

RESOLUCIÓ de 6 d'agost de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 08003022011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 04/07/2025 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA (Mercabarna) (codi de conveni núm. 08003022011995), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MERCADOS DE ABASTECIMIENTOS DE BARCELONA, SA PER ALS ANYS 2024-2027

CAPÍTOL I Àmbit d'Aplicació

Article 1. Àmbit Territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball de la província de Barcelona 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 quatre anys, iniciant els seus efectes el dia 1 de gener del 2024 i finalitzant-los el 31 de desembre del 2027.

Si les parts no el denunciessin amb un mes d'antelació a la data del seu venciment es prorrogarà per un període d'un any i amb l'increment, per a tots els conceptes retributius, que fixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE), que resultin d'aplicació per l'esmentat exercici o disposició normativa equivalent per les societats mercantils públiques.

Amb dos mesos d'antelació a la data de la finalització de la vigència del Conveni, qualsevol de les parts signants del mateix podran denunciar-lo, obligant-se a comunicar-li a l'altre part de forma escrita.

Denunciat el conveni, si les parts acorden negociar un nou conveni, es mantindrà la vigència del present conveni col·lectiu durant el temps que es mantinguin les negociacions i fins que no hi hagi un nou text convencional, d'acord 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 2025, excepte en aquells drets o condicions econòmiques que s'estableixi una altra data d'efectes.

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 vàries 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 anyal, 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 la persona treballadora, 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 anyal.

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 informará, si s'escau, dels canvis de llocs de treball i de torns al Comitè d'empresa.

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. Per tal de valorar l'enquadrament del personal als grups i categories establerts en aquest conveni es crearà una Comissió de valoració de llocs de treball.

CAPÍTOL IV Incorporacions, Ascensos, Cessaments i Formació

Article 12. *Incorporacions*

El personal d'aquesta empresa, de nova incorporació, 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.

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, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc Durant l'embaràs, risc Durant la lactància, violència de gènere, l'interromprà.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït la resolució del contracte, aquest produirà plens efectes del temps de permanència de la persona treballadora 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*

La incorporació als grups professionals tindrà només les limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els aspirants reuneixin les condicions d'aptitud professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional.

Totes les vacants, ja siguin de nova creació o ja existent, d'acord amb les limitacions pressupostaries existents i que s'hagin de cobrir mitjançant procés de selecció obert o per promoció interna, respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Si fos necessari la persona treballadora seleccionada pel lloc de feina, rebrà per part de la Direcció la formació necessària per poder desenvolupar-ho.

Article 14. *Cessaments*

Les persones treballadores 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: 30 dies
- 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 capacitat 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 de les 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.

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**

Article 16. *Jornada*

La jornada anual per a l'any 2024 per a tot el personal s'estableix en 1.660 hores.

La jornada anual pels anys 2025 a 2027 per a tot el personal s'estableix en 1.642 hores.

La distribució de jornada per la jornada completa general per a totes les persones treballadores de Mercabarna pels anys 2024, 2025, 2026 i 2027 és de 37,5 hores setmanals.

Aquesta distribució horària de la jornada anual, descomptant els dies de vacances i festius, comportaran uns dies d'ajust de jornada.

Aquests dies d'ajust de jornada es poden realitzar de forma individual o bé acumulada i es podrà fraccionar, exclusivament, en dues vegades, o sigui en dos dies, de mutu acord amb el Cap corresponent. Aquests dies, 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, sempre complint la seva jornada anual contractada.

El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada la persona treballadora es trobi en el seu lloc de treball, amb el temps de descans de 20 minuts que té consideració de temps efectiu de treball.

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.

Mercabarna, amb vocació de servei públic i al tractar-se d'un servei essencial i continuat, compta amb diferents torns de treball que cobreixen els 365 dies l'any i les 24 hores del dia.

Article 17. Actuacions Fora de la Jornada Ordinària

Per tal de poder atendre fora de l'horari laboral possibles incidències i tasques relacionades amb els diferents àmbits de serveis que gestiona Mercabarna, la Direcció de Mercabarna establirà les condicions i dimensionament de prestació dels serveis fora d'horari laboral de tal manera que es pugui cobrir el servei de forma adient durant aquest horari.

