

ANNEX

Taules salarials de l'any 2003

C: categoria professional; SBM: salari base mensual (euros); PCM: plus conveni mensual (euros); TM: total mensual (euros)

C	SBM	PCM	TM
1. Tècnics i administratius			
1. Tècnics			
Encarregat general	587,23	423,07	1010,30
Mestre de fabricació	587,23	391,49	978,72
Cap de secció	587,23	359,92	947,15
2. Administratius			
Cap d'administració	587,23	391,49	978,72
Oficial 1a administratiu ...	587,23	359,92	947,15
Oficial 2a administratiu ...	587,23	296,785	884,01
Auxiliar administratiu	587,23	138,92	726,15
Aprenent adm. 2n any	473,58	63,14	536,72
Aprenent adm. 1r any	473,58	31,57	505,15
3. Altres categories			
Oficial de manteniment ...	587,23	233,63	820,86
Ordenança	587,23	138,92	726,15
Porter	587,23	138,92	726,15
2. Mercantils			
Cap de vendes	587,23	391,49	978,72
Dependent	587,23	170,49	757,72
Ajudant dependent	587,23	94,72	681,95
Aprenent dependent			
2n any	473,58	63,14	536,72
Aprenent dependent			
1r any	473,58	31,57	505,15
Viatjant	587,23	328,35	915,58
Xofer repartidor	587,23	233,63	820,86
3. Obrers			
Oficial de 1a	587,23	328,35	915,58
Oficial de 2a	587,23	233,63	820,86
Oficial de 3a	587,23	170,49	757,72
Ajudant	587,23	94,72	681,95
Peó	587,23	63,14	650,37
Personal de neteja	587,23	63,14	650,37
Aprenent de 2n any	473,58	63,14	536,72
Aprenent de 1r any	473,58	31,57	505,15

(03.055.164)

RESOLUCIÓ

TIC/817/2003, de 23 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci del Parc de Collserola per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810422).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Consorci del Parc de Collserola, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 5 de novembre de 2002, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria,

Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Consorci del Parc de Collserola per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810422) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el DOGC.

Barcelona, 23 de gener de 2003

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Subdirectora general d'Afers Laborals i d'Ocupació a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del Consorci del Parc de Collserola per als anys 2003-2005

CAPÍTOL 1

Àmbit, vigència i aplicació

Article 1

Àmbit

1.1 Aquest Conveni col·lectiu afecta el personal amb contracte laboral del Consorci del Parc de Collserola.

1.2 Els drets de qualsevol ordre i naturalesa del personal afectat per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran sempre respectats, en el cas de mobilitat motivada per la creació de nous centres gestors o òrgans de gestió descentralitzada, quan el personal que hi sigui adscrit no resti emparat per un altre acord col·lectiu.

Article 2

Vigència

2.1 Aquest Conveni tindrà una vigència de 3 anys, a comptar des del dia 1 de gener de 2003.

2.2 Qualsevol de les parts signatàries el podrà denunciar per obrir un nou període de negociació i/o de revisió dels seus continguts, amb una antelació màxima de 90 dies naturals respecte a la data de la seva finalització o de les seves prorroques.

2.3 Si no hi ha cap denúncia expressa de les parts, el present acord restarà prorrogat automàticament per períodes anuals a comptar des de la data de finalització.

2.4 Si existeix denúncia expressa, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels 30 dies següents a la comunicació formal. En cas d'incompliment d'aquest compromís, aquest Conveni quedarà prorrogat fins que s'arribi a un nou acord.

2.5 Finalment, es fa constar expressament que durant el procés de negociació i/o revisió, aquest Conveni serà prorrogable de 4 anys previ acord de la Comissió Negociadora.

Article 3

Clàusula de garantia individual

3.1 Es garanteix el respecte als drets adquirits; no obstant això, en aplicació de pactes o

normes posteriors més favorables es podran renunciar.

3.2 Els treballadors de nou ingrés gaudiran de la totalitat de drets i assumiran la totalitat de les obligacions inherents als llocs de treball que ocupin, els quals, en els supòsits legalment previstos, exerciran proporcionalment al temps treballat, amb excepció del règim jurídic aplicable al període de prova.

Article 4

Aplicació

4.1 Per tal de garantir la correcta aplicació d'aquest Conveni, així com per a qualsevol modificació d'aquest, resta constituïda una Comissió Paritària de Seguiment (en endavant CPS), composta per un mínim de 2 membres de la part institucional i 2 membres de la part social.

4.2 La CPS realitzarà reunions ordinàries el primer dimarts de cada 3 mesos. En cas que el dia previst sigui festiu, la CPS es reunirà el dia hàbil immediatament posterior. Quan existeixin raons d'urgència qualsevol de les parts podrà sol·licitar la convocatòria de la CPS amb caràcter extraordinari. En aquests casos, s'haurà de convocar en un termini màxim de 10 dies des de la seva sol·licitud.

4.3 Són funcions de la CPS: l'establiment del calendari de negociació d'un nou Conveni; l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància i conciliació en els conflictes o discrepàncies col·lectives sobre aquest; així com el posterior desenvolupament dels pactes que hi figuren.

4.4 En el supòsit de conflictes derivats de la interpretació o de l'aplicació d'aquest Conveni, i sempre que prèviament la CPS no hagi arribat a un acord que els solucioni, les 2 parts nomenaran un mediador de comú acord per tal d'intentar resoldre les controvèrsies.

4.5 Quan la CPS negociï un conflicte o discrepància o mentre el procediment el gestioni un mediador, ambdues parts evitaran iniciar actuacions legals davant dels òrgans que corresponguin, per via administrativa o jurisdiccional, fins que no es resolguin les esmentades situacions.

Article 5

Aprovació i publicació

5.1 Un cop signat per la Comissió Negociadora, aquest Conveni s'eleva per a la seva aprovació a l'òrgan de govern del Consorci.

5.2 Així aprovat, la Secció Administrativa i Contractació del Consorci lliurarà una còpia del present Conveni a tot el personal laboral afectat pel seu àmbit d'aplicació i el presentarà als registres i publicacions oficials corresponents.

CAPÍTOL 2

Plantilla, catàleg i relació de llocs de treball

Article 6

Catalogació i relació de llocs de treball

Per ambdues parts es constituirà una Comissió Tècnica per dur a terme l'anàlisi, la descripció i la valoració dels llocs de treball en el termini màxim d'1 any.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 7

Revisió salarial

Cada any la CPS analitzarà la pèrdua de poder adquisitiu, basada en les dades oficials de l'IPC de Catalunya, del personal afectat pel present Conveni. La pèrdua real de poder adquisitiu podrà fonamentar mecanismes compensatoris sens perjudici del respecte a la regulació retributiva de l'Estat.

Article 8

Conceptes retributius i annex de retribucions per categories

8.1 Conceptes retributius

1. Retribucions bàsiques:

a) Salari base: és la part de la retribució del treballador fixada anualment per la Llei de pressupostos de l'Estat sota aquest concepte i en relació a la classificació dels 5 grups professionals existents (A, B, C, D i E).

b) Triennis: és la part de la retribució que s'abonarà per cada 3 anys de prestació de serveis complets, inclourà el còmput dels serveis prestats en tota relació d'ocupació prèvia en qualsevol Administració pública i es calcularà de conformitat amb la legislació vigent reguladora de la funció pública.

c) Pagues extraordinàries: el personal afectat per aquest Conveni cobrarà 2 pagues extraordinàries, que seran meritades els mesos de juny i desembre de cada any conjuntament amb la resta de les retribucions d'aquells mesos. El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a 1 mensualitat íntegra de les retribucions de cada treballador, incloent-hi els complements salarials de pagament periòdic i fixos en la seva quantia i amb excepció dels complements relatius a les indemnitzacions per raó del servei.

2. Retribucions complementàries:

a) Complement de lloc i de desenvolupament professional (LLID): és aquella part de la retribució del treballador, organitzada per nivells i categories professionals, vinculada als continguts, condicions i especialitats del lloc i al grau de compliment professional de cada treballador.

b) Complement d'assistència i puntualitat: retribució de naturalesa variable regulada per la normativa de presència del personal.

8.2 Quadre de retribucions: s'adjunta com annex al present Conveni el quadre de retribucions, organitzat per nivells i categories professionals.

8.3 Amb caràcter general, la data límit de pagament de retribucions dels treballadors serà el dia 28 de cada mes.

Article 9

Indemnitzacions per raó del servei

9.1 Els treballadors que, circumstancialment i degudament autoritzats, hagin d'exercir la seva tasca fora de les seus del Consorci, els serà aplicat el règim de dietes que a tal efecte estableixin per a cada exercici les disposicions vigents aplicables al personal al servei de les administracions públiques.

9.2 Els treballadors que per motius laborals es desplacin amb el seu vehicle se'ls abonarà una indemnització per quilòmetre realitzat. Per a l'exercici del 2002 la indemnització serà de 0,18391 euros per quilòmetre. Aquesta quantitat es revisarà cada any conjuntament amb la revisió salarial i serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de cada exercici.

9.3 Els treballadors que duguin a terme tasques de vigilància de prevenció d'incendis i que

tinguin el seu lloc de treball fora de la seu de l'entitat cobraran en concepte de desplaçament. Aquest cobrament només es percebrà si s'acredita l'efectiva prestació del servei de vigilància i exclou l'aplicació del previst a l'apartat 2 d'aquest article.

9.4 Els treballadors que hagin de perllongar la seva jornada laboral a la tarda un temps mínim de treball de 2 hores i 30 minuts, a petició expressa del director gerent o del seu cap de servei, tenen dret a un ajut per menjar de 6,13 euros per a l'any 2002. Aquesta quantitat es revisarà anualment.

CAPÍTOL 4

Jornada i horari

Article 10

Jornada laboral ordinària

10.1 Es manté la jornada laboral vigent en el moment de la signatura d'aquest Conveni, corresponent al període de l'1 de juliol de 1998 al 30 de juny de 1999, prorrogat fins a l'actualitat.

10.2 Es podrà atorgar la jornada reduïda en les condicions i supòsits previstos en la regulació legal. Es manté el dret a la jornada a 27 hores 30 minuts setmanals al personal de l'entitat que l'estigüés realitzant a l'entrada en vigor del present Conveni, amb la reducció proporcional de les retribucions. No es podrà concedir una reducció de jornada per facilitar la compatibilitat en un altre lloc de treball o activitat en el sector públic o privat.

Article 11

Horari

11.1 Es manté l'horari de treball vigent en el moment de la signatura del present Conveni per a tot el personal afectat pel seu àmbit d'aplicació. L'establiment d'horaris a determinats llocs de treball es resoldrà prèvia negociació amb la representació del personal i s'haurà de reflectir a la relació de llocs de treball.

11.2 Hores extraordinàries

1. El nombre d'hores extraordinàries per persona i any no podrà ser superior a 40, llevat de les necessàries per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris. En tot cas hauran de ser per instrucció o amb la conformitat del cap de servei corresponent.

2. La Direcció informará trimestralment els delegats de personal i seccions sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades. Aquesta informació serà, en tot cas, de coneixement dels treballadors i detallada.

3. El personal sol·licitarà cobrar o lliurar les hores extraordinàries, acordant-ho prèviament amb la Direcció i d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, computant-se al 100% del preu que correspondria a cada hora ordinària en dia feiner i al 150% a cada hora en nocturn, dia festiu i cap de setmana.

4. En cas que, excepcionalment, els treballadors amb càrrec de comandament de cap de servei i cap de secció hagin de fer hores extraordinàries, només se'ls podrà aplicar la corresponent compensació horària, computada al 100% en tot cas.

5. Quan de les hores extraordinàries realitzades per una unitat funcional en resultin 35 hores extraordinàries setmanals sistemàtiques, es crearà un nou lloc de treball a la plantilla de l'exercici econòmic següent.

CAPÍTOL 5

Vacances, permisos, llicències i excedències

Article 12

Vacances

12.1 Cada treballador subjecte a aquest Conveni tindrà dret a gaudir, per a cada any de servei efectiu, de 23 dies laborables totalment retribuïts del calendari laboral vigent en cada any natural, o els que en proporció li corresponguin si el temps treballat és menor.

12.2 Preferentment, els treballadors gaudiran de les vacances anyals durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre. Durant aquest període s'hauran de mantenir els serveis de l'entitat.

12.3 L'inici i la finalització de les vacances serà dins de l'any natural que correspongui.

12.4 El gaudi de les vacances en el període sol·licitat pel treballador resta sotmès a les necessitats del servei. La denegació haurà de produir-se per escrit i de forma motivada. El Consorci, abans de l'1 de maig de cada any, publicarà els períodes de vacances corresponents a cada treballador. En cas de mutu acord amb el cap de servei es podran fraccionar les vacances en un màxim de 2 períodes.

Article 13

Assumptes personals

El personal disposarà d'un total de 13 dies cada any totalment retribuïts que podran ser 14 en el supòsit previst a l'article 13.4.b), i no recuperables, per a assumptes personals. En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any, es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció correspongui. El gaudiment es distribuirà de la següent manera:

13.1 Permis administratiu: 5 dies per any, sense justificar, a realitzar dins de cada any natural. No es podran gaudir més de 3 dies seguits d'aquest permís. Els anys que es realitzin torns de descans nadalenc de 5 dies laborables, el personal afectat per aquest Conveni només disposarà de 4 dies de permís administratiu.

13.2 Per Nadal i Setmana Santa el personal gaudirà de sengles períodes de descans a càrrec dels dies d'assumptes personals i d'acord amb el calendari següent:

Nadal 2002: un únic torn de 5 dies laborables segons calendari següent: 27, 30 i 31 de desembre de 2002 i 2 i 3 de gener de 2003.

Nadal 2003: un únic torn de 5 dies laborables segons calendari següent: 29, 30 i 31 de desembre de 2003 i 2 i 5 de gener de 2004.

Nadal 2004: 2 torns de 5 dies laborables cadascun segons calendari següent:

Primer torn: 27, 28, 29, 30 i 31 de desembre de 2004.

Segon torn: 31 de desembre de 2004 i 3, 4, 5 i 7 de gener de 2005.

Setmana Santa: 4 dies laborables cada any per completar tota la setmana de descans.

13.3 El personal subjecte a aquest Conveni que hagi de realitzar algun torn de guàrdia en períodes de Nadal o Setmana Santa rebrà comunicació escrita amb una antelació mínima de 15 dies. Amb caràcter general, el personal afectat pel torn de guàrdia no podrà superar el 10% de la plantilla de l'entitat, excepte casos d'urgència.

13.4 Torns de guàrdia:

a) El personal que hagi realitzat torn de guàrdia durant els períodes de descans de Setmana

Santa o del torn únic de Nadal, podrà compensar els dies treballats en el decurs de l'any natural, a la seva elecció. Tanmateix, els vigilants de prevenció d'incendis compensaran el torn de guàrdia de Setmana Santa de conformitat amb el quadrant horari anual.

b) Tanmateix, aquell que ho hagi fet durant el període de descans de Setmana Santa podrà compensar aquesta amb 5 dies laborables consecutius.

13.5 Abans que finalitzi l'any natural, la Direcció gerència, previ acord amb els representants del personal, assenyalarà fins un màxim de 3 punts per a l'any següent. Aquests dies de pont es podran realitzar a compte dels 23 dies laborables de vacances dels que disposa cada treballador, així com també mitjançant la utilització de dies de permís administratiu. Als efectes d'aquest Conveni, un pont consisteix en la possibilitat que gaudeixen els treballadors de no assistir al treball durant una jornada laboral entre 2 dies no laborables.

Article 14

Permisos

Tenen la consideració de permisos les autoritzacions per abandonar el servei un cop iniciat, o per no assistir al treball, com a conseqüència de les situacions i en base a les condicions següents:

Grup 1

Permisos totalment retribuïts

a) Per naixement d'un fill/a, adopció o acolliment: 3 dies laborables.

b) Per matrimoni: el dia de la seva celebració.

c) Casament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat: 1 dies si és a Catalunya i 2 si és fora d'aquest àmbit.

d) Per malaltia greu o hospitalització, justificada facultativament, d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: fins a 3 dies laborables si es produeix dins de la província de Barcelona, i fins a 5 dies laborables si és fora d'aquest àmbit.

e) Defunció d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat: 2 dies laborables si aquesta es produeix dins de la província de Barcelona, i fins a 5 si és fora d'aquest àmbit.

f) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: pel temps indispensable.

g) Visita mèdica pròpia: pel temps necessari.

h) Renovació del permís de conducció: pel temps necessari.

i) Per trasllat de domicili: fins a 3 dies si és dins de la província de Barcelona i fins a 5 si és fora d'aquesta.

j) Per concurrència a exàmens finals o parcials eliminadoris a la universitat o centres públics d'ensenyament, els dies de la seva celebració.

k) Reconeixement dels serveis prestats: el personal de l'entitat en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a alguna de les institucions signatàries de les Bases de mobilitat del personal de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona té dret als permisos següents:

Als 25 anys de servei, 1 setmana.

Als 30 anys de servei, 2 setmanes.

Als 35 anys de servei, 2 setmanes.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar i

realitzar dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari, independentment de la data de compliment d'aquest, però no es podran fraccionar, ni acumular a les vacances, ni tampoc als dies de permís administratiu. Dins del mateix any natural no es podran realitzar 2 permisos de reconeixement de serveis prestats.

En relació als treballadors fixos discontinus, i als efectes dels continguts d'aquest grup 1 de permisos totalment retribuïts, cada període de 9 mesos equivaldrà a 1 any treballat.

Grup 2

Permisos a recuperar mitjançant treball efectiu o mitjançant descompte proporcional de retribucions

a) Visita mèdica acompanyant un fill/a menor o el cònjuge o la parella de fet o els pares que no els sigui possible d'anar-hi sols, pel temps necessari.

b) Assistència a un enterrament o funeral quan constitueixi un deure de caràcter personal: pel temps necessari.

c) Per a la matrícula dels treballadors en un centre públic docent i per a l'examen del permís de conducció, durant el temps necessari.

L'absència del treball motivada pels supòsits esmentats anteriorment, només podrà constituir un dret del treballador quan es produeixi necessàriament dins de l'horari laboral de l'entitat.

Article 15

Baixes mèdiques

Les baixes mèdiques seran totalment retribuïdes si no superen els 15 dies continuats. Si la seva durada és superior, només es descomptarà la part proporcional del compliment de jornada.

Article 16

Llicències

Tindran la consideració de llicències aquelles que es derivin d'alguna de les causes que s'enumeren tot seguit:

a) Matrimoni/formació de parella de fet estable: 15 dies naturals retribuïts.

En el cas de les parelles de fet correspondrà el dret a la llicència a partir de la data en què dita constitució s'acrediti mitjançant documentació registral pública o acta notarial. Aquesta llicència només es podrà gaudir una vegada dins un període de 4 anys.

b) Maternitat/paternitat/adopció/filiació: l'entitat aplicarà la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997, la resta de normativa vigent i qualsevol altra millora legal.

c) Estudis: aquestes llicències es concediran seguint els criteris que s'estableixin al Reglament sobre formació del personal de l'entitat.

d) Llicències sense retribució per assumptes personals: es podran concedir fins a un màxim de 6 mesos en períodes de 2 anys, de manera subordinada a les necessitats del servei.

Article 17

Excedències

17.1 Els treballadors que ocupin una plaça en l'entitat i que siguin contractats per alguna de les institucions signatàries de les Bases de mobilitat del personal de la Mancomunitat de Mu-

nicipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona podran sol·licitar la declaració d'excedència interna, la qual implicarà la suspensió del contracte amb l'entitat i la reserva de plaça per un període no superior a 15 anys. El reingrés dels excedents interns, que haurà de tenir lloc en el termini d'1 mes des de la presentació de la sol·licitud, no es podrà produir abans d'1 any de la declaració de llur excedència.

17.2 Els treballadors de l'entitat podran sol·licitar i obtenir la concessió de l'excedència voluntària en els termes i condicions establerts a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, així com aquelles altres modalitats regulades per la llei.

CAPÍTOL 6

Accés, provisió de llocs de treball i promoció interna

Article 18

Sistema de selecció i accés

18.1 La selecció per a l'accés a un lloc de treball destinat a la provisió per personal en règim laboral s'atindrà als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i es realitzarà mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició.

18.2 Els processos selectius derivats de l'oferta pública d'ocupació s'han de portar a terme dins de l'any en què se n'ha fet l'aprovació. L'òrgan de representació del personal tindrà dret a nomenar un membre del tribunal qualificador amb veu i amb vot, que compleixi els requisits de professionalitat.

18.3 Per ser admès a les proves de selecció per a la provisió d'un lloc de treball destinat al personal en règim laboral, caldrà:

a) Haver complert 18 anys.

b) Posseir la titulació suficient per accedir a la plaça, o, si és el cas, l'experiència professional adequada, demostrada mitjançant certificació de l'exercici satisfactori de la professió, ofici o especialitat laboral corresponent a la titulació substituïda, durant un període mínim de 5 anys. La relació de llocs de treball especificarà quines places exigeixen la provisió únicament amb personal que posseeixi una determinada titulació acadèmica. En aquests casos, els aspirants no podran substituir-la per experiència professional provada.

c) No estar inhabilitat per a l'exercici de funcions públiques ni estar separat, mitjançant expedient disciplinari, del servei de qualsevol Administració pública.

d) La resta de condicions exigides per la llei i per la convocatòria.

Article 19

Provisió de llocs i promoció interna

19.1 Als efectes de la provisió de places, les vacants es classifiquen en:

a) Vacants destinades a la provisió per mobilitat interna.

b) Vacants destinades a la provisió per selecció de promoció interna.

c) Vacants destinades a la provisió per selecció lliure.

19.2 Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat voluntària del personal entre les diferents àrees o serveis de l'entitat, aquesta queda obligada a oferir les vacants al personal de les categories respectives o que s'adeqüi a llurs especialitats, ca-

característiques i requeriments abans de proveir-les amb el personal de nou ingrés. Amb aquesta finalitat i en primer lloc, les vacants seran reservades a la provisió interna del personal amb contracte laboral vigent i un mínim d'antiguitat de 2 anys a l'entitat o en qualsevol de les institucions signatàries de les Bases de mobilitat del personal de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i que pertanyin al mateix grup de classificació de vacants o equiparable.

19.3 Atinent que la promoció interna, consistent en el progrés de categoria professional, és un dels instruments indispensables d'un model avançat de carrera universal i amb l'objectiu d'aconseguir l'adequació del personal a les funcions que corresponen a l'entitat, es potenciarà la formació i la utilització dels mecanismes legals que facilitin l'aprofitament dels recursos humans interns i la satisfacció de les aspiracions professionals dels empleats públics.

19.4 Als efectes previstos a l'apartat anterior, l'entitat regularà la formació i la promoció mitjançant el corresponent document de desenvolupament d'aquest Conveni.

19.5 Seran vacants destinades a promoció interna:

a) Les de càrrecs de comandaments de llocs existents.

b) Les que neixen com a resultat d'una valoració dels llocs de treball existents, quan doni com a resultat la requalificació d'aquestes places en la categoria immediatament superior.

En el cas que quedi desert el procés selectiu intern, es procedirà a la pertinent provisió per selecció lliure.

19.6 La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna es realitzarà mitjançant concurs o concurs-oposició entre els treballadors en règim laboral i contracte vigent amb les entitats signatàries de les Bases de mobilitat del personal de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i que posseeixin els requisits que, en cada cas, siguin exigibles.

19.7 La selecció per primer accés o extern es portarà a terme mitjançant convocatòria pública d'oposició o concurs-oposició lliure.

Article 20

Ingrés als llocs de treball

20.1 Un cop resolta la selecció i que l'aspirant escollit hagi presentat davant l'entitat la documentació adequada i feaent que hagi assenyalat la convocatòria, aquella disposa d'un termini d'1 mes per formalitzar el contracte de treball.

20.2 Tots els contractes laborals s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, així com la categoria del lloc de treball per al qual es contracta el treballador. Així mateix, es lliurarà una còpia del present Conveni a tot el personal de nou ingrés.

20.3 El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral haurà de superar en cada cas els períodes de prova següents:

CP: categoria professional; PP: període de prova (en mesos).

CP	PP
Tècnic superior	6
Tècnic mitjà	6

CP	PP
Tècnic auxiliar	2
Auxiliar administratiu	2
Guarda forestal	2
Oficial conservació, treballs forestals i agrícoles	2
Operari de camp i prevenció d'incendis	2
Subaltern	2

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla de la mateixa categoria però, tant aquest com l'entitat, podran rescindir la relació de treball. Tant la superació com la no superació del període de prova han de ser notificades al treballador i als seus representants 3 dies abans del compliment del termini.

CAPÍTOL 7

Classificació professional, formació, aprofitament dels recursos propis i mobilitat

Article 21

Classificació professional

Els treballadors de l'entitat ocupen llocs de treball destinats a personal en règim laboral i classificats en les següents categories:

a) Categoria de tècnic superior: tècnics superiors. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquesta categoria, cal que el treballador posseeixi el títol de grau superior o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 18.3.b) d'aquest Conveni.

b) Categoria de tècnic mitjà: tècnics mitjans. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquesta categoria, cal que el treballador posseeixi el títol de grau mitjà, diplomata o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 18.3.b) d'aquest Conveni.

c) Categoria de tècnic auxiliar: tècnics auxiliars. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquesta categoria, cal que el treballador posseeixi el títol de batxillerat o de formació professional de segon grau o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 18.3.b) d'aquest Conveni.

d) Categoria d'auxiliar administratiu, de guarda forestal i d'oficial conservació, treballs forestals i agrícoles: oficials especialistes, auxiliars i personal especialitzat. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquestes categories, cal que el treballador posseeixi el títol de graduat escolar, o de formació professional de primer grau o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 18.3.b) d'aquest Conveni.

e) Categoria d'operari de camp i prevenció d'incendis i de subaltern: personal de serveis auxiliars. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquestes categories, cal que el treballador posseeixi el certificat d'escolaritat, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 18.3.b) d'aquest Conveni.

Article 22

Formació

22.1 L'empleat té el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessàries per al desenvolupament del servei.

22.2 El personal afectat pel present Conveni tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis de l'entitat i al dret de qualificació i promoció professional, seguint els criteris i condicions que establirà el Pla de formació.

22.3 El Consorci del Parc de Collserola formularà el Pla de formació anual amb participació del personal, tal com estableix la Llei.

22.4 El Pla de formació establirà els nivells de coneixements i habilitats exigibles a cada col·lectiu professional, així com detallarà els que corresponguin a llocs de treball determinats i especialitats professionals. Per assolir aquests nivells de coneixements i habilitats o per procurar el reciclatge professional, l'entitat prestarà les accions formatives necessàries. El Pla també recollirà els objectius de la formació.

Article 23

Aprofitament dels recursos propis

23.1 L'entitat es compromet al màxim aprofitament dels recursos humans propis. La provisió definitiva o provisional dels llocs de treball de l'entitat resta reservada prioritàriament al personal de plantilla. Quan la provisió no es pugui atendre amb personal de l'entitat, es tindrà en compte el personal de les entitats signatàries de les Bases de mobilitat del personal de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i es podrà contractar personal extern per objectius i funcions concretes i determinades, sempre que es mantingui el control decisor per part de l'entitat.

23.2 L'entitat col·laborarà amb les institucions d'ensenyament per tal de facilitar la pràctica professional dels seus estudiants, en la major diversitat possible d'especialitats acadèmiques, tot comproment-se a obrir el màxim de serveis a aquesta col·laboració. En els convenis que s'estableixin amb les dites institucions hi constarà explícitament que els becaris i els estudiants en pràctiques no mantindran una relació d'ocupació amb l'entitat i que realitzaran activitats adequades a les exigències de la seva formació.

23.3 Les tasques de suport del voluntari es limitaran als àmbits externs en els quals esdevingui convenient la participació ciutadana i es portaran a terme amb respecte a la regulació legal que normalitza aquest tipus de col·laboració.

CAPÍTOL 8

Condicions socials

Article 24

Premi a la jubilació

El personal podrà gaudir d'1 mes de vacances addicional en el decurs de l'any en què s'hagi de produir la seva jubilació. A diferència de la resta de vacances, i excepcionalment, el treballador podrà escollir entre realitzar-les o cobrar-les.

Article 25

Responsabilitat civil i assistència jurídica

25.1 Els treballadors de l'entitat tenen dret a ser assistits i protegits envers qualsevol amenaça, ultratge, injúria i, en general, qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

25.2 Pòlissa de responsabilitat civil: l'entitat mantindrà la cobertura de responsabilitat civil professional que cobrirà tots els treballadors en l'exercici de les seves funcions. Pel que

fa a les accions i actes professionals o privats d'arquitectes, enginyers, geòlegs, directors d'obra i aparelladors, així com la resta de tècnics auxiliars o graduats en l'exercici de llurs activitats serà fins un límit de 601.012,10 euros.

Article 26

Prestacions socials

26.1 Bestretes

Els treballadors podran sol·licitar bestretes en les condicions i els termes següents:

a) Avançament de l'import corresponent com a màxim a 1 mensualitat o paga extraordinària, que es compensarà al moment que aquesta hagi de ser abonada.

b) Bestreta a compte de retribucions, per un import màxim de 3.005,06 euros, a retornar en un màxim de 24 mensualitats, que seran descomptades de la nòmina cada mes, sense justificar la sol·licitud ni la despesa.

26.2 L'entitat es farà càrrec fins a un import màxim de 3.005,06 euros de les despeses vinculades a l'àmbit de la salut justificades documentalment i no cobertes pel Servei Català de la Salut. Aquesta ajuda podrà denegar-se raonadament si no s'adequa als requisits establerts.

26.3 Tot el personal en actiu de l'entitat tindrà una assegurança per mort per qualsevol causa de 30.050,61 euros i d'incapacitat permanent absoluta per qualsevol causa, inclòs l'accident. Els capitals per invalidesa corresponents als distints conceptes esmentats seran acumulables al de mort.

26.4 Sempre que s'avisí amb antelació suficient i per causes justificades l'entitat facilitarà el desplaçament als Centres d'Educació Ambiental de Can Coll i Mas Pins, a l'Estació Biològica de Can Balasc i al Viver de Can Borni des de l'edifici seu dels serveis tècnics-centre d'informació del Consorci del Parc de Collserola.

26.5 Es mantenen els abonaments dels conceptes recollits en el fons social, els quals es fixen per l'any 2002 en 907,30 euros anuals per treballador i 397,75 euros anuals per fill/a. Amb la finalitat d'integrar la pèrdua del poder adquisitiu aquestes quantitats seran actualitzades anualment d'acord amb el mateix criteri aplicat per a la revisió salarial.

26.6 Es manté l'ajut per al treballador amb fill/a disminuït, que es fixa per l'any 2002 en 104,22 euros al mes, quantitat que serà actualitzada anualment d'acord amb el mateix criteri aplicat per a la revisió salarial.

26.7 L'entitat s'adherirà al Pla de pensions a la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, però amb efectes des de l'1 de gener de 2003, aportant 300 euros anuals per treballador. Aquesta quantitat serà actualitzada anualment d'acord amb el mateix criteri aplicat per a la revisió salarial.

CAPÍTOL 9

Condicions sindicals

Article 27

Drets sindicals

Els drets sindicals es regiran per l'establert a la normativa laboral vigent. El dret a les reunions col·lectives del personal de l'entitat s'exercirà mitjançant convocatòria prèviament comunicada a la Direcció, acompanyada de l'ordre del dia.

CAPÍTOL 10

Prevenió seguretat i salut laboral

Article 28

Seguretat i salut laboral

28.1 A tots els centres de treball vinculats a aquesta entitat es compliran estrictament les mesures de prevenció i seguretat establertes a la Llei 31/1995 i les disposicions reglamentàries que les desenvolupen.

28.2 La regulació esmentada és d'aplicació a tot el personal de l'entitat, estigui vinculat o no al present Conveni, i a aquells treballadors que per convenis amb altres institucions estiguin estructuralment treballant per a l'entitat, amb els termes legalment establerts.

28.3 Es constitueix el Comitè de Seguretat i Salut segons la normativa vigent. Aquest Comitè es reunirà, amb caràcter ordinari, 1 cop cada 2 mesos, i amb caràcter extraordinari quan es consideri necessari.

28.4 Els representants del personal podran atribuir a qualsevol treballador en actiu de l'entitat les tasques materials de l'exercici de llurs funcions de representació en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.

CAPÍTOL 11

Règim disciplinari

Article 29

Règim disciplinari

Serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'entitat la normativa sobre règim disciplinari, faltes, sancions i procediment disciplinari, inclòs el règim de prescripció, que s'aplica als funcionaris de l'Administració pública, establerta al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i subsidiàriament al Decret 243/1995, de 27 de juny, que aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única

Qualsevol desenvolupament del present Conveni pel que fa a l'exercici dels drets sindicals, el fons social, l'accés, provisió de llocs i promoció interna, Pla de formació i normativa de control de presència, serà negociat amb els representants dels treballadors.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Única

Mentre no s'aprovi el desenvolupament reglamentari d'aquest Conveni es mantindran vigents les normatives internes que acompanyaven els convenis de l'antic Patronat Metropolità del Parc de Collserola, excepte en allò que contradigui les clàusules ara pactades.

ANNEX

de retribucions per nivells i categories professionals

C: categoria professional; N: nivell; SB: sou base; AP: assistència i puntualitat; CLD: complement lloc i desenv.; TM: total mes; TA: total anual.

N	SB	AP	CLD	TM	TA
C: Grup A					
<i>Tècnic superior</i>					
28	1.007,89	192,86	2.728,27	3.929,02	55.006,28
27	1.007,89	192,86	2.260,69	3.461,44	48.460,16
26	1.007,89	192,86	1.945,95	3.146,70	44.053,80
25	1.007,89	192,86	1.874,66	3.075,41	43.055,74
24	1.007,89	192,86	1.802,62	3.003,37	42.047,18
23	1.007,89	192,86	1.744,25	2.945,00	41.230,00
22	1.007,89	192,86	1.685,51	2.886,26	40.407,64
21	1.007,89	192,86	1.537,74	2.738,49	38.338,86
20	1.007,89	192,86	1.390,44	2.591,19	36.276,66
C: Grup B					
<i>Tècnic mitjà</i>					
27	855,43	154,03	2.206,37	3.215,83	45.021,62
26	855,43	154,03	2.126,21	3.135,67	43.899,38
25	855,43	154,03	1.766,08	2.775,54	38.857,56
24	855,43	154,03	1.618,75	2.628,21	36.794,94
23	855,43	154,03	1.527,38	2.536,84	35.515,76
22	855,43	154,03	1.475,16	2.484,62	34.784,68
21	855,43	154,03	1.416,72	2.426,18	33.966,52
20	855,43	154,03	1.357,92	2.367,38	33.143,32
19	855,43	154,03	1.320,71	2.330,17	32.622,38
18	855,43	154,03	1.210,24	2.219,70	31.075,80
17	855,43	154,03	1.136,97	2.146,43	30.050,02
16	855,43	154,03	1.062,94	2.072,40	29.013,60

N	SB	AP	CLD	TM	TA	N	SB	AP	CLD	TM	TA
C: Grup C						16	521,40	109,93	1.136,65	1.767,98	24.751,72
<i>Tècnic auxiliar</i>						15	521,40	109,93	1.106,85	1.738,18	24.334,52
21	637,66	123,66	1.778,98	2.540,30	35.564,20	14	521,40	109,93	1.033,40	1.664,73	23.306,22
20	637,66	123,66	1.719,56	2.480,88	34.732,32	13	521,40	109,93	998,22	1.629,55	22.813,70
19	637,66	123,66	1.602,08	2.363,40	33.087,60	12	521,40	109,93	848,71	1.480,04	20.720,56
18	637,66	123,66	1.423,07	2.184,39	30.581,46	C: Grup E					
17	637,66	123,66	1.307,37	2.068,69	28.961,66	<i>Operari de camp i prevenció d'incendis</i>					
16	637,66	123,66	1.161,18	1.922,50	26.915,00	<i>Subaltern</i>					
15	637,66	123,66	1.050,69	1.812,01	25.368,14	14	476,00	95,03	1.241,73	1.812,76	25.378,64
14	637,66	123,66	977,43	1.738,75	24.342,50	13	476,00	95,03	1.061,09	1.632,12	22.849,68
13	637,66	123,66	903,41	1.664,73	23.306,22	12	476,00	95,03	908,54	1.479,57	20.713,98
C: Grup D						11	476,00	95,03	783,56	1.354,59	18.964,26
<i>Auxiliar administratiu</i>						10	476,00	95,03	710,12	1.281,15	17.936,10
<i>Guarda forestal</i>						8	476,00	95,03	603,08	1.174,11	16.437,54
<i>Oficial conservació, treballs forestals i agrícoles</i>						(03.058.025)					
18	521,40	109,93		1.920,70	26.889,80						
17	521,40	109,93	1.178,91	1.810,24	25.343,36						

RESOLUCIÓ

TIC/818/2003, de 21 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2002 i de revisió per a l'any 2003 del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0800735).

Vist l'Acord de revisió d'IPC per a l'any 2002 i de revisió per a l'any 2003 del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona subscrit pel Gremi del Calçat, Gremi de Marroquineria, Gremi de Pelleteria, UGT i CCOO el dia 27 de gener de 2003 i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2002 i de revisió per a l'any 2003 del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0800735) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

—2 Disposar-ne la publicació al DOGC.

Barcelona, 21 de febrer de 2003

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Subdirectora general d'Afers Laborals
i d'Ocupació a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió de l'IPC per a l'any 2002 i de revisió per a l'any 2003 del Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona

Assistents:

Àngel Uriarte Salvat, Arturo Taltavull Sintes, Francisco de Pablo Andreu, Ana M. Maside López, Montserrat Borrás Nadal, Roberto Sont HeilBruner, Enrique Villanueva, Joaquín Carrasco, Antonio García, Jaume Vila Huguet, Josep Gregori Presas, Eduard Gregori Saavedra i José M. Fossas Tañá.

A Barcelona, el dia 27 de gener de 2003, es reuneixen als locals de CCOO situats a la Via Laietana, 16-18, les persones indicades al marge, les quals acorden el següent:

1. Es constitueix la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de comerç de pell de la província de Barcelona, composta per les persones indicades al marge amb les seves representacions, les quals es reconeixen mútuament capacitat d'obrar i convenir.

2. Ambdues parts es reuneixen amb l'objecte de fer la revisió del dit Conveni una vegada es té coneixement de l'increment de l'IPC definitiu corresponent a l'any 2002, fixat en un 4%. Per tant es confecciona la taula salarial a fi d'abonar els endarreriments corresponents a les diferències entre el que es va satisfer i el que hauria correspost abonar, amb efectes des de l'1 de gener de 2002. També es confecciona la taula

que s'ha d'aplicar amb efectes des de l'1 de gener de 2003, de conformitat amb la disposició transitòria 2 del Conveni publicat al Diari Oficial de la Generalitat de data 12 de juny de 2002.

Sense més assumptes a tractar, una vegada revisades les taules salarials per ambdues parts i trobades correctes, tots els presents les signen en la data indicada a l'encapçalament d'aquesta acta.

ANNEX 1

Taula salarial per a l'any 2002 revisada amb efectes des de l'1 de gener de 2002

C: categoria; SB: sou base.

C	SB
Grup 1	
Director comercial	945,42
Director administratiu	945,42
Cap de personal	838,06
Cap de compres	838,06
Cap de vendes	838,06
Encarregat general	838,06
Cap de magatzem	827,25
Cap de sucursal	827,25
Cap de grup	769,60
Cap de secció	766,63
Encarregat	774,71
Viatjant	745,62
Corredor de plaça	726,32
Dependent major	720,25
Dependent	682,34
Ajudant	579,57
Menors de 18 anys	469,68
Grup 2	
Cap administratiu	832,09
Cap de secció	801,62
Comptable, caixer, etc.	752,62
Oficial administratiu	741,01
Auxiliar administratiu	654,00
Aspirant de 16 a 18 anys	519,45