcia, i s'hauria de replantejar el Conveni en la seva totalitat.

2. Ambdues parts es comprometen durant la vigència del present Conveni a no negociar i a oposar-se, en el seu cas, a la deliberació i conclusió de convenis col·lectius de treball d'àmbit menor per aquesta activitat, excepte els d'una empresa individualitzada.

Secció 5. Comissió paritària.

Article 10. Vigència i interpretació del conveni.

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

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

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

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

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

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat.

Dimarts, 5 de gener de 2016

---

b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

c) Velar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que fa referència a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).

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

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

### CAPÍTOL II. Organització del treball.

#### Article 11. Norma general.

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

Així mateix, les dones podran desenvolupar qualsevol categoria laboral establerta en el present Conveni, sense discriminació per raó de sexe.

B) L'organització del treball s'efectuarà amb subjecció a allò determinat a l'Acord Marc aprovat per Resolució de la direcció General de Treball, de 21 de març de 1.996.

Article 12. Facultats de la direcció: Es convé que en una empresa que operi en diversos punts o llocs d'un mercat o dins del seu perímetre, podrà segons les seves pròpies necessitats d'organització, adequar el personal al punt o lloc de treball que estimi més adequat, respectant en qualsevol cas, la categoria professional del treballador, així com les condicions establertes en el vigent Estatut dels treballadors i demés disposicions legals.

Article 13. Període de prova: El període de prova per a tots els treballadors sense distinció de categoria serà d'un mes, excepte pels no qualificats que serà de 15 dies laborables.

### CAPÍTOL III. Condicions econòmiques.

#### Secció 1.

Article 14. Retribucions i règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni: S'acorda un increment salarial sobre les taules salarials 2014 d'un 1% per a l'any 2015, amb efectes 01/01/2015 i d'un 1,5% sobre les taules salarials 2015 per a l'any 2016 i amb efectes 01/01/2016.

Per als menors de 18 anys, s'estableix un salari mínim garantit per el present Conveni de 2015 de:

Mercabarna: 204,02 EUR a la setmana.  
Mercavallès: 194,90 EUR a la setmana.  
Resta d'àmbits: 194,55 EUR a la setmana.

Per a l'any 2016 serà de:

Mercabarna: 207,08 EUR a la setmana.  
Mercavallès: 197,82 EUR a la setmana.  
Resta d'àmbits: 197,47 EUR a la setmana.

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni.

Dimarts, 5 de gener de 2016

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

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

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

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

### Secció 2. Altres retribucions.

Article 15. Antiguitat: A partir de l'1 de gener de 2015 es mantindrà en concepte d'antiguitat consolidada les quantitats per aquest concepte existents a 31 de desembre de 2014, no sent absorbibles ni compensables. Les esmentades quanties es revaloraran amb l'increment pactat per al present Conveni.

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

Per tant, l'esmentat concepte quedarà com a complement salarial ad personam, passant a denominar-se plus antiguitat consolidada (PAC).

Article 16. Pagues de juny i Nadal: S'abonaran dues pagues extraordinàries, una el 23 de juny i l'altre el 22 de desembre, a raó de 30 dies de salari mínim garantit més complements personals (antiguitat) i complement de plus conveni, plus activitat i plus transport si s'escau.

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

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

Article 17. Paga de beneficis: La paga en concepte de beneficis serà equivalent a l'import d'una mensualitat calculada igual que les contemplades en l'art. 16 del present Conveni.

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

Article 18. Hores extraordinàries: Davant la greu situació d'atur existent i a fi d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir el mínim indispensable les hores extraordinàries segons els següents criteris:

1. Hores extraordinàries habituals: Supressió.
2. Hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris urgents, així com en cas de risc de pèrdues de matèries primes: Realització.
3. Hores extraordinàries per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: Manteniment, sempre que no sigui possible la utilització de les distintes modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.