D'altra banda, l'organització de les actuacions urgents fora de la jornada ordinària, estaran detallades en documents específics elaborats per la Direcció de l'empresa, amb el coneixement de la Comissió Paritària.

Article 18. Hores Extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària. Totes les hores extraordinàries per realitzar hauran de comptar prèviament amb l'aprovació del/la responsable del departament corresponent i el vistiplau de la Direcció d'organització.

S'ha de tendir a la desaparició de les hores extraordinàries, cobrint les insuficiències estructurals em el nomenament del personal necessari segons la normativa vigent.

Article 19. Compensació de les Actuacions Fora de la Jornada Ordinària i les Hores Extraordinàries

Es pot optar, a petició del personal, per la compensació amb temps de descans o pel seu abonament en nòmina, o una combinació d'ambdues coses. La compensació o l'abonament té com a límit de caducitat els 4 mesos següents a la seva realització i es compensaran en les dates que la persona demani, sempre que les necessitats de servei ho permetin. En el supòsit que el servei no en permeti la compensació amb descans, s'abonaran abans de la seva caducitat.

Les hores compensades amb descans no podran gaudir-se de manera annexa o consecutiva al període de vacances, llevat informe favorable del/la responsable del departament que acrediti la cobertura del servei i la no necessitat de substituir a l'empleat/da.

La compensació per temps de descans d'aquestes hores hauran de respectar estrictament els períodes legals de descans entre jornades.

La compensació en descans, es realitzarà preferentment dins del termini d'un mes després de l'actuació i com a màxim en el termini de quatre mesos.

La valoració d'aquestes actuacions en temps de descans mantindrà relació directa amb el temps emprat (nombre d'hores) i el moment de realitzar les actuacions. Tant si les actuacions son en dia laborable com en dia no laborable (diumenges i festius), la valoració serà d'1,20 respecte a l'excés de la jornada ordinària.

Si la compensació és econòmica diferiran en import en funció de si l'actuació es realitza en un dia laborable o en un dia no laborable.

En el primer cas la compensació serà la que correspongui a l'import de la hora extraordinària segons nivell que consten a les taules salarials. En el segon cas, la compensació serà d'1,20 respecte a aquest mateix import.

Article 20. *Descans Setmanal*

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

Article 21. *Vacances*

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.

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 de la persona treballadora de mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora.

Article 22. *Gratificació per 25 anys d'Antiguitat*

Les persones que compleixin 25 anys d'antiguitat a l'empresa, gaudiran de 2 dies de vacances addicionals. Aquests dies es realitzaran de mutu acord amb el seu Cap corresponent dintre de l'any natural, i en cap cas es consolidaran.

Article 23. *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 les taules salarials.

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

CAPÍTOL VI Llicències i Excedències

Article 24. *Permisos*

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

- a) Per matrimoni i/o parella de fet inscrits i registrats com a tals: Es donaran quinze dies naturals.
- b) En cas de mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables. Quan per aquest motiu la persona treballadora hagi de desplaçar-se fora de la província el permís s'ampliarà 2 dies laborables més.
- c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que conviski amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, mentre duri el fet causant.
- d) Per trasllat del domicili habitual: Es donarà un dia laborable, i quan el trasllat, sigui fora del municipi, el permís serà de 2 dies laborables.

e) Pels casos de compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: Es donarà el temps indispensable tot i que quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'estarà al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball deguda en més d'un 20% de les hores laborables en un període de tres mesos l'empresa podrà passar el/la treballador/a afectat/da a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit que el/la treballador/a que per compliment del deure o del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a què es tingui dret de l'empresa, proporcional al temps d'absència a la mateixa.

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

g) 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.

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

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

i) Pel temps indispensable per la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que s'hagi de fer dins de la jornada de treball.

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

En els casos de famílies monoparentals, la persona treballadora tindrà dret al permís de fins a 26 setmanes.

k) 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 dos dies per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

l) Lactància: Les persones treballadores, per la lactància d'un fill menor de nou mesos, ja sigui per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que podran dividir en dos fraccions. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades completes.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora.

No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, essent que en tal cas, l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

m) 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.

n) Qui per raó de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys, tindran dret a una adaptació de la jornada justificant les circumstàncies que fonamentin la seva petició, d'acord al que disposa l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors.

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.

o) 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 diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, d'acord al que disposa l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

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.

p) La persona progenitora, adoptant o acollidora 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/adaptacions de jornada contemplades en el present apartat n), o) i p) constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això si dos o més treballadors de Mercabarna generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

q) Per matrimoni de fills, pares, germans: Es donarà el dia del fet causant.

r) 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 la persona treballadora.

s) 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-los, 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 la persona acompanyar 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.

t) Per bateig o comunió de parents fins al segon grau de consanguinitat: Es donarà el dia del fet causant.

u) 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.

v) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores acreditació del motiu d'absència.

w) Un dia de lliure disposició l'any.

x) Les persones treballadores tindran dret a un permís parental no retribuït, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys.

Aquest permís, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si és el cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas que dos o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

Article 25. *Excedència Voluntària*

La persona treballadora, amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un període no menor de 4 mesos i fins a cinc 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 negació per part de l'empresa a la petició d'excedència d'una persona treballadora haurà de ésser justificada.

La sol·licitud per gaudir de l'excedència voluntària és farà per escrit i amb un preavís de dos mesos, adreçant-lo al Departament de Organització i persones.

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 de Organització i persones. Si es deixés transcórrer aquest termini sense sol·licitar la reincorporació, el seu contracte de treball quedarà resolt, automàticament, per voluntat pròpia.

La persona treballadora 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 26. *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 al Departament d'Organització i persones.

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 d'Organització i Persones. 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 27. *Excedència per a la Cura de Familiars*

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

També, tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres 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 de les persones treballadores.

No obstant això, si dos o més persones treballadores 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 la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora 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 la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa o monoparental, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa o monoparental de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

CAPÍTOL VII **Retribucions**

Article 28. *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 les taules salarials, 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 persona treballadora a 31 de desembre de 1996, incloent la part proporcional del trienni en curs de consolidació.

c) Paga desant

A conseqüència de la desaparició de l'antiguitat, es mantindrà una paga consolidada, que es farà efectiva cada mes de setembre, per l'import que es contempla a les taules salarials.

d) Compensació

Aquelles persones treballadores que van ingressar a partir de l'1 de gener de 1997 i que formin part de la plantilla a data de signatura d'aquest Conveni, i que no haguessin aconseguit l'import màxim de la paga desant fixat en el paràgraf anterior, veuran incrementat aquesta paga en cada exercici, segons l'import que consti a les taules salarials, fins arribar a l'import per paga desant, cada mes de setembre.

Aquests increments retributius del complement de compensació, durant la vigència del present conveni col·lectiu no podrà suposar l'increment de la massa salarial, i estaran referenciats amb caràcter principal al nombre de baixes per jubilació (parcial o ordinària) que anualment es formalitzin. En el supòsit, si no es pot aplicar l'escala d'incrementos d'aquest complement definits amb caràcter principal, en algun any de la vigència del conveni col·lectiu, en aquest cas amb caràcter subsidiari, l'empresa i la part Social, analitzaran alternatives possibles de mutu acord per donar compliment íntegre a aquest complement.

e) Hores Extraordinàries Nivell

La seva quantia s'especifica en les taules salarials.

f) Agressivitat

S'aplica d'acord el que estipula el Sistema de Valoració de Llocs de Treball. L'import de la mateixa queda reflectit en les taules salarials.

g) 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 les taules salarials.

h) Plus Nocturn Nivell

La seva quantia s'especifica en les taules salarials.

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.

i) 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 anual del salari nivell més el Complement Ad Personam si n'hi hagués.

j) Plus Compensació Lineal

S'aplicarà l'import que s'especifica en les taules salarials.

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

k) Plus Guàrdies Festius

Tota persona designada pel seu responsable per a realitzar una guàrdia en festiu percebrà l'import que s'especifica en les taules salarials.

l) 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 les taules salarials.

m) 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.

n) Plus Presència

Es retribuirà el 0,25% dels resultats econòmics abans d'impostos.

Aquest concepte salarial es retribuirà anualment en funció de la presència de la persona treballadora 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 i permisos retribuïts.

o) Complement Capacitació Digital

A causa de la nova valoració de llocs de treball que s'aplicarà durant aquest any 2025, i que requerirà ab initio i necessàriament de noves competències digitals en la descripció de llocs de treball segons el nivell professional, s'estableix en aquest Conveni col·lectiu un complement denominat de capacitació digital, per les persones treballadores actualment contractades, que requerirà del compliment de les precitades competències que s'exigeixin en funció del nivell professional de cada col·lectiu de la plantilla.

La percepció del precitat complement de capacitació digital es percebrà un cop s'apliqui el nou manual de valoració de llocs de treball.

Aquest complement de capacitació digital, per aquelles persones treballadores que compleixin amb els requisits de cada nivell professional, consistirà en una quantitat anual que serà abonada en el mes desembre de cada exercici, segons el que consta a les taules salarials.

El precitat import correspon al 2% sobre el salari base fixat per a cada nivell professional de les taules salarials.

p) Objectius

Sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius, que es configura com un instrument de gestió, incentivació i motivació continua. Es tracta d'un complement variable, no consolidable ni revaloritzable que retribueix la consecució dels objectius que són fixats anualment en funció del seu grau de compliment, per a cada nivell professional segons als límits màxims d'assoliment que consten a les taules salarials.

Article 29. Acomptes

La persona treballadora tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat pel pagament de la nòmina, acomptes del treball ja realitzat.

Article 30. *Increment Salarial*

L'increment retributiu de les persones treballadores que s'apliqui anualment serà el fixat anualment segons la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal laboral del sector públic, o normativa que el substitueixi, en el marc de la legislació bàsica estatal.

CAPÍTOL VIII Complements Assistencials

Article 31. *Ajuda amb Diversitat Funcional*

S'estableix una ajuda pel cònjuge o parella estable que portin com a mínim un any de convivència i per cada fill o germà a càrrec de la persona treballadora que ostenti una discapacitat intel·lectual o física, l'import que s'especifica en les taules salarials.

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, la persona treballadora 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 la persona treballadora sigui visitada 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. *Ajuts Socials*

a) 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 les taules salarials, i com a màxim es retribuirà durant 11 mesos anuals.

b) Premi Natalitat

L'import s'especifica en les taules salarials, es retribuirà per a cada naixement de fill o adopció.

c) Ajuda Escolaritat

L'import s'especifica en les taules salarials, es retribuirà per cada fill de la persona treballadora 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.

d) Fons d'Ajuda Econòmica

S'estableix un Fons d'Ajuda Econòmica de 60.000€ per a casos de reconeguda necessitat, segons la normativa interna. La quantia màxima per preceptor serà de 5.000€. El deute ha d'estar reintegrat en un màxim de 36 mesos. El reintegrament dels primers 3.000€, s'efectuarà sense devengar interessos, i els restants 2.000€ s'aplicarà l'interès Euríbor a 1 any, menys 0,5%, en cas que aquest resultat sigui negatiu, s'aplicarà el 0%.

Article 34. *Jubilació Forçosa*

De conformitat amb la Disposició Final Primera de RDL 28/2018 y la disposició addicional dècima de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Aquesta mesura també estarà vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals.
- c) S'informarà al comitè d'empresa de les jubilacions obligatòries i de la cobertura de les places afectades.

Article 35. *Jubilació Parcial*

S'estarà en tot moment amb el que determini la normativa legal vigent, si bé, l'empresa manifesta la voluntat d'intentar acceptar les peticions de jubilació parcial que es facin durant la vigència del present conveni, mentre la normativa de Seguretat Social i les condicions econòmiques i organitzatives ho permetin.

Article 36. *Premi de Fidelització i Dedicació*

Pel 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 la persona treballadora.

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 37. *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 sis mesos, 25.000€ pel 2025; 26.000€ pel 2026 i 27.000€ pel 2027, per a cada una d'aquestes dues contingències.

Article 38. *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 pel càlcul de l'import del Pla de Jubilació de cada persona treballadora 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.

CAPÍTOL IX Règim Disciplinari

Article 39. *Faltes*

Té la consideració de falta tota acció o omissió 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.

Tota falta comesa per un treballador o treballadora es classificarà atenent a la seva importància, transcendència i intenció. Les faltes poden ser lleus, greus i molt greus.

1. Faltes Lleus

Són faltes lleus:

- a) Fins 7 faltes de puntualitat en un període de 30 dies sense causa justificada.
- b) Una falta d'assistència al treball dins d'un període de 30 dies sense causa justificada o sense haver obtingut un permís previ.
- c) No avisar oportunament a l'empresa quan es falti al treball per motiu justificat, excepte provada impossibilitat així com, en cas de baixa per malaltia, no avisar a l'empresa en temps oportú.
- d) L'absència del lloc de treball, durant la jornada laboral, sense avis ni causa justificada.
- e) La falta de registre de fitxatge a l'entrada o sortida del treball, de forma reiterada i sistemàtica.
- f) La falta de respecte o consideració lleu, envers els superiors, subordinats, iguals o tercers.
- g) La negligència del treballador en la realització del treball, en l'ús dels locals, materials o documents dels serveis.
- h) L'incompliment voluntari en el rendiment legalment exigible sempre que no comporti perjudici en el treball.
- i) 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.
- j) La no comunicació per part dels Responsables de grup, equip o Comandaments intermedis de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- k) 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:

- a) De 8 a 10 faltes de puntualitat en un període de 30 dies sense causa justificada.
- b) Fins 3 faltes d'assistència al treball, dins un període de 30 dies sense causa justificada o sense haver obtingut un permís previ.
- c) La doble comissió de falta lleu en un any.
- d) 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.
- e) 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.
- f) La falta de la necessària reserva respecte als assumptes dels que es té coneixement per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- g) L'incompliment o desobediència de les instruccions donades per un superior, quan això no tingui greus repercussions en el servei.
- h) L'embriaguesa en hores de treball.
- i) L'encobriment de negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures professionals o absències del treball.

j) Les faltes de respecte, discussions o consideració greus i manifestes envers els superiors, subordinats, iguals o tercers.

k) 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:

a) Més de 10 faltes de puntualitat en un període de 30 dies sense causa justificada.

b) 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.

c) La doble comissió de falta greu, dins d'un període d'un any.

d) 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.

e) L'embriaguesa habitual o reincident, o toxicomania.

f) Les ofenses verbals i/o físiques o les faltes de respecte o consideració molt greus i manifestes envers els superiors, subordinats, iguals o tercers, inclòs el maltractament de paraula, obra, psíquics o morals, infringits als companys i companyes de treball de qualsevol categoria, o a qualsevol altra persona que es relacioni amb l'empresa.

g) L'incompliment per part de la persona treballadora de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebi de l'empresa, persona encarregada o personal tècnic de prevenció, que puguin ocasionar un risc per la seguretat de les instal·lacions, persones o útils de treball.

h) 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.

i) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o altres conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual i assetjament moral.

j) Qualsevol conducta tipificada en l'article 54.2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, com el frau, la deslleialtat, la transgressió de la bona contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com la disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible en el treball i la indisciplina o desobediència greu en el treball.

Article 40. *Prescripció*

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

Article 41. *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:

- Amonestació verbal
- Amonestació per escrit.

2. Sancions per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Sanció amb suspensió de feina i sou fins a 10 dies.

3. Sancions per faltes molt greus:

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

Article 42. *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 43. *Procediment Comú*

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

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.

Per a la imposició de sancions greus i molt greus serà necessari donar-li audiència prèvia a la persona treballadora. Per a això, la Direcció li comunicarà el plec de càrrecs en què constin els fets en què es basa la possible sanció a l'interessat i al Comitè d'empresa. L'interessat i el Comitè d'empresa tindran dret a formular un plec de descàrrecs, realitzant les al·legacions que consideri oportunes, en el termini de cinc dies hàbils.

Un cop compleixi aquest termini, i després d'analitzar els plecs de descàrrecs si n'hi hagués, la Direcció notificarà a l'afectat la sanció imposada, data en que tindrà efecte i fets en què es fonamenta.

Així mateix, la Direcció comunicarà al Comitè d'empresa la resolució de les sancions per faltes greus i molt greus que s'imposin a les persones treballadores.

Article 44. *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:

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

2. Iniciar la tramitació del cas, segons el previst en aquest article:

a) 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 a les persones treballadores, abans que s'iniciï el seu compliment.

b) 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:

- L'empresa notificarà a la persona treballadora l'obertura d'expedient, comunicant-li simultàniament el plec de càrrecs en què constin els fets en què es basa l'expedient.

- Al mateix escrit d'obertura de l'expedient, l'empresa designarà un secretari i un instructor de l'expedient imparcials.

– La Direcció donarà trasllat de l'escrit a la persona interessada perquè, en el termini de 15 dies naturals, 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.

– 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 Riscs Laborals

Article 45. Llei de Prevenció de Riscs Laborals

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

Article 46. 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 47. Igualtat de tracte i oportunitats (Pla d'Igualtat i Protocol LGTBIQ+)

La Direcció de l'entitat té el compromís a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral, directa o indirecta.

Les parts disposen d'un Pla d'igualtat a l'empresa que s'actualitza a cada finalització de la seva vigència, de conformitat a l'anterior, s'haurà de respectar en tot moment la normativa dictada a l'efecte.

Mercabarna disposarà d'un Pla de mesures en matèria LGTBIQ+, en compliment del Reial Decret 1026/24 pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI, que inclourà, com a mínim: clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació; accés a l'ocupació; classificació i promoció professional, formació, sensibilització i llenguatge; entorns laborals diversos; segurs i inclusius; permisos i beneficis socials; règim disciplinari.

Es disposa igualment d'un protocol d'assetjament laboral i/o sexual per a totes les persones treballadores.

Article 48. Dret a la Desconnexió

Les persones treballadores de l'entitat tenen dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

A aquests efectes l'entitat s'obliga a respectar aquests temps de descans i conciliació elaborant, amb audiència prèvia dels representants dels treballadors, una política interna en aquesta matèria que defineixi les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

Aquest dret a la desconnexió digital es respectarà, també, en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com al domicili de la persona treballadora vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

El respecte a l'intimitat personal inclou l'ús dels dispositius digitals posats a disposició per l'empresa de forma que aquesta únicament podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats a les persones treballadores als exclusius efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals i de garantir la integritat dels dispositius esmentats.

Les parts disposen d'un Protocol de desconnexió digital que s'actualitza a cada finalització de la seva vigència.

CAPÍTOL XI Drets Sindicals

Article 49. *Generalitats*

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

Article 50. *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.

Article 51. *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 52. *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 persones treballadores exigint per l'esmentada llei, es reconeix l'existència de Delegats Sindicals dels Sindicats que acreditin posseir, almenys, un deu per cent d'afiliats dels que integren la seva plantilla. El representant d'aquesta Secció tindrà un crèdit de deu hores retribuïdes al mes, com a màxim, per a l'exercici de les seves funcions.

Article 53. *Quota Sindical*

A requeriment dels/les treballadors/es afiliats/des a centrals sindicals, l'empresa descomptarà de la nòmina mensual dels mateixos l'import de la quota sindical. La persona treballadora interessada 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 54. *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 les taules salarials. 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 55. *Comissió Paritària*

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

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

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

Article 56. *Règim de Inaplicació de les Condicions Previstes en aquest Conveni*

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/as, 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 57. 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/as 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 58. Contractació de Persones Treballadores en Situació de Discapacitat

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 59. Clàusula de Remissió

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

(Continua a la pagina següent)

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera.

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

Disposició Addicional 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 persona treballadora 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.

ANNEXES
TAULES SALARIALS 2024

Salari Nivell

Nivell 10	39.111€ /any
Nivell 9	35.161€ /any
Nivell 8	31.805€ /any
Nivell 7	29.279€ /any
Nivell 6	26.696€ /any
Nivell 5	25.423€ /any
Nivell 4	24.426€ /any
Nivell 3	23.066€ /any
Nivell 2	22.545€ /any
Nivell 1	22.040€ /any

Agressivitat

Agressivitat A	0,00	0,00	€/Mes
Agressivitat B	419,08	34,92	€/Mes
Agressivitat C	837,96	69,83	€/Mes

Plus Compl. Lineal 1.279,49€ /any

Plus Nocturn

Nivell 10		34,63€/hora	41,56€/hora festiu
Nivell 9		31,08€/hora	37,30€/hora festiu
Nivell 8		28,12€/hora	33,74€/hora festiu
Nivell 7		25,81€/hora	30,97€/hora festiu
Nivell 6		23,57€/hora	28,28€/hora festiu
Nivell 5		22,39€/hora	26,87€/hora festiu
Nivell 4		21,46€/hora	25,75€/hora festiu
Nivell 3		20,27€/hora	24,32€/hora festiu
Nivell 2		19,84€/hora	23,81€/hora festiu
Nivell 1		19,35€/hora	23,22€/hora festiu

Plus Nocturn

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

Altres Conceptes

Ajut Escolar		166,22€/ fill/a
Ajut Especial		4.208,16€/ any
Bossa Vacances		251,49€/ mes
Compensació		612,32€/ any
Escola Bressol		90,00€/ mes
Guàrdies Festius		115,28€/ guàrdia
Paga Desant		1.375,20€/ any
Plus Distància i Locomoció		57,66€/ desplaçament
Premi Adscripció		488,54€/ any
Premi Natalitat		253,79€/ nen/a
Dotació Econòmica Comitè d'empresa		2.555,00€/ any

TAULES SALARIALS NIVELLS 2025

Salari Nivell

Nivell 10	39.111€/ any
Nivell 9	35.161€/ any
Nivell 8	31.805€/ any
Nivell 7	29.279€/ any
Nivell 6	26.696€/ any
Nivell 5	25.423€/ any
Nivell 4	24.426€/ any
Nivell 3	23.066€/ any
Nivell 2	22.545€/ any
Nivell 1	22.040€/ any

Agressivitat

Agressivitat A	0,00	0,00	€/Mes
Agressivitat B	419,08	34,92	€/Mes
Agressivitat C	837,96	69,83	€/Mes

Plus Compl. Lineal 1.279,49€/ any

Plus Nocturn			
Nivell 10		34,63 €/hora	41,56 €/hora festiu
Nivell 9		31,08 €/hora	37,30 €/hora festiu
Nivell 8		28,12 €/hora	33,74 €/hora festiu
Nivell 7		25,81 €/hora	30,97 €/hora festiu
Nivell 6		23,57 €/hora	28,28 €/hora festiu
Nivell 5		22,39 €/hora	26,87€/hora festiu
Nivell 4		21,46 €/hora	25,75 €/hora festiu
Nivell 3		20,27 €/hora	24,32 €/hora festiu
Nivell 2		19,84 €/hora	23,81 €/hora festiu
Nivell 1		19,35 €/hora	23,22 €/hora festiu

Plus Nocturn		
Nivell 10		3,10€/hora
Nivell 9		3,10€/hora
Nivell 8		3,10€/hora
Nivell 7		3,10€/hora
Nivell 6		3,10€/hora
Nivell 5		3,10€/hora
Nivell 4		3,10€/hora
Nivell 3		3,10€/hora
Nivell 2		3,10€/hora
Nivell 1		3,10€/hora

Complement Capacitació Digital

Nivell 10	782€/any
Nivell 9	703€/any
Nivell 8	636€/any
Nivell 7	586€/any
Nivell 6	534€/any
Nivell 5	508€/any
Nivell 4	489€/any
Nivell 3	461€/any
Nivell 2	451€/any
Nivell 1	441€/any

Objectius

Import màxim anual per nivell

Nivell 10	800€/any
Nivell 9	800€/any
Nivell 8	600€/any
Nivell 7	600€/any
Nivell 6	500€/any
Nivell 5	500€/any
Nivell 4	500€/any

Altres Conceptes		
Ajut Escolar		166,22€/ fill/a
Ajut Especial		4.208,16€/ any
Bossa Vacances		251,49€/ mes
Compensació		1.014,34€/ any
Escola Bressol		90,00€/ mes
Guàrdies Festius		115,28€/ guàrdia
Paga Desant		1.375,20€/ any
Plus Distància i Locomoció		57,66€/ desplaçament
Premi Adscripció		488,54€/ any
Premi Natalitat		253,79€/ nen/a
Dotació Econòmica Comitè d'empresa		2.555,00€/ any

Barcelona, 6 d'agost de 2025

Víctor Serna Mont-Ros

Cap de servei de Secretaria Administrativa *(per suplència de la directora dels Serveis Territorials a Barcelona, d'acord amb l'article 30.5 del Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, DOGC de 14.3.2024)*