Administració Autonòmica

2017-04747
Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 2 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruites, verdures i hortalisses del mercat de Reus i Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 43000865011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruites, verdures i hortalisses del mercat de Reus i Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2017-2019, subscrit per la representació empresarial, l'Associació d'empresaris del Mercat del Camp i els representants del sindicat de CCOO en data 24 de maig de 2017, presentat per les mateixes parts el dia 31 de maig de 2017, i de conformitat amb el que estableixen 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; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:
1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruites, verdures i hortalisses del mercat de Reus i Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 43000865011995), en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 2 de juny de 2017
Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni Col·lectiu de treball del sector de fruites, verdures i hortalisses del Mercat del Camp de Reus i Tarragona per als anys 2017-2019.

Article 1. Determinació de les parts
El present conveni col·lectiu es signa entre l'Associació de Majoristes del Mercat del Camp i la Federació de Serveis CCOO de Catalunya, reconeixent-se mútuament legitimitat per negociar el present conveni.

Article 2. Àmbit Territorial
Aquest Conveni s'aplica obligatòriament a totes les empreses dedicades al comerç de fruita, verdura i hortalisses ubicades al Mercat del Camp, comunitat mancomunada entre les ciutats de Reus i Tarragona.

Article 3. Comissió negociadora del Conveni
S'estableix una comissió negociadora, formada per com a mínim de quatre components.
En representació dels treballadors: Dos membres de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.
En representació de les Empreses afectades: Dos empresaris membres de l'associació de Majoristes del Mercat del Camp, dels quals un d'ells ha de ser el president de l'associació de Majoristes del Mercat del Camp.
Ambdues representacions podran anar assistides pels seus respectius assessors, amb veu però sense vot.
La comissió negociadora quedarà constituïda en un termini màxim de un mes, a partir de la denúncia del conveni.

Article 4. Àmbit funcional
Queden sotmeses a les estipulacions d'aquest Conveni totes les empreses dedicades al comerç de fruita, verdura i hortalisses del Mercat del Camp, i obliga tant a les empreses i centres de treball que hi ha actualment com els de nova instal·lació, així com a aquells treballador/es d'aquestes que treballin en altres centres de treball diferents però de la mateixa titularitat.

CIE: BOPT-I-2017-04747

Article 5. Àmbit personal
Hi queda inclosa la totalitat del personal ocupat actualment per les empreses afectades per aquest Conveni, com també el que hi ingressi durant el període de vigència.

Article 6. Vigència
Amb caràcter general, aquest Conveni té una vigència de 3 anys, entra en vigor el dia 1 de gener de 2017, i la seva vigència finalitzarà el 31 de desembre de 2019, amb independència de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat.

Article 7. Durada i denuncia
La durada d'aquest Conveni és fins el 31 de desembre de 2019. Aquest conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en temps i forma amb un termini de preavís de 1 mes respecte la data en què finalitza la seva vigència.
En cas d'haver-hi denuncia a la finalització de la vigència del Conveni, es mantindrà la vigència d'aquest fins l'entrada en vigor d'un nou conveni col·lectiu, mantenint-se doncs totes les seves condicions.

Article 8. Increments salarials
Els increments salarials previstos seran els següents:
Per cada un dels anys de vigència, l'increment serà del IPC real Catalunya de l'any anterior + 0.5%.
Per tant, per a l'any 2017 l'increment és de 2.4% (IPC Real Catalunya 2016 1.9% + 0.5%), amb efectes retroactius de gener 2017.
En el cas que l'IPC real sigui negatiu, no operarà increment ni revisió salarial.

Article 9. Garantia personal
Les condicions salarials del Conveni no podran compensat ni absorbir "els plusos personals" i de "lloc de treball" que existeixin; sí que es podran absorbir i compensar les millores voluntàries i les "a comptes conveni" que complementin el salari base. La compensació i absorció en cas de ser operativa, ho seria entre conceptes homogenis.

Article 10. Organització i condicions laborals
Totes les empreses que es regeixen per aquest Conveni tenen com a principis bàsics respecte màxim a la condició del treballador/a i la treballador/a, sense discriminació per raó de sexe, edat, nacionalitat, religió, raça o ideologia, tant política com sindical.
Clàusula antidiscriminatoria
Les organitzacions signants d'aquest Conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional, han de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com la no-discriminació per qüestió de raça, religió o qualsevol altra condició, de conformitat amb la legislació vigent nacional, la jurisprudència i les directives comunitàries.
S'ha de posar especial atenció quant al compliment d'aquests preceptes en:
- accés a l'ocupació
- estabilitat en l'ocupació
- igualtat salarial en treballs d'igual valor
- formació i promoció professional
- ambient laboral exempt d'assetjament sexual i moral

Article 11. Jornada laboral i horaris
La jornada laboral en còmput anual que s'estableix per als tres anys de vigència serà de 1796 hores (2017), 1794 hores (2018) i 1792 hores (2019).
Les hores es reparteixen entre cinc dies de feina; (són festius els dissabtes, diumenges i festius, llevat que per aquest motiu hi hagi tres dies de festa consecutius).
Anualment, l'empresa elaborarà el calendari laboral amb acord amb els representants dels treballadors i de les treballadores, que serà exposat en un lloc visible en cada centre de treball.

Article 12. Feines d'especialitat diferent
Els treballadors que dins l'empresa efectuen feines catalogades com a especialitats diferents han de percebre les retribucions que corresponen a la especialitat superior, d'acord amb el temps que efectuïn aquesta funció.
Els treballadors que efectuen feines d'especialitat superior durant més de sis mesos ininterromputs passaran a aquesta especialitat, tot això sense perjudici i respectant tot el contingut expressament establert en l'artícle 39 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós del Estatut dels Treballadors.

CIE: BOPT-I-2017-04747

Article 13. Especialitats i grups professionals
S'estableixen les següents especialitats i els grups següents:
Grup 1
Especialitats:
- Encarregat
- Xofer
- Oficial 1a.
- Oficial Administratiu

Grup 2
Especialitats:
- Especialistes
- Auxiliar Administratiu
- Repartidor

Grup 3
Especialitats:
- Peó

Els treballador/es que tenen una antiguitat de més de tres anys han de pertànyer com a mínim a la especialitat d'especialistes, al Grup 2. Els treballador/es amb una antiguitat de més de dotze anys han de pertànyer a una de les especialitats del Grup 1.

Article 14. Retribucions
L'estructura salarial d'aquest conveni serà la següent:
- Salari base
- Complements no salarials
- Hores extraordinàries
S'adjunta com annex I les taules salarials pel any 2017.

Article 15. Despeses de viatge
El personal del Mercat del Camp ha de percebre, amb càrrec a la seva empresa, les quantitats econòmiques de les despeses que tenen lloc en qualsevol mena de desplaçament obligat per l'empresa i com a conseqüència de la seva activitat laboral.
En cas que el treballador/a hagi de pernoctar fora del seu domicili habitual, l'empresa li ha de pagar les despeses que tingui per aquesta raó.

Article 16. Plus de vinculació
Per aquest concepte no es meritarà cap altra quantitat excepte les establertes en el present article.
Tots els treballador/es que el 1 de gener del 2002 tingués per concepte d'antiguitat una quantitat consolidada, la mantindrà a la nòmina sota el nom de "plus de vinculació", no essent aquest concepte absorbit ni compensable. La seva revalorització es portarà a efecte anualment amb l'increment que es pacti en el Conveni col·lectiu pel salari.

Article 17. Plus distancia
Atès l'emplaçament del Mercat del Camp, s'estableix per a la vigència del present conveni un plus distància per valor de 3,428 euros euros dia, independentment de la residència habitual del treballador/a.

Article 18. Plus nocturnitat
S'estableix un plus nocturnitat, valorat en el 25 per cent sobre el salari base, per a totes les hores de feina efectuades entre les deu de la nit i les sis del matí.

Article 19. Desplaçaments
En tots els casos en què el treballador/a estigui obligat a desplaçar-se amb vehicle de la seva propietat per efectuar gestions de l'empresa, n'ha de percebre la quantitat de 0,19 euros per quilòmetre recorregut.

Article 20. Pagues extraordinàries
Les empreses han de fer efectives anualment tres pagues extraordinàries sobre el salari base i plus vinculació. A més a més s'addicionarà a cada paga un import de 80 euros en concepte de "millora voluntària especial".

CIE: BOPT-I-2017-04747

En qualsevol cas, operarà el principi de compensació i absorció en cas de tenir una millora salarial en còmput anual.

Les pagues extraordinàries es faran efectives cada any:
30 de març
20 de juny
20 de desembre

Si coincideixen amb dies festius, s'han de pagar un dia abans.

Article 21. Incapacitat Temporal
En cas de malaltia comuna i accident no laboral, l'empresa ha de complementar al treballador/a la diferència retributiva del seu salari fins complementar el 100% íntegre de retribucions del mes anterior amb un màxim de 105 dies.
Durant el període d'un any natural, l'empresa abonarà el 100% des del primer dia, a les dos primeres baixes d'incapacitat temporal per malaltia comuna i accident no laboral que tinguin els treballador/es. A partir de la tercera baixa es complementarà fins al 100% des dels 21 dies. S'entén que en cap cas es podrà sobrepassar el límit màxim dels 105 establert a l'apartat anterior.
En el cas de que la incapacitat temporal esdevingui per malaltia professional, intervenció quirúrgica amb hospitalització, accident laboral i per qualsevol malaltia que suposi l'hospitalització, l'empresa complementarà des del primer dia fins al 100% durant nou mesos.

Article 22. Assegurança
Les empreses han de concertar una assegurança per valor de disset mil nou-cents vuitanta-sis amb onze cèntims d'euro (17.986,11 euros) en cas de mort per accident laboral i en els supòsits d'invalidesa de vint-i-tres mil nou-cents vuitanta-u amb vuitanta-tres cèntims d'euro (23.981,83 euros). Entrarà en vigor l'1 de gener de 2017.
Aquesta indemnització s'ha de considerar sense perjudici de les que es puguin acreditar legalment.
Aquestes quantitats es mantindran durant tota la vigència del conveni.

Article 23. Indemnitzacions per extinció de contractes
Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'Estatut dels Treballadors o en altres normes aplicables, els treballador/es majors de 55 anys rebran en concepte d'indemnització pactada en conveni per extinció de contracte, qualsevol que sigui la causa, amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma i l'acomiadament per causes objectives de l'article 52.c de l'Estatut dels Treballadors:
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, 3 mensualitats.
Als 25 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats.
Als 30 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats.
Els treballador/es que tinguin una antiguitat de més de 30 anys de servei a l'empresa, percebrà com a màxim 5 mensualitats.
El càlcul de la referida compensació, s'efectuarà sobre la base reguladora del treballador/a del mes anterior al cessament.
Quant un treballador/a mori en situació d'actiu a l'empresa, aquest premi correspondrà als seus hereus.

Article 24. Hores extraordinàries
Cal atenir-se al que preveu l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, per al supòsit d'hores extraordinàries estructurals.
Totes dues parts convenen de reduir al mínim les hores extraordinàries amb vista a afavorir la creació d'ocupació i de suprimir en tots el casos les hores extraordinàries habituals.

Article 25. Vacances
Tots els treballador/es afectes a aquest Conveni, sense distinció de categories professionals, gaudeixen de trenta-un dies naturals de vacances, de mutu acord entre les parts, de conformitat amb el que estableix l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.
S'exclou expressament com a període vacacional des de l'1 de juny fins al 30 de setembre; especificant-se que durant la primera quinzena de juny i l'ultima de setembre es podran fer vacances sempre i quan el personal que quedi als establiments cobreixi les necessitats de l'empresa. Donat que aquesta prerrogativa només la podran fruir alguns treballador/es, s'estableix que es faran torns de manera que el que no les pugui fer un any en aquest període, el següent tindrà prioritat.
Els dos dies pactats en l'article 23 per assumptes propis es podran afegir en el període vacacional.

CIE: BOPT-I-2017-04747

Si dins el període vacacional anual hi coincideix més d'un festiu dels 14 legalment establerts, un d'aquests dies, no es computarà a efecte dels dies vacacionals, i per una sola vegada cada any.
En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà fer-les un cop finalitzi aquesta incapacitat temporal i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.
En el cas que el permís de maternitat/paternitat, coincideixi amb el període de vacances legalment establert en l'empresa, aquest període de vacances es gaudirà amb posterioritat

Article 26. Llicències
Tot el personal afectat pel present Conveni Col·lectiu gaudirà de les següents llicències prèvia justificació:
1. Malaltia greu: S'entendrà quan aquesta suposi l'hospitalització de parents de primer i segon grau: dos dies naturals.
2. Per matrimoni: 17 dies naturals quan el treballador/a tingui una antiguitat mínima d'un any a l'empresa, i 15 dies naturals, en el cas que fos inferior a un any.
Així mateix, serà extensible a les parelles de fet que reuneixin els requisits establerts a la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.
Per tal que concorri el dret a gaudir d'aquesta llicència més d'una vegada, en els supòsits de tractar-se d'una parella de fet, resultarà com a requisit imprescindible acreditar mitjançant document públic o resolució judicial el cessament de la convivència amb l'anterior parella així com el compliment del termini de convivència.
3. Per naixement d'un fill: 3 dies hàbils
4. Per defunció de parents de 1r. i 2n. grau: 2 dies naturals
5. Per malaltia greu o hospitalització de parents de 1r. i 2n. grau: 2 dies naturals. Aquests dos dies de permís podran gaudir-se mentrestant duri la hospitalització o malaltia greu, no necessariament han d'anar continuats a partir del fet causant.
6. Per exàmens: els permisos necessaris
7. Per assumptes propis: 2 dies
8. Per trasllat de domicili habitual: 2 dies hàbils. El 2on. dia d'accés només es podrà gaudir 1 cap cada any.
9. Per matrimoni, bateig o comunió d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia natural
10. Per el temps indispensable per acompanyar a fills de fins a 14 anys d'edat a l'assistència sanitària i a familiars de fins el 2on. grau de consanguinitat o afinitat que presentin alguna discapacitat.
Tot allò establert en el present article és d'aplicació a les parelles de fet que s'estableixin durant la vigència d'aquest conveni i acreditin tal condició de conformitat amb el que preveu el paràgraf 2n d'aquest article, segons el que disposa la legislació vigent en la matèria.
En els supòsits que no preveu aquest Conveni, cal atenir-se al que estableixen les normatives laborals.

Article 27. Permís per lactància
Per a la lactància d'un fill menor de nou mesos els treballador/es tenen dret a una hora d'absència del treball, durant la qual podran absentar-se del lloc del centre
de treball, que poden dividir en dues fraccions, i podrà ser concedit indistintament al pare o a la mare en el cas que ambdós treballin.
La dona, per la seva voluntat, expressada formalment anteriorment al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 16 dies naturals amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat.

Article 28. Contractació
Són treballador/es eventuals els que es contracten per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, tot i que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.
El contracte de durada determinada que es recull a l'apartat b) número 1 de l'article 15 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre), por tenir una durada de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes circumstàncies. Si es subscriu per un període inferior podrà prorrogar-se fins el període màxim.
Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes que estableix l'article 49.1.c) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, tindrà dret a rebre la indemnització prevista legalment.
S'estableix la prioritat de passar a temps complert a les persones treballadores que mantinguin una relació a temps parcial, abans que les empreses facin noves contractacions.

CIE: BOPT-I-2017-04747

Article 29. Limitacions
Limitacions a la utilització de la contractació temporal successiva per part d'una mateixa empresa a diferents treballador/es per ocupar el mateix lloc de treball.
En el marc del desenvolupament de la previsió establerta en el segon paràgraf de l'apartat 5 de l'article 15é de l'Estatut dels Treballadors, les empreses, per a la realització del mateix treball, poden contractar 2 o més treballador/es, sempre que aquests contractes de treball no superin el període de 24 mesos amb o sense resolució de continuïtat, durant el termini de 30 mesos.
Aquest efecte s'han de computar tots els contractes temporals, excepte els formatius, els de relleu i els d'interinatge; també han de computar els contractes temporals per mitjà de contractes de posada a disposició per a les empreses de treball temporal.

Article 30. Contractes d'aprenentatge
La formalització dels contractes d'aprenentatge queda limitada exclusivament per cobrir llocs de treball qualificats, restant, per tant, expressament exclosos d'aquest tipus de contracte les categories pròpies de peonatge i de càrrega i descàrrega.

Article 31. Excedències
Cal atenir-se al que establix l'article 46 del Estatut dels Treballadors, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 32. Període de prova
El període de prova per a tots els treballador/es és de quinze dies. Es considera en tots els casos que el període de prova només dóna lloc al primer contracte que el treballador/a efectua a l'empresa.
En el casos de cessament voluntari, i dins les categories del nivell 1, hi ha l'obligació de comunicar-ho per escrit, amb un mes de temps com a mínim. Altrament, cal procedir a efectuar el descompte que s'escaigui dels dies que manquen de preavís.
En cas que el contracte fineixi, l'empresari ho ha de comunicar per escrit al treballador/a amb quinze dies de temps com a mínim. Altrament, ha de procedir a efectuar el pagament dels havers corresponents als dies que manquin fins arribar als quinze.

Article 33. Roba de feina
Les empreses han de facilitar als seus treballador/es la roba adequada a la seva feina (bates), com a mínim dues vegades l'any.

Article 34. Revisió mèdica
Tots els treballador/es afectes a aquest Conveni tenen dret a una revisió mèdica anual. Aquesta revisió s'ha d'efectuar dins els primer trimestre de l'any a la mutualitat corresponent o, si s'escau, al Centre de Seguretat i Higiene.
Cal lliurar al treballador/a els resultats de la revisió mèdica.

Article 35. Solució de conflictes col·lectius
A l'efecte de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, recomanen fer servir el Tribunal Laboral de Catalunya a fi i efectes de solucionar conflictes, mitjançant la via de la conciliació i la mediació.

Article 36. Contracte de relleu i jubilació parcial
Quan un/a treballador/a, que reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que es fixarà segons els períodes cotitzats en el moment del fet causant, en base a l'escalat establert en la Disposició Transitòria Desena del Text Refós de la LGSS (Reial Decret Legislatiu 8/2015) i vulgui jubilar-se a temps parcial i concertar amb l'empresa una reducció de la seva jornada, pel màxim permès per la Llei, mitjançant contracte a temps parcial previst en l'article 12.6 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 2/2015), podrà sol·licitar a la direcció de l'empresa la possibilitat d'accedir a aquesta modalitat de jubilació, podent l'empresa, dins de les seves possibilitats, acceptar la proposta del treballador/a, però en cap cas serà obligatòria.
Simultàniament, l'empresa ha de formalitzar un contracte de treball amb un/a treballador/a en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel/per el/la treballador/a que es jubila parcialment, segons les exigències establertes en els apartats e i f de l'article 215.2 del Text Refós de la LGSS.

CIE: BOPT-I-2017-04747

L'edat exigida per a l'accés a la jubilació parcial es rebaixarà als 60 anys únicament per als treballadors que tinguessin la condició de mutualista el dia 1/01/1967.
La prestació de serveis del/la treballador/a que es jubila parcialment es podrà acumular per períodes anuals, sempre i quan la jubilació parcial es sol·liciti pels límits màxims establerts pel govern en cada moment.

Article 37. Ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)
Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, la representació legal o sindical pot fer ús de la xarxa per poder comunicar-se amb els treballador/es de les pàgines web. Els treballador/es en faran un ús adequat, s'entén per ús adequat: no col·lapsar línies, no realitzar trameses massives, no enviar missatges amb adjunts de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar trameses sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.
L'empresa no estarà obligada a posar un PC a disposició del/la treballador/a. L'establert anteriorment se'n podrà fer ús quan aquesta eina formi part de la seva feina habitual dins l'empresa.

Article 38. Contractació de treballador/es minusvàlids
S'ha d'atendre el que disposa la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (LISMI) i les seves normes reglamentàries de desplegament, incloses aquelles com a Reial decret 27/2000, de 14 de gener (BOE de 26 de gener de 2000), que preveu les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballador/es discapacitats en empreses de 50 o més treballador/es, o l'Ordre de MTAS, de 24 de juliol de 2000 (BOE de 21 de febrer), que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Article 39. La formació professional
En el referent a la formació professional dels treballador/es s'informarà els Delegats Sindicals, que seran escoltades les seves propostes i en el possible es tindran en compte.
En cap cas l'informe dels Delegats serà vinculant per l'empresa.

Article 40. Salut laboral
Cada empresa implantarà un Pla de Prevenció de riscos laborals com a eina per integrar l'activitat preventiva en el sistema de gestió de les empreses, mitjançant l'avaluació d'aquells riscos per la seguretat i salut dels treballador/es que poguessin existir (inclosos els riscos psicosocials i els d'higiene industrial), i la posterior planificació de l'activitat preventiva que correspongui.

Article 41. Definició d'assetjament sexual i d'assetjament moral
Assetjament sexual és la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona. En particular, quan es creï un entorn intimidatori, hostil, degradant humiliant o ofensiu.
Assetjament moral és tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud, que atempti, per la seva repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeixi en el marc d'organització i direcció d'un empresari, i que degradi les condicions de treball de la víctima i posi en perill la seva ocupació.
Les conductes anteriorment descrites tenen la consideració de falta molt greu.

Article 42. Protecció als/a les treballador/es víctimes de violència de gènere.
Aquells treballador/es pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, se'ls ha d'aplicar tots els beneficis previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
Entre aquestes, cal destacar:
- Reducció o a la reorganització de la jornada de treball.
- Canvi de centre de treball o mobilitat geogràfica
- Suspensió de la relació laboral amb dret a reserva de lloc de treball, i extinció del contracte de treball, trobant-se amb situació legal de desocupació.
- Les absències o faltes de puntualitat el treball motives per la situació física o psíquica derivada de la situació es consideraran justificades.

Article 43. Privació del permís de conduir
Si es produeix la suspensió del permís de conduir per l'autoritat competent mentre es condueix un vehicle de l'empresa i es presta un servei per a aquesta, i té lloc un accident de trànsit o un accident a causa del servei, aquest

CIE: BOPT-I-2017-04747

fet no impedeix que el treballador/a continuï percebent el salari que té assignat segons la seva categoria en aquest moment. L'empresa pot assignar-li un altre lloc de treball, d'acord amb les necessitats del servei. Tot això, sempre que la suspensió del permís de conduir no sigui deguda a conducció temerària imputable al conductor, ingestió de drogues o alcohol, o omissió del deure d'auxili en cas d'accident o qualsevol altra incompliment no imputable a les instruccions directes de l'empresa.

Article 44. Facultat sancionadora
L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballador/es, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 45. Graduació de faltes
Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 46. Faltes Lleus
Es consideren faltes lleus les següents:
1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballador/es dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.

Article 47. Faltes Greus
Es consideren faltes greus les següents:
1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballador/es en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada
de 2 dies en 6 mesos.
9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 48. Faltes molt greus
Es consideren faltes molt greus les següents:
1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballador/es o amb qualsevol altra persona durant el període de treball. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

CIE: BOPT-I-2017-04747

5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball 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 els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.
7. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual.
Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.
L'assetjament moral a la feina, entenent assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.
La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant dels treballador/es en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no• comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.
11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador/a legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents
manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 49. Règim de Sancions
Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni.
La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador/a, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.
Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 50. Sancions màximes
Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:
1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada
en el seu grau màxim.

Article 51. Prescripció
La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies, i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 52. Comissió paritària
Per a la vigilància i el compliment de les qüestions que resulten d'aquest Conveni, s'estableix una comissió paritària d'acord amb el que s'indica tot seguit:
1. La comissió paritària estarà composada per 2 representants de l'organització empresarial i per 2 més de la central sindical signant del conveni col·lectiu.

CIE: BOPT-I-2017-04747

2. S'acorda que la comissió paritària es constituirà en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present conveni i que es dotarà d'un reglament de funcionament. A les reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin.
3. Les funcions de la comissió paritària seran les següents:
a) Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del conveni col·lectiu
b) Assessorament i emissió d'informes en relació amb les categories professionals no regulades en aquest conveni
c) Intervenció davant de l'Administració Pública i les institucions privades per exigir el compliment del present conveni
d) En general, farà tot allò que se li encomani en aquest conveni.
e) Totes aquelles qüestions previstes en la lletra h) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'ET, en els termes recollits a l'article 2 del RDLL 7/2011 de 10 de juny
4. Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la comissió paritària com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals.
Les consultes que es plantegin s'hauran de formular per escrit a l'adreça de les organitzacions signants. La comissió paritària tindrà un termini de 15 dies per resoldre les qüestions plantejades.
Es fixen com a adreça de la comissió paritària els domicilis següents:
- Domicili de CCOO: c. August 48 2a planta, 43003 Tarragona
- Domicili de l'Associació Empresarial: Estivill Serveis Administratius, pl Llibertat 17 bxs, 43201 Reus

Article 53. Inaplicació salarial
L'empresa que, per una causa econòmic-financera, no pugui fer front en tot o en part als increments salarials del present Conveni haurà de comunicar-ho a la Comissió mixta del Conveni en el termini de 30 dies a comptar des de la publicació oficial del Conveni, per a l'any 2011, i abans del 31 de gener per a cada any respectiu de vigència. Davant aquesta Comissió s'haurà d'acreditar la situació de pèrdues en l'exercici anterior o constatar que es produeixen en l'exercici actual; la incidència de l'increment salarial i els plans per a resoldre la conjuntura econòmica. El manteniment del treball serà un element valorable per a la consideració del despenjament.
La sol·licitud haurà d'anar acompanyada de la documentació següent:
Informe econòmic: desglossat per evolució de costos salarials i de productivitat, evolució de plantilla, resultats d'explotació, estructura de costos, així com balanç i compte de pèrdues i guanys. Tot això, referit als 2 últims exercicis, i un avanç de l'actual.
Pla de viabilitat: ha d'especificar les mesures dirigides a modificar els desequilibris existents en l'empresa.
Informe de censor jurat de comptes sobre els períodes esmentats: en empreses de més de 50 treballador/es.
Si la Comissió mixta autoritza el despenjament, total o parcial, les bases salarials s'acomodaran l'any següent als nivells que haurien existit sense el despenjament.
La manca d'acord en la Comissió mixta pot ser revisada pel Tribunal Laboral de Catalunya sempre que una de les parts ho sol·liciti i se sotmeti a les seves normes de mediació i arbitratge.
La Comissió mixta guardarà reserva de les dades econòmiques i estratègiques de l'empresa sol·licitant, llevat que siguin de coneixement públic.

Article 54. Procediment de despengi del conveni
Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'ET, 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 d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li anés plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parta 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 previst a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

CIE: BOPT-I-2017-04747

Article 55. Discrepàncies en la negociació de les Modificacions substancial i mobilitat geogràfica
Les parts pacten el sotmetiment de les discrepàncies que poden sorgir durant les negociacions dins del període de consultes d'aquests procediments a la comissió paritària, en primer terme, i als procediments de conciliació i mediació del TLC en cas de desacord a la Comissió Paritària. En tot cas l'arbitratge sempre tindrà caràcter voluntari.

Article 56. Representació sindical
A causa que la majoria de les empreses que configuren el Mercat del Camp no compleixen els requisits establerts per dur a terme eleccions sindicals, s'estableix una representació sindical, amb la xifra màxima de cinc treballador/es, d'acord amb l'afiliació sindical que detinguin en l'àmbit del Mercat i amb la designació per part de la central sindical corresponent dels seus representants.
Consegüentment, no gaudiran de les prerrogatives que estableix l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, llevat que siguin membres electes a la seva empresa.

Article 57. Subcontractació d'obres o serveis
Les empreses que decideixin subcontractar obres o serveis hauran de garantir que les empreses externes que assumeixin l'activitat, garanteixin com a mínim, el salari establert en el present conveni.

Annex I

Taules salarials 2017

Grup I			
	Mensual	Diari (*)	Preu hora normal
Sou Base	932,763	30,665	7,70
Pl. Desplaçament	104,19	3,428	0,859
Total	1036,95	34,093	8,559
Grup 2			
Sou Base	860,316	28,284	7,101
Pl. Desplaçament	104,19	3,428	0,859
Total	964,50	31,71	7,97
Grup 3			
Sou Base	743,132	24,43	6,13
Pl. Desplaçament	104,19	3,428	0,859
Total	847,32	27,85	6,99

(*) Aquest preu diari, correspon al sou mensual per dotze mesos dividit per 365

CIE: BOPT-I-2017-04747