Dimarts, 5 de gener de 2016

---

4. En cas de realitzar hores extraordinàries, les parts vindran obligades a negociar, dintre del mes següent a la realització de les mateixes, la compensació d'aquestes hores mitjançant alguna de les següents fórmules: descans, permís retribuït o vacances.

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

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

Article 19. Dietes: El personal emparat pel present Conveni tindrà dret a percebre amb càrrec a l'empresa, la quantitat de 6,47 EUR en concepte de mitja dieta i de 17,85 EUR, cas que hagi de pernoctar fora del seu domicili.

Exclusivament per a la categoria de xofer s'estableixen les següents dietes:

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

Article 20. Revisió salarial: Ambdues parts convenen que no haurà revisió salarial durant la vigència d'aquest conveni.

CAPÍTOL IV. Jornada de treball i vacances.

Article 21. Mercabarna.

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

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

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

Article 22. Vacances: Tots els treballadors afectats pel present Conveni sense distinció de categoria professional, gaudiran de 30 dies naturals de vacances sense interrupció a realitzar en període comprés entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre.

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

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

En el cas que per la patronal es decideixi treballar –obrir el mercat- en un dia festiu, dins de les catorze festes anuals, es compensarà l'esmentat dia festiu de treball amb un dia més de vacances i 40 EUR durant l'any 2015 i 45 EUR durant l'any 2016, en compensació del major cost del transport.

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

Quan el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal s'estarà a allò que disposi l'Estatut dels treballadors vigent en cada moment.

CAPÍTOL V. Permisos i excedències.

Article 23. Llicències: Es d'aplicació l'article 37.3, 37.4 i 37.6 de l'Estatut dels treballadors:

Dimarts, 5 de gener de 2016

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

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

Aquestes llicències regulades en l'apartat b) es començaran a gaudir a partir del dia següent, si el treballador ha finalitzat la seva jornada laboral.

A més serà d'aplicació la legislació vigent sobre el permís de paternitat segons els requisits contemplats a la Llei 3/2007 de 22 de març.

c) Per trasllat del domicili habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a que arribi amb l'empresari respectant, en el seu cas, lo establert en aquella.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas de que tots dos treballin.

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

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

Dimarts, 5 de gener de 2016

1. Certificat d'inscripció en el registre de parelles de fet. De no existir registre en la població de residència, el certificat es substituirà per una acta notarial.

2. Declaració jurada, firmada per la parella, en la que es facin constar les dades personals del treballador i les de la seva parella, responsabilitzant-se en tot cas de la veracitat de les dades declarades, segons el model de l'annex I del Conveni.

Article 24. Excedències.

A) Excedència voluntària:

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

2. Els treballadors/es afectades pel present conveni que tinguin la condició de fixes en plantilla podran sol·licitar excedència voluntària en el supòsit de malaltia molt greu dels pares, cònjuges o fills al seu càrrec, sempre que es justifiqui degudament, i pel temps que fos necessari.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

B) Excedència forçosa:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL VI. Drets sindicals.

Article 25.

A) Garanties sindicals.

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

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

B) Drets sindicals: La representació econòmica admet la conveniència de que totes les empreses afectades pel Conveni considerin als sindicats, degudament implantats en els sectors com elements bàsics i consubstancials per afrontar mitjançant ells les necessàries relacions entre els treballadors en empreses. Les sancions, acomiadaments o mesures



Dimarts, 5 de gener de 2016

---

disciplinàries que prenguin les empreses sobre qualsevol treballador seran posades en coneixement del delegat de personal de les mateixes.

### CAPÍTOL VII. Altres millores.

Article 26. Malaltia o accident laboral: En cas d'incapacitat laboral per malaltia o accident degudament acreditats per la Seguretat Social, el personal comprés en el Règim d'assistència d'aquella, l'empresa completarà les prestacions obligatòries fins l'import íntegre de les seves retribucions fins el límit de dotze mesos, encara que el treballador hagi estat substituït.

El treballador disposarà d'un total de 20 hores anuals per assistir als serveis mèdics de la Seguretat Social, sense pèrdua dels seus emoluments, sempre i quan aporti justificant de l'hora d'entrada i sortida dels mateixos i no li fos possible l'assistència als esmentats serveis mèdics fora de la seva jornada laboral.

Article 27. Plus de vinculació: Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, excepció feta de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys que hagi estat en aquesta, una compensació econòmica consistent en:

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

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

Article 28. Assegurança d'invalidesa i mort: Les empreses abonaran una indemnització de catorze mil EUR als beneficiaris que designi el treballador, en cas de mort per accident laboral, i disset mil EUR en els supòsits d'invalidesa total per al treball habitual o invalidesa absoluta per a tot tipus de treball, una vegada hi hagi Resolució ferma dels organismes competents en aquesta matèria i derivades d'accident de treball dels treballadors.

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

Article 29. Jubilació: S'estarà a allò que disposa la legislació vigent en cada moment.

Article 30. Revisió mèdica: S'estableix l'obligatorietat per part de les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni, de reconeixements mèdics anuals a través de les respectives Mútues Patronals d'Accidents de Treball. Així mateix, els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a una revisió mèdica a l'any, la qual s'efectuarà pels serveis mèdics que designi l'empresa i en donarà còpia del seu resultat al treballador.

### CAPÍTOL VIII. Altres normatives.

Article 31. Vestuaris de treball: Es proporcionarà un joc d'hivern i un d'estiu. Les esmentades peces s'entregaran als mesos d'octubre i maig, respectivament.

Article 32. Seguretat i higiene: En qüestió de vestuari i higiene, ambdues parts s'atendran a allò que estableix l'Ordenança de Seguretat i Higiene en el Treball, així com a allò establert a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 33. Classificació professional.

#### 1. Condicions Generals.

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



Dimarts, 5 de gener de 2016

---

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

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

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

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

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

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

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comercials, Administració i Logística-Serveis. La mobilitat entre les àrees funcionals per a cadascun dels grups professionals no tindrà limitació alguna.

Dimarts, 5 de gener de 2016

S'instauraran com a categories de nova creació les d'auxiliar de parada i auxiliar administratiu (grups II i III). Accediran a aquestes categories tot treballador que a la finalització del període del contracte de formació, continuï prestant els seus serveis a l'empresa.

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

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

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

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

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

Article 34. Règim disciplinari: L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en que incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

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

1) Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits oblits en la conserva en els gèneres o del material d'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'organitzés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

2) Es consideren com faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a qui es trobi amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de feina. Si la desobediència fos reiterada o impliqués el trencament manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Oblit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

Dimarts, 5 de gener de 2016

---

4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
  5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
  6. Utilitzar per ús propi articles, utensilis o penyores de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa a no ser que existeixi autorització.
  7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
  8. La no assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
  9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent hagut sanció o amonestació per escrit.
- 3) Es consideraran com faltes molt greus les següents:
1. Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
  2. La simulació de malaltia o accident.
  3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte pròpia o d'altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
  4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis i documents de l'empresa.
  5. El robatori, furt o malversació comeses tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
  6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
  7. Originar forces discussions i baralles amb els companys de feina.
  8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
  9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als Caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
  10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta es portada a terme prevalent d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
  11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
  12. La continuada i habitual falta de neteja personal de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
  13. L'embriagués habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingesta d'estupefaents manifestat una sola vegada seran constitutius de falta greu.
  14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les Lleis.
  15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.
  16. El assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballin a l'empresa.

Dimarts, 5 de gener de 2016

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

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

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

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a tres dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies fins la rescissió del contracte de feina en els suposats en que la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

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

Article 35. Contractació.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dimarts, 5 de gener de 2016

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

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

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

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

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

Article 36. Plus nocturn: S'abonarà com a plus nocturn per a l'any 2015 un 17 % i per a l'any 2016 un 20% d'increment sobre el preu de l'hora normal de treball. L'esmentat plus es satisfarà quan es facin hores nocturnes que van de les 22 hores fins a les 6 hores.

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

Article 37. Formació: Els signants del present Conveni es comprometen a desenvolupar en l'àmbit de les empreses del sector les eines que fossin precises per al desenvolupament de la formació, detectar-ne les necessitats, promoure i facilitar la seva posada en marxa, sempre a l'empara de les normatives vigents de comunitat autònoma o estatal.

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

En aquest sentit, les parts consideren necessari:

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

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

Dimarts, 5 de gener de 2016

Les funcions de la Comissió paritària de formació seran les següents:

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

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

Article 38. Igualtat d'oportunitats: Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral y, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Article 39. Solucions de conflictes extrajudicials: Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i de les empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

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

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

Clàusula transitòria.

Pagament d'endarreriments: El pagament dels endarreriments corresponents a l'any 2015 s'haurà de fer efectiu per les empreses als treballadors com a màxim fins el 30 de desembre de 2015.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1: La representació social i econòmica convenen que atesa la modificació en l'horari d'activitat a Mercabarna, les empreses podran adaptar el seu quadre horari d'acord amb les seves necessitats i/o activitats, i així mateix la pròpia del mercat i el sector.

L'esmentat acord deroga la disposició del Conveni de 1978 BOP núm. 140 del 13.06.78.

En la mancomunitat Sabadell-Terrassa, les empreses podran adaptar el seu quadre horari d'acord amb les seves necessitats i/o activitats, i així mateix la pròpia del mercat i el sector, respectant el còmput anual de 1.800 hores de treball efectiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2: Homologació de les bases de cotització a la Seguretat Social a 30 dies en els mesos de l'any natural.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3: S'acorda l'adhesió e incorporació al present conveni de la Resolució de 21 de març de 1996 de la direcció General de Treball, per la que es disposa l'inscripció al Registre i publicació del text de l'acord per la substitució de l'Ordenança de comerç.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 4: Grups professionals.

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

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de gener de 2016

Àrea funcional d'administració.

- Administratiu.
- Caixer.
- Encarregat.

Àrea funcional de magatzem.

- Encarregat.
- Xofer.
- Mosso.

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

Àrea funcional d'administració.

- Auxiliar administratiu 2 any.

Àrea funcional de magatzem.

- Auxiliar parada 2 any.

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

Àrea funcional d'administració.

- Auxiliar Administratiu 1 any.

Àrea funcional de magatzem.

- Auxiliar parada 1 any.

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

Àrea funcional de magatzem.

- Envasador/empaquetador.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5: Ambdues parts acorden publicar el calendari laboral segons disposa l'article 34.6 de l'Estatut dels treballadors.

ANNEX I: TAULES SALARIALS ANY 2015.

	Mercabarna	Mercavallès	Província
Administratiu, caixer, encarregat, xofer i mosso	1.380,97	1.222,74	1.158,06
Aux. Parada i Aux. Administratiu 1 any	1.043,70	923,91	881,32
Aux. Parada i Aux. Administratiu 2 any	1.111,22	983,67	938,35
Envasador/empaquetador	932,01	-	-

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

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

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



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de gener de 2016

Queden absorbits els plus de transports i distància.

ANNEX II: TAULES SALARIALS ANY 2016.

	Mercabarna	Mercavallès	Província
Administratiu, caixer, encarregat, xofer i mosso	1.401,69	1.241,08	1.175,43
Aux. Parada i Aux. Administratiu 1 any	1.059,36	937,77	894,54
Aux. Parada i Aux. Administratiu 2 any	1.127,89	998,42	952,43
Envasador/empaquetador	945,99	-	-

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

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

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

Queden absorbits els plus de transports i distància.

ANNEX III: PARELLES DE FET.

Model parelles de fet.

Data:

Nom empresa:

Nom treballador:

DNI:

Data naixement:

Domicili comú

Adreça:

Codi postal:

Població:

Documentació necessària i que s'adjunta:

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

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

(Signatures).

Barcelona, 16 de desembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès