

Dijous, 9 de maig de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 5 d'abril de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona per als anys 2011-2015 (codi de conveni núm. 08003842011999)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de març de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona per als anys 2011-2015 (codi de conveni núm. 08003842011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SERVEI MUNICIPAL DE PARCS I JARDINS DE BARCELONA PER ALS ANYS 2011-2015.

CLÀUSULES PRELIMINARS.

Única.

El present Text recull, actualitza i integra els convenis, pactes i acords vigents a l'Institut amb anterioritat i que seguidament es relacionen:

- Conveni col·lectiu 2000-2004.
- Acord de Conveni 2011-2015.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS PRELIMINARS.

Article 1. Àmbit territorial.

L'àmbit territorial d'aquest Conveni és aquell en què es desenvolupen les activitats de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal.

Article 2. Àmbit personal.

El Conveni afecta la totalitat dels treballadors que integren la plantilla de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal.

Article 3. Període de vigència.

La durada d'aquest Conveni serà de cinc anys, i s'estén fins al 31 de desembre de 2015, amb efectes econòmics a 1 de gener de cada any.

Article 4. Pròrroga.

El Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, si no existeix sol·licitud de denúncia de qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació al seu venciment o, en el seu cas, al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Dijous, 9 de maig de 2013

Article 5. Pròrroga provisional.

Acabat el present Conveni pel decurs del seu termini de vigència, havent-se exercitat per alguna de les parts la facultat de denúncia anteriorment esmentada, es prorrogarà la seva vigència fins a la data d'aprovació d'un nou Conveni, però allò acordat en aquest tindrà validesa a efectes econòmics a partir de la data de finalització del present.

Article 6. Comissió d'interpretació del Conveni.

Es crea una Comissió d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del Conveni.

L'esmentada Comissió estarà constituïda per 1 president i 8 vocals, 3 d'ells en representació de l'Institut i 5 en representació dels treballadors, amb voluntat de mantenir la proporcionalitat existent actualment en el si del Comitè, tots ells membres de la Comissió Deliberadora.

Per acord mutu entre les parts, es nomenarà el president de la Comissió d'Interpretació.

Seran admesos assessors de les parts interessades, amb veu, però sense vot.

Perquè existeixi acord, serà necessària la conformitat de la meitat més 1 dels membres de cadascuna de les parts.

Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, sigui sotmesa prèviament a informe de la Comissió, que haurà de convocar-se en un termini màxim de 15 dies a partir de la seva sol·licitud per qualsevol de les parts. La Comissió haurà de prendre una decisió en el termini de 15 dies, prorrogable per acord de les parts.

En cas de manca d'acord, les parts es dirigiran, a petició de qualsevol d'elles, en tràmit de mediació, al Tribunal Laboral de Catalunya abans d'entaular reclamació davant la jurisdicció.

Article 7. Comissió de Seguiment.

Es crea una Comissió de Seguiment d'Activitats de l'Institut, la finalitat i funcions de la qual seran les que es determinin pels seus components.

Si es produís variació en la representació dels treballadors, motivada per noves Eleccions Sindicals en el període de vigència del Conveni, l'esmentada Comissió quedarà modificada en la proporcionalitat i en les persones segons el resultat d'aquestes eleccions.

Als efectes de la previsió de l'article 85.3 de l'ET, en cas de desacord després de transcorregut el període de consultes, les parts es dirigiran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Dret supletori.

En tot allò no previst al present Conveni Col·lectiu, serà d'aplicació el Reglament de Règim Interior, com a norma de caràcter vinculant i obligatòria, lliurement acceptada per ambdues parts.

CAPÍTOL II.

Article 9. Garantia ad personam.

Es respectaran aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin d'allò pactat, mantenint-se estrictament "ad personam".

Qualsevol pacte posterior més favorable, prevaldrà sobre allò aquí pactat.

Article 10. Absorció i compensació.

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa i origen de les mateixes.

Dijous, 9 de maig de 2013

Els augments de retribucions que puguin produir-se en el futur per disposicions legals de general aplicació, Conveni Col·lectiu o contractes individuals, només podran afectar les condicions pactades al present Conveni quan, considerades les noves retribucions en el seu còmput anual, superin les aquí pactades. En cas contrari, seran compensades o absorbides per aquestes darreres, mantenint-se el present Conveni en els seus propis termes, en la forma i condicions que quedin pactades.

Article 11. Garanties.

1. Tenint l'Institut Municipal de Parcs i Jardins els seus objectius bàsics, serveis i activitats recollits en els articles 1 i 3, dels seus Estatuts aprovats en data 14 d'octubre de 2005, les parts reafirmen la seva voluntat de servei públic i la seva intenció de seguir actuant d'acord amb allò que s'estableix en ells.

2. Tal i com s'especifica en l'article 33.2 dels seus Estatuts aprovats en data 14 d'octubre de 2005, en cas de dissolució de l'Institut, l'Ajuntament es subrogarà mitjançant el mecanisme de successió d'empresa en tots els drets i obligacions del personal que en aquell moment integri la plantilla laboral de l'Institut.

El canvi de titularitat total o parcial dels serveis de l'Institut facultarà els treballadors de la seva plantilla a optar per continuar adscrits a ell o bé per la subrogació en la plantilla del nou titular.

3. En cas de reorganització productiva o del personal, no es procedirà a acomiadaments per causes organitzatives.

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Secció 1ª. Salari Base

Article 12. Salari Base.

Serà el que s'especifica a l'Annex 1 del present Conveni.

Secció 2ª. Complement personal del Salari Base.

Article 13. Antiguitat.

El personal adscrit a l'Institut gaudirà d'increments per anys de servei, segons el següent sistema:

a) Les quanties que per l'esmentat concepte vingui percebent el personal, quedaran consolidades a partir de la data en què accedeixi al pròxim tram que li correspongui en virtut del sistema de biennis i quadriennis que regia a l'Institut amb anterioritat al primer de gener de 1985, quedant reflectit al full oficial de salaris sota el concepte Antiguitat Consolidada.

b) Independentment de les quanties que resultin per l'aplicació de l'apartat a), el personal percebrà cada trienni, que començarà a comptar des del moment de consolidació, segons el sistema assenyalat anteriorment i els valors d'aplicació del qual seran els que es recullen a l'Annex 1.

Els valors d'antiguitat consolidada no seran absorbibles ni compensables en el futur amb caràcter individual, quedant en aquest sentit afectats com qualsevol altre concepte salarial, per allò indicat a l'article 10 del present Conveni, reflectint-se els nous valors a l'Annex 1.

Secció 3ª. Complement de lloc de treball.

Article 14. Plus de Qualificació.

S'estableix un Plus denominat de Qualificació, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1.

Article 15. Complement de Lloc de Treball.

El Complement de Lloc de Treball es percep segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1.

Aquest Complement de Lloc de Treball es percep a la nòmina per 12 mensualitats.

A més, s'abonarà la part corresponent del Complement de Lloc de Treball a les nòmines de gener, en concepte de Premi d'Assistència.

Dijous, 9 de maig de 2013

En cas que es disposi d'un nou sistema de classificació de llocs de treball durant la vigència l'actual Conveni, segons el previst a l'article 23 del present Conveni i la disposició addicional 6ª, aquest complement serà dedicat íntegrament a la seva implementació, quedant per tant sense vigència el previst al present article 15.

Article 16. Prima per toxicitat, penositat i perillositat.

Per a aquells treballs considerats tòxics, penosos o perillosos, es fixa la quantia segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1.

Article 17. Poda.

Tot el personal que a la jornada ordinària formi part o s'integri en les brigades de Poda Vial, percebrà una prima diària segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1 sempre que s'efectuï la poda. Desenvoluparà la seva tasca de desembre a març de cada any i els treballs de poda s'entenen des de la senyalització, neteja, poda, desplaçaments interiors dins la zona, recollida de brançatge, càrrega del vehicle i neteja de la zona afectada, inclosa la retirada de la senyalització.

Per a una actualització del personal en els treballs de la poda, es faran cursos específics de formació.

L'Institut establirà els criteris oportuns perquè la poda es realitzi en equip amb la rotativitat de funcions dins les referides brigades.

El personal que realitzi funcions de poda a la resta de l'arbrat de la ciutat, percebrà la prima de penositat.

Article 18. Maquinistes i conductors.

Al personal que utilitzés maquinària agrícola individual, (motocarro, dúmpers, segadores matriculades i similars) se li reconeixerà la categoria d'Oficial 2ª Maquinista, abonant-se-li una quantitat dinerària en concepte de polivalència, a fi i efecte que assumeixi la resta de funcions i tasques que li siguin encarregades segons la seva especialitat. L'accés a l'esmentada categoria es regularà per concurs, fixant-se mensualment el valor de la quantitat indicada segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1 aplicats a totes les pagues.

Al personal que utilitzés vehicles amb ocupants, conduïts amb carnet de categoria "B-1", se li reconeixerà la categoria d'Oficial 1a Conductor.

L'accés a l'esmentada categoria, es regularà per concurs.

Article 19. Plus nocturn.

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent a què el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada, com a mínim, en un vint-i-cinc per cent sobre el salari base i plus de qualificació.

Secció 4ª. Complements per qualitat o quantitat de treball.

Article 20. Canvi d'horari.

Sota aquest concepte salarial es retribuirà al personal que per necessitat de l'Institut es vegi obligat a variar el seu horari de treball, percebut la quantitat segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1.

Es percebrà tanmateix aquest concepte salarial, per aquells treballadors que tinguin dret a la percepció del Plus Nocturn.

Tot el personal que un cop assignat el seu horari, el canviï per raons de servei, cobrarà el complement de canvi d'horari. Aquest canvi d'horari es realitzarà de forma voluntària.

Article 21. Hores extraordinàries.

Atenent a un mòdul de càlcul pactat expressament, els nous imports corresponents a les hores extraordinàries queden fixats segons consta a la taula annexa.

Dijous, 9 de maig de 2013

No es realitzaran hores extraordinàries, llevat de les estrictament necessàries, participant la Comissió de Seguiment, en el control de les que es realitzin, a fi d'aconseguir el compliment estricte dels límits fixats a les disposicions vigents.

L'esmentat control s'efectuarà mensualment.

Es proposa reduir les hores extres sobre l'any anterior fent una anàlisi de la situació a l'últim trimestre de l'any.

El treballador tindrà l'opció de cobrar-les o de compensar-les, a raó d'una hora treballada per dues hores de descans.

Article 22. Altres plusos, primes i complements.

Sense perjudici d'allò indicat a les Seccions 3 i 4, la Direcció de l'Institut sentida la Comissió de Seguiment, podrà concedir altres plusos, primes i complements, com a contraprestació a determinats treballs de caràcter molt concret.

Article 23. Normalització de conceptes retributius.

Les parts acorden que és necessària la millora i clarificació del sistema salarial vigent dins l'Institut. Per tal de facilitar l'elaboració d'un nou sistema de classificació professional i de llocs de treball que possibiliti la catalogació de funcions i nivells corresponents i, per tant, l'assoliment de l'objectiu indicat, s'acorda:

1. L'Institut no procedirà unilateralment a la creació de cap altre concepte retributiu a l'empara del previst en l'article 22 de l'actual Conveni Col·lectiu durant la vigència del present Acord. Aquest article 22 quedarà suprimit del text del Conveni en el moment en què es produeixi l'acord per a la implantació d'un nou model retributiu.

2. Creació d'una Comissió Paritària per a la participació i seguiment del procés i dels treballs corresponents.

3. Realització d'un estudi d'anàlisi i avaluació de llocs de treball, descripció de categories i model de classificació professional.

4. Les tasques de redefinició del nou sistema de retribucions s'iniciaran al mes següent de la finalització de l'estudi esmentat en el punt anterior. A fi i efecte que puguin substituir l'actual sistema i integrar-se en el text de conveni abans de la finalització de la seva vigència. El nou sistema salarial serà vigent a partir del moment en què s'aprovi per l'òrgan de govern de l'Institut. Els efectes econòmics es produiran de la forma en que s'acordi en la comissió paritària.

5. El sistema resultant vincularà l'estructura retributiva i les polítiques de promoció interna i formació a les funcions i tasques atribuïdes als diversos llocs de treball de l'Institut, dins un sistema adaptat a les necessitats de l'organització i a l'actual marc normatiu.

6. Fins a l'aplicació del nou sistema salarial, s'aplicarà l'actual model de retribucions en la seva integritat i en la seva regulació actual, fins i tot en aquells aspectes derivats de les situacions personals dels treballadors, tant en la denominació dels conceptes com en els seus imports, amb els increments que es deriven d'aquest Acord. Aquesta estructura i règim de retribucions s'aplicarà fins que sigui acordat el nou sistema descrit en els punts anteriors.

7. En cas de no arribar-se a un acord sobre aquests aspectes dins els terminis marcats, s'aplicarà, en tot cas, el nou concepte salarial anomenat Complement de Lloc de Treball d'acord amb el sistema establert al Capítol III - Condicions Econòmiques.

Secció 5ª. Complement de venciment periòdic superior al mes.

Article 24. Gratificacions extraordinàries.

L'Institut abonarà a tot el personal, a la segona quinzena dels mesos de març, juny, setembre i desembre, una gratificació d'import equivalent a 30 dies d'havers. Per al personal que en el moment de meritar una d'aquestes gratificacions no hagués complert un any d'antiguitat, l'esmentada gratificació serà proporcional als mesos que figurés a l'Institut.

A aquests efectes, s'entendrà per havers la suma de l'import del Salari Base, el Plus de Qualificació i el Premi d'Antiguitat que correspongui al treballador.

Dijous, 9 de maig de 2013

Article 25. Premi d'assistència.

S'abonarà una paga anomenada "Premi d'Assistència" que serà abonada a la nòmina del mes de gener de l'any següent un cop computats els conceptes que puguin alterar la seva percepció íntegra. No es computarà a efectes de descompte de la Paga d'Assistència la primera baixa per malaltia de l'any, amb un límit de 7 dies de baixa.

L'esmentada paga tindrà una quantia igual al valor del Salari Base, Plus de Qualificació i Complement de Lloc de Treball d'un mes per a cadascuna de les categories del Conveni.

Es condiona el seu meritat a las següents circumstàncies:

- a) Presència al treball en el període d'1 de gener a 31 de desembre, tots els dies laborables del mateix.
- b) Els treballadors que ingressin o cessin a l'Institut dins l'any natural tenen dret a percebre el Premi d'Assistència en quantia proporcional al temps de serveis prestats.
- c) Es perdrà el dret al premi quan la no presència al treball superi més d'un 10% dels dies laborables del període.
- d) Quan la no presència no assoleixi el 2'5% dels dies laborables del període, no es perdrà el dret al total del valor del premi.
- e) Tot i allò assenyalat, es tindrà dret a una part proporcional del premi en funció del següent escalat:
 - Entre un 2'5% i un 5% de no presència, el 90% del valor del premi.
 - Entre un 5'01% i un 6% de no presència, el 80% del valor del premi.
 - Entre un 6'01% i un 7% de no presència, el 60% del valor del premi.
 - Entre un 7'01% i un 8% de no presència, el 40% del valor del premi.
 - Entre un 8'01% i un 9% de no presència, el 30% del valor del premi.
 - Entre un 9'01% i un 10% de no presència, el 10% del valor del premi.
- f) Als efectes de l'esmentat premi, no es consideren absències les de l'article 34 (llevat dels casos en què s'indiqui expressament el contrari) i 53 del Conveni, ni els accidents de treball, hospitalització i intervencions quirúrgiques i períodes post-operatoris, així com les de recuperació i la baixa per maternitat en tota la seva extensió legal.
- g) La consolidació de l'esmentat premi serà mensual.

Secció 6ª. Indemnització i suplementes.

Article 26. Dietes i Desplaçaments.

El personal que vingui obligat per l'Institut a realitzar la jornada de treball de forma interrompuda, no sent aquest el seu horari habitual o que per necessitats de l'Institut hagi de realitzar treballs a les tardes i amb menys de 2 hores d'interrupció per dinar, percebrà en concepte de dietes, la quantitat segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 1.

No tindran dret a la percepció de dietes els treballadors que prestin serveis a zones, que estant fora del terme municipal de Barcelona, formin unitat amb boscos emplaçats sense continuïtat en aquest terme ja que no existeixen desplaçaments que justifiquin aquesta percepció econòmica.

Els desplaçaments ordenats per l'Institut per raó de treballs especials, es realitzaran en vehicles degudament condicionats i facilitats pel mateix, abonant-se tanmateix als treballadors l'import d'aquests desplaçaments, en el supòsit que haguessin d'utilitzar transports públics.

S'abonarà als treballadors el cost del transport públic a partir del segon bitllet, aquest exclòs.

Tanmateix s'abonarà la quantitat, segons valors indicats a l'Annex 1, a aquells treballadors a qui es truqui per causa d'emergència. L'esmentada quantitat serà incrementada segons els valors fixats a l'Annex 1, quan hagi d'utilitzar els seus propis mitjans de transport per acudir a la trucada.

Dijous, 9 de maig de 2013

Article 27. Ingress de la nòmina.

L'ingrés de la nòmina a les entitats bancàries es farà com a màxim el dia 28 de cada mes, fent-se l'abonament, si és el cas, juntament amb les pagues extraordinàries meritades, llevat del pagament del mes de desembre i la paga de Nadal que s'avançarà de forma que sigui percebut abans del dia 23 de desembre.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 28. Plantilla.

La plantilla de l'Institut no es reduirà i serà incrementada amb el personal necessari per a l'execució directa dels treballs de conservació i manteniment dels parcs i jardins urbans, que en tot cas s'atendrà amb personal propi i generalment fix.

La necessitat de personal ja sigui personal fix, ja sigui personal no permanent (per a treballs eventuais), dependrà de la tipologia i l'equipament tecnològic de cada espai a conservar, utilitzant -se com a base - guia la ràtio d'1,2 persones per Ha.

L'esmentada plantilla, en la seva globalitat, nombre, procediment de selecció i altres circumstàncies que puguin afectar la seva estructura i el nombre de llocs de treball, que és competència exclusiva de l'Institut i, sense perjudici de les atribucions que el Comitè té atribuïdes en base a la normativa legal vigent, serà determinada per la Direcció, en ús de les seves atribucions, per tot el mes de gener de cada any, previ l'estudi de reestructuració i reorganització, a l'objecte d'adoptar les formes de gestió més adequades per a l'eficaç cobertura de l'Institut, de conformitat amb les directrius emanades de la Direcció. Quan estudiades les opcions de gestió de l'Institut, la Direcció estimi la necessitat de noves contractacions fixes, l'Institut es compromet a cobrir-les, seguint la normativa vigent d'oferta pública d'ocupació.

Tanmateix, les vacants que es produeixin sobre el nombre en què quedi fixada cada any la plantilla, es cobriran en un període màxim de dos mesos, seguint el mateix principi indicat al paràgraf anterior.

Es constituirà una Comissió amb la participació del Comitè d'Empresa, amb l'objectiu de determinar la necessitat de plantilla per a efectuar els treballs que l'Institut té encarregats.

Aquesta Comissió analitzarà la plantilla en relació a l'augment de zona verda, les jubilacions, la racionalització dels mètodes de treball, l'increment de la productivitat en funció de les millores tecnològiques i també dels objectius bàsics marcats per a l'Institut pel Consell d'Administració, que facin referència als temes de plantilla. Les conclusions de l'esmentada Comissió específica sobre plantilla passaran a la Comissió de Seguiment, per a la seva aprovació corresponent.

L'Ajuntament tutelarà en tot moment el procés de l'OPO a Parcs i Jardins, sense perjudici de les atribucions que tenen conferides tota la resta d'òrgans de l'Institut.

Les parts manifesten el seu compromís per l'estabilitat en el lloc de treball de les persones que integren la plantilla de l'Institut en data 6/11/2011, amb la totalitat de la jornada prestada, fins a la normalització de la seva situació laboral mitjançant els mecanismes habituals establerts en l'actual conveni col·lectiu.

Article 29. Ascensos.

Els ascensos seran per concurs/oposició, oberts a tot el personal de la plantilla i d'acord amb les directrius de la Direcció, sentida la Comissió de Seguiment.

Les places motiu de concurs es faran públiques durant el primer trimestre de l'any.

Les categories professionals incloses als nivells 1 i 2 de l'annex 1 seran de lliure designació de l'Institut, sentida la Comissió de Seguiment.

Per accedir a la categoria d'auxiliar tècnic de 1ª serà necessària titulació mitjana; igualment, per accedir a la categoria de Cap d'Àrea caldrà tenir titulació superior.

Es constituirà una comissió tècnica paritària amb la participació de l'Ajuntament que establirà els procediments que regulin els concursos de promoció interna.

Dijous, 9 de maig de 2013

Article 30. Canvi de nivell.

L'accés per lliscament automàtic pel decurs del temps s'aplicarà exclusivament a les categories incloses als nivells retributius 9 a 12, ambdós inclosos, de la taula recollida en l'Annex 1.

Els lliscaments automàtics dels nivells inferiors de la taula salarial (veure annex 1) es produiran de la següent manera:

- El peó (Nivell 12) lliscarà automàticament a peó especialitzat (Nivell 11) a l'any d'antiguitat.
- Les categories peó especialitzat i auxiliar administratiu, telefonista, ordenança, guardesa i vigilant de 1r i 2n any, incloses al Nivell 11, lliscaran automàticament al Nivell 10 als dos anys d'antiguitat en aquest nivell 11.

Aquest lliscament de nivell implica els següents canvis de denominació:

- * el peó especialitzat passa a dir-se auxiliar jardiner de 1r i 2n any.
- * l'auxiliar administratiu, telefonista, ordenança, guardesa i vigilant de 1r i 2n any passen a dir-se "de 3r i 4t any".
- Les categories auxiliar jardiner de 1r i 2n any i auxiliar administratiu, guardesa i vigilant de 3r i 4t any, incloses al Nivell 10, lliscaran automàticament al Nivell 9 als dos anys d'antiguitat en aquest Nivell 10.

Aquest lliscament de nivell implica els següents canvis de denominació:

- * l'auxiliar jardiner de 1r i 2n any passa a dir-se auxiliar jardiner.
- * l'auxiliar administratiu de 3r i 4t any passa a dir-se oficial 2^a administratiu, la guardesa i el vigilant de 3r i 4t any passen a dir-se, respectivament, guardesa i vigilant.

El lliscament de categoria estarà supeditat a l'assistència al curs de formació corresponent, llevat del lliscament de Peó a Peó Especialitzat que es produirà de forma automàtica.

Aquest curs s'elaborarà amb la participació del Comitè, i es celebrarà abans del venciment del termini assenyalat pel canvi de nivell. Si el curs no fos convocat per l'Institut, tots els afectats que l'any anterior haguessin assolit l'antiguitat indicada, lliscaran de nivell automàticament. En cas de no realitzar o superar el curs també es produirà el lliscament al nivell corresponent, amb l'obligació de realitzar el següent curs que es convoqui. Els cursos referenciats es realitzaran dins la jornada laboral i no tindran caràcter selectiu.

Per als casos en què les funcions atribuïdes fossin diferents i no assimilables a la categoria professional ostentada, es tindrà dret a la percepció de la diferència salarial existent entre la categoria d'origen i la que correspondria per l'ascens.

Article 31. Jornada.

La jornada laboral es fixa en 35 h. setmanals, com a prestació bàsica, segons sigui l'adscripció del personal al seu grup corresponent.

Aquells col·lectius o llocs de treball que per la naturalesa del servei que presten o l'especial qualificació de les persones així ho requereixin, desenvoluparan la jornada especial de 40 hores setmanals de dilluns a divendres.

Aquestes jornades tenen caràcter voluntari i meriten un plus d'especial dedicació, relacionat al llistat de conceptes retributius.

La Direcció de RH facilitarà anualment la relació dels llocs de treball que realitzen la aquesta jornada a la Comissió de Seguiment del Conveni, sense que el nombre de persones que ho realitzin sobrepassi l'existent a la signatura d'aquest acord.

El personal a qui afecta la jornada de 40 hores setmanals realitzarà l'horari que s'hagi definit pel seu col·lectiu o lloc de treball concret.

El personal d'oficis i jardineria, gaudirà de jornada continuada, durant tot l'any, de dilluns a divendres, amb un horari de 8 a 15 h. El temps d'esmorzar resta fixat en 30 minuts. El personal de brigades gaudirà de 15 minuts previs a la finalització de la jornada, per al canvi de roba i recollida de les eines. Per al personal d'oficines s'estableix una flexibilitat

Dijous, 9 de maig de 2013

de 15 minuts sobre l'hora assignada d'inici de la jornada laboral. El compliment de la jornada laboral es compensarà al final de la jornada.

La determinació de l'horari per a l'esmorzar s'especificarà amb caràcter intern en virtut d'instruccions dictades per la Direcció, sentit el Comitè d'Empresa.

Ateses les especials característiques de les brigades d'ornamentació, reg, vivers, vigilants i guardeses, l'horari laboral d'aquests col·lectius resta establert com segueix, mai superant la jornada establerta en aquest Conveni:

- Brigada d'ornamentació: en dates en què la Direcció disposi s'ampliarà aquesta brigada, a l'objecte de formar dos grups de treball prèvia notificació als seus integrants. L'horari en aquestes dates serà de matí o tarda segons allò disposat en aquest article.

- Brigada de reg: en dates en que la Direcció consideri necessària la posada en funcionament de la brigada de reg, es formaran, prèvia notificació als integrants de la mateixa, els grups que la Direcció disposi, en horari de matí, tarda i nit.

- Personal de vivers: la Direcció podrà determinar horaris diferents per a la realització de determinats treballs, sempre en la durada que estableix el Conveni i de mutu acord amb els interessats. El personal que treballi els dissabtes haurà de recuperar aquesta festa el primer dia laborable de la següent setmana. El plus de dia festiu resta fixat segons els valors de l'Annex 1.

- Vigilants (*), gestors (*) i guardeses (+): els horaris s'estableixen com segueix: matí de 8 a 15 hores (*+), tarda de 15 a 22 hores (*), nit de 22 a 5 hores (*) i matí-tarda de 12 a 19 hores (*+). Als vigilants, gestors i guardeses que treballin un dia festiu els correspondrà un dia de festa, que gaudiran dins els quinze dies següents. El col·lectiu de vigilància desenvoluparà la seva jornada setmanal de dilluns a diumenge, i gaudirà com a mínim 2 caps de setmana de festa al mes.

El personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, que es permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres, on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes aquest personal podrà gaudir de fins a dues hores de flexibilitat horària diària, havent de recuperar-se aquest marge el mateix dia.

La concessió d'aquest marge de flexibilitat horària especial correspondrà a la Direcció de Recursos Humans, prèvia acreditació de les circumstàncies expressades en el paràgraf anterior.

Hi haurà 20 destins de vigilància fixes i la resta de personal serà de reforç per cobrir les incidències del servei.

Article 32. Calendari laboral.

Es negociarà el calendari laboral durant l'últim trimestre de l'any anterior en l'àmbit de la Comissió de Seguiment, determinant-se aquest per la Direcció en cas de desacord amb la representació sindical, sense perjudici de la capacitat legal que aquesta té per recórrer davant de l'òrgan judicial competent.

Article 33. Vacances.

1. Tot el personal que integra la plantilla tindrà dret anualment a 30 dies naturals de vacances retribuïdes, que es gaudiran de forma ininterrompuda o en dos períodes de lliure elecció. S'establiran dos torns de vacances els mesos de juliol i agost, de manera que hi hagi sempre en actiu, com a mínim, el 50% de la plantilla.

Hi haurà rotació anual del personal en l'assignació dels torns i es permetrà l'organització interna de cada brigada, mentre no es perjudiqui el servei i s'acompleixi el paràgraf anterior.

Es podrà sol·licitar la realització de vacances durant tot l'any sempre i quan hi hagi en actiu, com a mínim, el 50% del personal de la unitat corresponent i ho permetin les necessitats del servei.

El personal ingressat amb posterioritat al 1 de gener de cada any, gaudirà de la part proporcional de vacances que li correspongués, d'acord amb la data d'ingrés.

Dijous, 9 de maig de 2013

Això no obstant, la Direcció, sentit el Comitè d'Empresa, podrà variar el període de vacances en aquells grups que consideri oportú, segons les necessitats de l'Institut, amb especial referència a vigilants, guardeses i qualsevol altre que per la naturalesa dels seus treballs s'estimi pertinent.

2. Dels trenta dies naturals de vacances, es podran reservar a petició del treballador fins un màxim de quatre dies de lliure disposició a realitzar durant l'any natural. Aquests es gaudiran de mutu acord entre el treballador i la Direcció al llarg de l'any, atenent les necessitats del servei i garantint - se els dies de pont la presència del 50% del personal.

3. La remuneració de vacances la constituirà l'import del Salari Base, Antiguitat, Plus de Qualificació i Complement de Lloc de Treball segons els valors determinats als corresponents annexos d'aquest Conveni.

4. Tanmateix i amb independència del període vacacional indicat al primer paràgraf d'aquest article, el personal integrat a la plantilla de l'Institut tindrà dret a quatre dies laborables per Nadal i quatre dies laborables per Setmana Santa de vacances.

5. Si es gaudeixen els 26 dies de manera contínua, als mesos de novembre i desembre, se li concediran al treballador dos dies addicionals de lliure disposició.

Si es fraccionen, escollint un període mínim de 2 setmanes, als mesos abans esmentats, es concedirà al treballador un dia de lliure disposició.

S'estableix un complement lineal d'import 7 EUR per 12 mensualitats en substitució de la borsa de vacances.

6. Si durant les vacances es produeix una malaltia o accident de durada superior a 10 dies, les vacances s'entendran interrompudes, prèvia la corresponent presentació de la baixa o certificat facultatiu, podent el treballador reprendre el període vacacional quan obtingui l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrupció s'entendrà supeditada a què el treballador afectat no hagi estat més de 90 dies de baixa durant l'any anterior i a què la seva recuperació es produeixi dins el mateix any natural. Per a aquells col·lectius que deixin de prestar servei en la seva totalitat, en dates predeterminades, la recuperació, en el seu cas, només podrà realitzar-se dins aquest període.

7. Pel que fa als treballadors que es trobin en situació d'incapacitat temporal durant els dies de lliure disposició o pont, tenint programats aquests dies amb anterioritat, l'aplicació del punt anterior es farà en els següents termes:

- Si la situació d'Incapacitat Temporal dels treballadors es deriva d'accident de treball, els afectats per aquesta situació que coincideix amb qualsevol dels dies de lliure disposició o pont, podran recuperar el dia no gaudit, sempre i quan l'alta mèdica es produeixi dins l'any natural i sense cap més requisit.

- Si la situació d'Incapacitat Temporal es deriva de malaltia, els treballadors afectats tindran dret a gaudir el dia de lliure disposició o pont que coincideixi amb la primera baixa que es produeixi dins l'any natural, i sempre i quan es reuneixin els requisits establerts en l'apartat anterior i que són els següents:

Que aquesta situació d'Incapacitat Temporal:

- sigui superior a deu dies.
- no hagi estat en situació d'Incapacitat Temporal més de noranta dies durant l'any anterior.
- que l'alta mèdica es produeixi dins l'any natural.

El dia de lliure disposició o pont ha de coincidir dins els deu dies de baixa per Incapacitat Temporal.

Cas de coincidir la baixa per Incapacitat Temporal amb els altres dies de lliure disposició o pont anuals, els treballadors afectats no tindran dret a la compensació abans indicada.

8. Es compensarà amb dies de lliure disposició els festius que coincideixin en dissabte. El personal de vigilància tindrà un tractament equivalent.

Article 34. Llicències.

1. El personal de l'Institut tindrà dret a sol·licitar en qualsevol dels casos següents, tenint en compte que es tracta de dies naturals i consecutius i que el fet causal ha d'estar inclòs dins el període de la llicència. Els dies de permís començaran a comptar el dia del succés, tret de quan aquest es produeixi finalitzada la jornada; en aquest cas comptarà des del dia següent. Alternativament i en els supòsits de defunció, accident o hospitalització imprevista, succeïts

Dijous, 9 de maig de 2013

coincidint amb la jornada laboral del personal, aquest podrà optar entre computar l'inici de la llicència a partir del dia del succés o a partir de l'endemà, en aquest cas amb el conseqüent descompte econòmic del temps que resti de jornada:

1.1. Matrimoni del treballador: 15 dies.

1.2. Naixement de fill/a: 5 dies.

1.3. Adopció o acolliment permanent o preadoptiu: 5 dies a partir de la decisió administrativa o judicial.

1.4. Compliment de qualsevol deure cívic o públic imposat per les Lleis i disposicions vigents; els dies necessaris per al seu estricte compliment.

1.5. Defunció del cònjuge i fills, néts, mare, pare, avi o àvia i germans del treballador o del seu cònjuge: 4 dies si es produeix a l'àrea metropolitana, 5 dies si és a la província de Barcelona, 6 dies si és a la Comunitat Autònoma i 7 dies si és a la resta del territori nacional.

1.6. Malaltia greu o hospitalització de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: 4, 5, 6 i 7 dies en les mateixes condicions geogràfiques que l'apartat 5.

1.7. Malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella.

1.8. Accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella.

1.9. Trasllet de domicili: 1 dia.

2. Prèvia sol·licitud i justificació la Direcció estudiarà aquells casos excepcionals que es puguin produir i que no estiguin contemplats al present article.

3. Tanmateix es consideren llicències retribuïdes:

a) 25 hores anuals, per visita al metge de capçalera.

b) 4 hores per visita, a justificar, per metge especialista.

c) Examen permís de conduir.

d) Afers diversos en relació als Jutjats.

e) Exàmens d'estudis, previ avís.

f) El temps necessari per visites periòdiques prescrites per facultatiu.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.

4. Hi haurà un dia d'indisposat retribuït, mentre es justifiqui per trucada telefònica, abans de les deu del matí.

5. En els casos de maternitat, les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

6. En els casos d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

Dijous, 9 de maig de 2013

En el cas que la mare i el pare treballin el permís s'ha de distribuir a elecció dels interessats, que el poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani del període de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment.

7. El personal amb fill menor de 9 mesos té dret a una reducció de jornada d'una hora diària, a primera o última hora de la jornada, que es pot fraccionar en dues parts. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, i haurà de manifestar el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

Aquest dret és acumulable a reduccions de jornada per atenció a menors.

8. El personal que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a les següents reduccions alternatives:

- Per tenir cura directa d'infants fins a 1 any: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del 100% de la retribució.
- Per tenir cura directa d'infants d'1 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del 80% de la retribució.
- Per tenir cura directa d'infants de 0 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/2 de la jornada diària amb percepció del 60% de la retribució.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'1/3 de la jornada de treball, el personal de l'Institut té dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 6 d'aquest article.

En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial de cònjuge, pares, fills, sogres i gendres, també es pot demanar una reducció d'1/3 o d'1/2 de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també pot demanar la reducció de la jornada de treball aquell personal de l'Institut que té a càrrec directe seu cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats, que requereixin una dedicació especial.

La concessió d'aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització d'hores extraordinàries. La reducció es practica sobre la jornada bàsica diària, aplicant-se a l'entrada o a la sortida. No es podran fer interrupcions o partir la jornada per aquest motiu.

Per als casos de guarda legal amb cura directa d'un infant d'entre 6 i 8 anys, les condicions de la reducció de jornada seran les establertes a l'article 37.5 de l'ET.

9. En els casos de naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal de l'Institut té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

10. Es pot atorgar al personal amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o detecció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. Detrau la part proporcional del Premi d'Assistència.

11. En el supòsit que dues persones que presten llurs serveis a l'Institut generin pel mateix fet causant el dret als permisos i reduccions detallats en els punts 5 a 10 d'aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

Dijous, 9 de maig de 2013

Article 35. Permisos.

Podran sol·licitar permisos sense dret a cap classe de remuneració per a la realització d'afers particulars per un període anual màxim de trenta dies, que seran concedits discrecionalment per l'Institut, prèvia deguda justificació i sense que en cap cas puguin enllaçar-se amb el gaudi del període de vacances.

Article 36. Excedències.

El personal de l'Institut tindrà dret a passar a la situació d'excedència en els casos i condicions establertes a la legislació vigent.

En cas que el treballador només gaudeixi d'un dret d'incorporació preferent, aquesta podrà produir-se amb caràcter provisional en cas de vacant d'inferior categoria, sempre que sigui necessària la cobertura de la vacant, es reuneixin els requisits per desenvolupar el lloc i s'acompleixin la resta de condicions per sol·licitar el reingrés.

Article 37. Vestuari.

El vestuari del personal és el que figura a l'Annex 3, el qual es lliurarà per al seu ús d'estiu i hivern, als mesos de maig i octubre, respectivament, subjecte a les modificacions que determini la Comissió de Seguiment.

Tot el personal ve obligat a la utilització correcta dels uniformes als períodes corresponents, l'inici dels quals es determinarà per la Direcció.

S'acorda crear una Comissió Paritària a l'objecte de controlar la qualitat del vestuari i els terminis de lliurament.

Es revisarà la qualitat del vestuari, en especial les peces d'abric.

Article 38. Retirada del carnet de conduir.

En el supòsit que a un treballador, realitzant la seva feina amb el vehicle propietat de l'Institut i complint la funció que li hagi estat encarregada, li fos retirada la llicència de conduir, l'Institut l'acoblarà en un altre lloc de treball de què disposi, tot i que sigui inferior categoria, conservant les seves retribucions durant el temps que resti sancionat.

Si la llicència li fos retirada per més de 6 mesos com a conseqüència d'un accident que no guardi cap relació amb el treball prestat en tasques de l'Institut, s'actuarà en la mateixa forma, però en tal cas la retribució a percebre serà la que correspongui a la categoria efectivament executada.

Les despeses ocasionades per la renovació del permís de conduir dels conductors que estiguin a l'Institut amb categoria de Xofers, seran a càrrec de l'Institut, fins a un límit, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2.

S'inclou als oficials 2a maquinistes i oficials 1a conductor, en l'ajuda per a la renovació del permís de conduir, de la forma com es reflecteix a l'article 38 del Conveni.

Tanmateix, l'Institut abonarà aquesta ajuda als treballadors que ho sol·licitin, que estiguin cobrant la diferència de càrrec a Xofer, Oficial 1a Conductor o Oficial 2a Maquinista i ho hagin cobrat al llarg de 6 mesos seguits (de manera contínua) o bé al llarg de 6 mesos dins el període d'un any (de manera discontinua).

CAPÍTOL V. PERCEPCIONS DE CARÀCTER ASSISTENCIAL I ACCIÓ SOCIAL DE L'INSTITUT.

Article 39. Gratificació per nupcialitat i natalitat.

El personal integrat a la plantilla a 31 de desembre de 1979, i que contregui matrimoni, percebrà per aquest motiu l'import d'una mensualitat íntegra.

Els treballadors integrats amb posterioritat a l'esmentada data, percebran per idèntic motiu una gratificació, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2.

L'Institut, abonarà una gratificació, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2, als treballadors, pel naixement de cada fill.

Dijous, 9 de maig de 2013

Article 40. Ajudes per malaltia o accident.

L'Institut concedirà fins a un 100% de l'Ajuda durant els dies que quedi plenament justificada la malaltia i sempre que durant el mes de referència, l'absentisme no superi el 5% del còmput total del personal de l'Institut.

En el supòsit que es superi el citat 5% d'absentisme, la concessió de l'ajuda queda fixada de la següent forma:

- Més del 5% i fins al 7%: el 60% de l'ajuda.
- Més del 7% i fins al 8%: el 30% de l'ajuda.
- Més del 8%: no correspon ajuda.

Sense perjudici d'allò disposat al paràgraf anterior, durant els 10 primers dies naturals, de la primera baixa per malaltia, i durant el període de 1 any, (des de 1 de gener fins a 31 de desembre) sempre es percebrà el 100% de l'ajuda corresponent.

Si en el còmput anual, l'absentisme no superés el 5%, l'Institut quedarà obligat a satisfer als treballadors que no l'haguessin percebut, la diferència fins al 100% de l'ajuda que els correspongués.

L'import de l'ajuda relativa als dies de baixa per accident laboral, queda fixada en el 100%.

El percentatge d'absentisme, vindrà controlat per l'Institut, sentida la Comissió de Seguiment.

Article 41. Capacitat disminuïda.

Si és causada per accident de treball o malaltia professional a l'Institut, encara que realitzi treballs de categoria inferior, el treballador continuarà percebent les retribucions corresponents a la categoria que ostentava en produir-se l'accident o la malaltia.

En els casos en què la capacitat disminuïda del treballador sigui produïda per causa distinta a la d'accident de treball o malaltia professional a l'Institut, aquell percebrà una remuneració corresponent a la categoria que passi a ostentar.

Article 42. Despeses escolars.

S'estableix sota el concepte "Despeses Escolars", per a tots aquells treballadors amb fills que cursin estudis oficials i que no hagin superat els 21 anys en el moment de la matriculació, inclosos jardins d'infància, prèvia justificació, la quantitat, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2 per fill i any, pagadores en un sol cop, a la nòmina d'agost.

Article 43. Colònies d'estiu.

L'Institut a fi de facilitar als fills dels treballadors que cursin estudis compresos entre preescolar i 4t d'ESO, l'assistència a Colònies d'Estiu, abonarà fins a un màxim, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2, per fill, prèvia sol·licitud del treballador i posterior justificació de l'esmentada assistència i cost.

Article 44. Ajuda per pròtesi dental, faixes ortopèdiques, plantilles, ulleres i lentícules.

L'Institut concedirà una ajuda en metàl·lic per al pagament de les factures de pròtesis dentals, faixes, plantilles o ulleres dels treballadors. Aquesta ajuda serà extensiva, en el cas de les plantilles, al cònjuge i als fills del treballador.

Aquestes ajudes queden fixades per als diferents nivells i conceptes com segueix:

Pròtesi dental:

- Nivells de l'1 al 6: 50% del cost.
- Nivells del 7 al 9: 60% del cost.
- Nivells del 10 al 12: 75% del cost.

El cost màxim, considerat, serà, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2, en cinc anys, des de la concessió de la primera ajuda, sigui quin sigui el nombre d'ajudes que es sol·liciten.

S'inclouran les obturacions dentals en el capítol d'ajudes.

Dijous, 9 de maig de 2013

Faixes ortopèdiques:

Els mateixos percentatges que els indicats per als de pròtesis dentals, amb un cost màxim, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2. L'ajuda es concedirà un sol cop cada dos anys.

Plantilles:

Els mateixos percentatges que els assenyalats al paràgraf anterior, amb un cost màxim, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2.

Ulleres i lentícules:

Idèntics percentatges que els referits al paràgraf anterior amb un cost, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2.

L'esmentada ajuda, es concedirà un sol cop cada dos anys, llevat dels casos obligats per prescripció facultativa.

En tots els casos, el cost s'haurà de justificar amb les pertinents factures.

La concessió de les ajudes previstes en aquest Article, vindrà condicionada a la presentació del justificant d'haver sol·licitat l'esmentada ajuda a l'Institut Nacional de la Seguretat Social. Dels imports de les ajudes avançades per l'Institut, es deduiran les prestacions atorgades per la Seguretat Social.

D'altra banda, si per causa d'accident laboral resultessin danyades les ulleres o lentícules, s'abonarà el 100% de la factura dels vidres o lentícules, i a més a la subvenció estipulada al Conveni, per muntura igual a la del moment de produir-se l'accident.

Article 45. Ajudes a minusvàlids.

L'Institut es compromet a efectuar davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social els tràmits pertinents per al reconeixement del dret a percebre la prestació en concepte d'Ajuda establerta a favor dels fills i cònjuge minusvàlids dels treballadors de l'Institut.

L'Institut complementarà l'esmentada Ajuda en la quantitat, segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2.

En aquells supòsits no previstos anteriorment, es determinarà per l'Empresa el dret a Ajudes, de conformitat amb el Comitè de Seguretat i Salut.

Article 46. Fons d'ajuda econòmica.

L'Institut estableix un fons d'ajuda de 79.532,97 EUR per a tots aquells casos de reconeguda necessitat, i degudament justificats. La quantia màxima, per perceptor, serà segons els valors que s'especifiquen a l'Annex 2, i sense meritació d'interessos, podent sol·licitar-la un sol cop en el període d'un any. L'esmentada ajuda es reintegrarà a raó d'un mínim d'una desena part al mes. En la concessió d'aquesta ajuda participarà el Comitè d'Empresa.

Article 47. Avançament d'una mensualitat.

L'Institut es compromet a l'avançament d'una mensualitat líquida a tots els treballadors que ho sol·licitin, la qual s'haurà de reintegrar en el termini màxim corresponent a l'abonament de les setze pagues següents a la data de la concessió, supeditant tot això a què el nombre de peticionaris no excedeixi anualment del 5% del total de treballadors integrats en l'escalafó de l'Institut.

L'esmentat avançament es concedirà per un sol cop l'any, per treballador i per rigorós ordre de petició.

En aquells supòsits d'acreditada extrema necessitat, i sentida la Comissió a l'efecte, es podran atendre els esmentats casos, tot i en el supòsit de superar-se l'esmentat 5%.

Article 48. Assegurança d'accidents de treball.

Tot el personal que presta els seus serveis a l'Institut quedarà emparat per una Assegurança d'Accidents de Treball per import de 18.030,36 EUR, per tal de garantir a les persones assegurades els accidents mortals i les invalideses

Dijous, 9 de maig de 2013

permanents absolutes o totals per accident laboral que els poguessin succeir en l'exercici de la seva ocupació professional i in itinere.

S'estableix en 30.050,61 EUR l'import d'aquesta Assegurança pel personal que realitzi els treballs efectius de poda en l'exercici d'aquesta activitat professional.

Article 49. Jubilacions.

1. Jubilació.

L'Institut abonarà als seus treballadors, en jubilar-se a partir dels 60 anys d'edat i abans de fer els 66, un complement que, sumat a les 14 pagues de la Pensió designada per la Mutualitat Laboral, en el moment d'originar-se aquella, comporti un muntant igual a la suma dels següents conceptes: sou base, plus de qualificació i una catorzena part d'una gratificació extraordinària.

Per tenir dret a l'esmentat complement serà necessari haver treballat efectivament, com a mínim, 5 anys a l'Institut i que, el treballador tingui dret a percebre Jubilació de la Seguretat Social, perdent-se el dret a tal complement en el cas de que causi baixa com a perceptor de la mateixa.

En tots els casos, les quantitats assignades en virtut d'allò disposat en aquest article, es calcularan al moment d'originar-se la pensió i serà inamovible durant el temps de la seva vigència, al marge de les possibles variacions de les pensions de la Seguretat Social i augments del personal en actiu.

El present complement es calcula amb l'aplicació de la següent fórmula:

$(SB + PQ + 1/14 \text{ Paga}) - (B. \text{ Cotiz. SS } 2 \text{ últ. anys}/28) \times K = \text{Comp. jubilació}$

SB = Salari base al moment de la jubilació.

PQ = Plus de qualificació al moment de la jubilació.

1/14 Paga = El valor d'una paga sense antiguitat dividit entre 14.

K = Percentatge d'edat en funció d'anys cotitzats.

Els beneficis continguts al present article no seran d'aplicació per al personal contractat a partir del 1 de gener de 1985, llevat del personal que ja constava a la nòmina de l'Institut a 31 de desembre de 1984 per contractacions temporals i que amb posterioritat la seva relació laboral ha esdevingut indefinida.

Es discutiran les propostes del Comitè d'Empresa sobre aquest tema dins l'àmbit de la Comissió de Seguiment.

2. Jubilació Parcial.

- Dret: Tot el personal de l'Institut que reuneixi els requisits establerts per la SS i la legislació vigent, tindrà dret a la jubilació parcial en els termes previstos en la legislació aplicable.

S'atendrà la petició de jubilacions parcials d'aquell personal que reuneixi les condicions exigides per fer-ho, i es formalitzarà el corresponent contracte de relleu amb personal que reuneixi els requisits legals.

L'Institut realitzarà una previsió d'aquells treballadors/es que seran susceptibles, per edat de beneficiar-se de la jubilació parcial.

- Sol·licitud: Per sol·licitar la jubilació parcial, el personal haurà de dirigir a Recursos Humans l'oportuna sol·licitud, per escrit i registrada i l'Institut tramitarà amb el treballador/a el seu accés a la jubilació parcial.

- Procediment: Un cop el treballador/a reuneixi els requisits i condicions necessaris per jubilar-se parcialment aquestes es concediran per rigorós ordre de sol·licitud.

La materialització de la jubilació parcial amb aquest sistema exigeix algunes vegades un temps d'espera. S'acorda que aquests temps d'espera no superi els 5 mesos. Si es preveu pugui ser superat s'arbitrarà els mecanismes que permetin la contractació de rellevistes per entre els col·lectius següents: a) Per a treballs d'ofici i administratius: els aprovats sense plaça de Parcs i Jardins de Barcelona b) per a treballs tècnics: els aprovats sense plaça de l'Ajuntament de Barcelona.

Dijous, 9 de maig de 2013

La jornada d'aquests rellevistes contractats serà completa, sempre que això no suposi un cost excessiu per a l'Institut.

- Temps de prestació laboral: El sol·licitant celebrarà un contracte de jubilació parcial amb el percentatge màxim de reducció de la jornada laboral legalment reconegut.

L'esmentat contracte de temps parcial tindrà per durada el temps que li falti al treballador per la jubilació definitiva.

El treballador/a concentrarà la prestació laboral parcial en un bloc per períodes anuals. Les dates de prestació laboral parcial d'aquests períodes s'establiran de comú acord entre el treballador/a i la Direcció de l'Institut.

En cas de desacord, el treballador/a farà la seva prestació laboral per blocs anuals a partir de la data d'efectes de la jubilació parcial, reproduint el mateix període cada exercici anual i fins a la seva jubilació definitiva. El personal jubilat parcialment percebrà la part proporcional corresponent a la jornada realitzada dels conceptes retributius fixes que venia percebent immediatament abans de l'accés a la jubilació parcial amb inclusió de la paga d'assistència.

- Conveni: Al treballador/a jubilat parcial li és d'aplicació la totalitat del vigent Conveni Col·lectiu el qual s'aplicarà tenint en compte la proporcionalitat que se'n deriva de la seva jornada a temps parcial. Cal aclarir no obstant que, el punt 1 de l'article 49 del vigent Conveni Col·lectiu es d'aplicació en el moment en que el treballador es jubila totalment i per tant durant el temps de jubilació parcial no correspon cap complement per aquest concepte.

El treballador jubilat parcial es compromet a la jubilació definitiva en quan assoleixi l'edat requerida per fer-ho, data en que quedarà extingida la seva relació laboral amb l'Institut passant a la situació de jubilat a tots els efectes.

- Condicions del treballador rellevista:

Per tal de contribuir a donar compliment a l'últim paràgraf de l'article 28 d'aquest Conveni ("Plantilla"), s'oferirà en primer lloc els nous contractes de relleu a aquells treballadors actualment rellevistes que finalitzin el seu contracte.

Al treballador rellevista li és d'aplicació el vigent Conveni Col·lectiu en tota la seva extensió.

Article 50. Drets dels drethavents dels treballadors jubilats.

En cas de morir un treballador acol·lit al punt 1 de l'article anterior, els beneficis concedits al referit article es faran extensius als drethavents que es determinen a la legislació laboral, en un 50% de la quota assignada, fins que aquests deixin de percebre les corresponents pensions de la Seguretat Social.

Article 51. Drets de viduïtat.

En cas de defunció d'un treballador abans de la jubilació, el cònjuge supervivent percebrà un complement que, sumat a les 14 pagues de la pensió que li fos concedida per la Seguretat Social, resulti una quantitat igual al 75% de la suma formada pel Sou Base, Plus de Qualificació que percebi l'esmentat i la catorzena part d'una gratificació extraordinària.

Pel supòsit que no existís Pensió de Viduïtat, es concedirà a favor dels fills amb dret a Pensió d'Orfandat a repartir a repartir per parts iguals entre els mateixos, el complement de la diferència entre el 75% de l'import que percebia el treballador pels conceptes esmentats al paràgraf precedent a la quantia total de les pensions percebudes de la Seguretat Social.

Els beneficis que s'indiquen en aquest article quedaran sense efecte en deixar de percebre els beneficiaris les corresponents pensions de la Seguretat Social.

Durant la tramitació de l'expedient de sol·licitud de la Pensió de Viduïtat davant la Seguretat Social, l'Institut avançarà l'import de la pensió en tràmit, regularitzant aquesta situació un cop concedida la prestació.

Article 52. Treballadores en estat de gestació.

Les treballadores de l'Institut, integrades en les brigades de conservació i que es trobin en estat de gestació, seran destinades, dins la respectiva brigada, a tasques adequades a aquest estat de gestació.

Dijous, 9 de maig de 2013

CAPÍTOL VI. ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA.

Article 53. Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors de l'empresa.

Sense perjudici d'allò disposat a l'Estatut dels Treballadors, les parts que firmen el present Conveni acorden:

a) Els delegats disposaran d'un crèdit de 40 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions a l'Institut i per a les que sigui requerida la seva assistència pel sindicat al qual estigui afiliat, prèvia justificació del mateix.

A tal efecte, no es computaran les hores dels membres que integrin la Comissió Negociadora del Conveni, mentre duri la tramitació del mateix, ni tampoc les hores emprades en comissions mixtes de treball (Comissió de Seguiment, Comissió de Seguretat i Salut i altres).

Aquestes hores, sense superar el màxim total, podran ésser acumulades en un o més membres del Comitè d'Empresa amb els següents requisits:

1. L'acumulació es farà entre membres de la mateixa central sindical.
2. Existirà un preavis a l'Institut no inferior a 15 dies, en el qual es designin les persones sobre les quals recau l'acumulació i el nombre d'hores a acumular.

El president i el secretari del Comitè d'Empresa disposaran de crèdit horari addicional al previst legalment per al desenvolupament de les seves funcions.

b) Podran celebrar-se Assemblees en hores de treball, amb un màxim total de 14 hores anuals, amb una durada mínima de 2 hores, a l'inici o al final de la jornada, convocades per dos tercers parts dels delegats del Comitè d'Empresa o pel 33% de la totalitat dels treballadors, essent a càrrec de l'Institut el temps de desplaçament des dels diferents llocs de treball. Aquestes hores anuals, si no es consumeixen, s'acumularan en els anys successius de vigència del Conveni.

Article 54. Drets i garanties sindicals.

A) El Servei respectarà el dret a tots els treballadors a sindicar-se lliurement; admetrà que els treballadors afiliats a un sindicat puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'Institut. No podrà sotmetre l'ocupació del seu treballador a la condició que s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, ni tampoc acomiadar a un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra forma, per raó de la seva afiliació o activitat sindical. Els sindicats podran remetre informació a l'Institut per tal que sigui distribuïda, sense que l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu. Existiran taulers d'anuncis als quals els sindicats, degudament implantats, podran inserir comunicacions; a aquests efectes dirigiran còpia a la Direcció de l'Institut.

Un sindicat es considera implantat quan el nombre dels seus afiliats, fefaentment acreditats, sigui superior al 10% de la plantilla fixa existent a l'Institut.

En aquells centres de treball amb plantilla que excedeixi de 250 treballadors i quan els sindicats tinguin als mateixos una afiliació superior al 10% d'aquesta, la representació del Sindicat serà ostentada per 2 delegats.

El sindicat que al·legui posseir dret a estar representat mitjançant titularitat personal a l'Institut, haurà d'acreditar-ho davant el mateix de forma fefaent, reconeixent aquest, tot seguit, a l'esmentat delegat la seva condició de representant del Sindicat a tots els efectes.

El delegat sindical haurà de ser treballador en actiu de l'Institut, i designat d'acord amb els estatuts del sindicat al qual representi. Serà preferentment membre del Comitè d'Empresa.

B) Funcions dels delegats sindicals:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat al que representa i dels afiliats al mateix a l'Institut i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i la Direcció de l'Institut.
2. Podran assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, Comitè de Seguretat i Salut i Comitè Paritari d'Interpretació, amb veu i sense vot, i sempre que aquests organismes admetin prèviament la seva presència.

Dijous, 9 de maig de 2013

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació, que l'Institut ha de posar a disposició del Comitè d'Empresa d'acord amb allò regulat a través de la llei, estant obligats a guardar secret professional en aquelles matèries on legalment procedeixi. Posseirà les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i pel present Conveni Col·lectiu, als membres del Comitè d'Empresa.

4. Seran sentits per l'Institut en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al Sindicat.

5. Seran tanmateix informats i sentits per l'Institut amb caràcter previ:

a) Sobre els acomiadaments i sancions que afectin els afiliats al Sindicat.

b) En matèria de reestructuracions de plantilla, regulació d'ocupació, trasllat de treballadors quan tingui caràcter col·lectiu, o del centre de treball en general, i sobretot aquell projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors.

c) La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències.

6. Podran recaptar quotes als seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb els mateixos.

7. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que poguessin interessar als respectius afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'Institut posarà a disposició del sindicat la representació del qual ostenti el delegat, un tauler d'anuncis que haurà d'establir-se dins l'Institut i en el lloc on es garanteixi, dins les possibilitats, un adequat accés al mateix per tots els treballadors.

8. En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa referència a procediment, ajustaran la seva conducta a la normativa legal vigent.

9. Els delegats cenyiran les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

10. Els delegats del Comitè d'Empresa, podran informar els treballadors durant la jornada laboral, utilitzant per això les hores sindicals i sempre que no destorbin el normal desenvolupament del treball.

C) Quota sindical.

A requeriment dels treballadors afiliats al sindicat que ostenta la representació a què es refereix aquest apartat, l'Institut descomptarà en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització de tal operació, remetrà a la Direcció de l'Institut, un escrit en el qual expressi amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvis a què ha de ser transferida la corresponent quantitat. L'Institut efectuarà aquests descomptes, llevat d'indicació contrària, durant períodes d'un any. La Direcció de l'Institut lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical a l'Institut, si aquesta hi fos.

Es reserva el lloc de treball per motius sindicals o polítics.

D) Mitjans materials.

L'Institut ha de facilitar als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

Atesa la disgregació del personal de l'Institut al territori de la ciutat, i per tal de facilitar al màxim la comunicació amb els representants del personal, es posarà a disposició del Comitè d'Empresa un total de 21 targetes de transport públic "T-10 1 zona" per mes. La reposició de les mateixes es farà previ retorn de les usades i cancel·lades del mes anterior.

CAPÍTOL VII. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 55. Faltes.

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

Dijous, 9 de maig de 2013

1. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos semestrals. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat a l'article 56 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
- f) La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.
- g) L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.
- h) La no tramitació de l'informe de baixa per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- i) La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'Institut.
- j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- k) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descurança.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- m) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
- o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

2. Faltes greus.

Són faltes greus:

- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
- b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- e) La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.

Dijous, 9 de maig de 2013

- g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.
- i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- j) La falta de l'obligat secret pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
- o) L'embriaguesa en hores de servei.
- p) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

3. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència al treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Institut, o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
- i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.

Article 56. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies hàbils, les faltes greus al cap de vint dies hàbils, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies hàbils a comptar des de la data en què l'Institut hagi tingut coneixement que s'hagin comès i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

Article 57. Sancions.

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

Dijous, 9 de maig de 2013

1. Sancions per faltes lleus.

Seran les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies.

2. Sancions per faltes greus.

Les faltes greus es sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

3. Sancions per faltes molt greus.

Seran les següents:

- a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

Article 58. Procediment.

a) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les al·legacions que convinguin al seu dret. S'interrompran els terminis previstos de prescripció per tot el període comprès entre la data de comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els tres dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, es podrà depassar en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

b) Les sancions de les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

CAPÍTOL VIII. RENDIMENT MÍNIM I ROTATIVITAT.

Article 59. Rendiment mínim.

És facultat de d'Institut implantar en els llocs de treball els controls que s'estimin convenients encaminats a aconseguir la màxima productivitat del personal, controls que són d'obligatòria acceptació pel treballador, el qual haurà de col·laborar, dins les possibilitats, al millor èxit de la disposició adoptada.

En tot cas, les mesures tendents a la millora de la productivitat seran informades prèviament a la Comissió de Seguiment que s'esmenta al present Conveni Col·lectiu.

Article 60. Rotació del personal.

Es realitzarà una rotació del personal adscrit a les brigades amb aplicació dels següents criteris:

- Brigada de Costa i Llobera, Roserar de Cervantes, Autopistes i Anella Olímpica: cada sis mesos un 50%, i sempre i quan ho sol·licitin.
- Brigada d'Ornamentació i Fitosanitària cada any un 50% al marge dels responsables fins a l'Oficial 1a.
- Resta de brigades cada any fins al 50%, i sempre i quan ho sol·licitin i ho demani la Comissió de Canvis de Destí.

CAPÍTOL IX. FORMACIÓ.

Article 61. Formació.

Es crearà una Comissió de Formació amb la participació del Comitè d'Empresa amb l'objectiu de definir:

- Programa de Cursos.

Dijous, 9 de maig de 2013

- Personal afectat. Nombre per curs.
- Organització de cada curs. Calendari. Hores lectives.

Aquesta Comissió de Formació controlarà el compliment i el seguiment dels cursos, amb l'objectiu bàsic d'iniciar l'activitat dels cursos programats dins el primer mes a la signatura de l'acord.

Article 62. Cursets.

A la finalització dels corresponents cursets de formació s'expedirà el corresponent certificat al personal que els hagi superat amb èxit.

Article 63. Especialització.

S'estructuraran els corresponents cursos d'especialització, a l'objecte de potenciar la professionalitat del personal de l'Institut.

Article 64. Cursos de capacició.

Durant la vigència del present Conveni s'efectuaran cursets de reciclatge per a tot el personal, amb una durada mínima de 40 hores totals, obligatòries.

Dites hores, seran de jornada de treball.

Article 65. Formació reglada.

Per tal de promoure la formació reglada que es dona a l'Escola de Jardineria "Rubió Tuduri" dintre del col·lectiu de treballadors de l'Institut, i donar les màximes facilitats per poder cursar el Cicle Formatiu de Grau Mitjà, s'acorda:

1. L'import de la matrícula s'abonarà al treballador que hagi demostrat l'aprofitament del curs realitzat, o sigui, aprovant el curs.
2. Per tal de poder cursar els estudis cal assistir a les classes. Al donar-se els cursos en torn de matí, caldrà que els treballadors interessats demanin el canvi de torn al torn de treball de tarda. L'Institut es compromet a crear un servei de tarda en què el centre de treball d'inici i final de jornada sigui en el districte de Sants-Montjuïc.
3. Es destinarà un crèdit setmanal de 9 hores de lliurament de la jornada laboral de les 35, per adaptar-se a l'horari de cada alumne. De forma genèrica es proposa el lliurament d'una tarda (7 hores) i iniciar dues tardes una hora més tard la jornada laboral per dinar (2 hores), o sigui, a les 16 hores. Evidentment aquest crèdit serà efectiu en les setmanes lectives.

CAPÍTOL X. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

1. Principis generals.

Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal, estableix la protecció de la salut dels seus treballadors i treballadores com un dels seus objectius estratègics. En aquest sentit, l'Institut es compromet a garantir el compliment de la normativa vigent en prevenció de riscos laborals, que les parts signants del present acord promouran, desenvolupant les mesures preventives necessàries per tal de garantir la seguretat i la salut del personal al servei de l'Institut.

En les matèries que afectin a la prevenció de la seguretat i la salut del personal, seran d'aplicació les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL des d'ara), i normativa concordant, que constitueixen normes de dret necessari mínim i indisponible.

L'Institut es compromet a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva a tota la seva organització, protegint la salut dels seus treballadors/es i promovent la seva seguretat i la dels ciutadans en general.

S'integra l'activitat preventiva en l'estructura organitzativa i de gestió a tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals, delimitant i definint l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris destinats.

Dijous, 9 de maig de 2013

Aquest pla de prevenció de riscos laborals serà consultat i debatut en el si del Comitè de Seguretat i Salut Laboral (CSSL des d'ara), d'acord amb l'article 39.1 de la LPRL.

L'Institut es compromet a mantenir un entorn laboral en que es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, vetllant per garantir els drets de les persones en totes les actuacions en l'àmbit laboral i, en especial, per que no es doni cap tipus de discriminació o assetjament.

El CSSL elaborarà una proposta de protocol d'actuació per a casos de possible assetjament així com per a d'altres situacions que es considerin de risc i que, per tant, sigui convenient actuar.

2. Dotació de recursos i activitat preventiva.

La dotació econòmica en prevenció i salut laboral serà la suficient per a desenvolupar l'activitat preventiva, amb un apartat pressupostari anual de prevenció i salut laboral diferenciat de la resta d'apartats, i elaborat escoltant la proposta del CSSL que haurà d'estar enllestida no més tard del mes d'octubre de cada exercici anual.

El desenvolupament de l'activitat preventiva contemplarà, amb caràcter general, l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva. S'hi destinaran els recursos humans, econòmics i materials necessaris per a la seva execució, així com els recursos addicionals que s'escaiguin per tal d'atendre situacions d'urgència.

L'avaluació de riscos laborals del lloc de treball tindrà en compte les condicions de treball existents o previstes, tal i com queden definides a l'apartat 7 de l'article 4 de la LPRL, així com la possibilitat de que el treballador/a que l'ocupi o hagi d'ocupar-lo sigui especialment sensible, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, a alguna de les esmentades condicions.

Si les condicions personals del treballador/a, el seu lloc de treball o l'activitat que desenvolupa varien, es realitzarà una nova avaluació del lloc de treball.

L'Institut informará directament a cada treballador/a dels riscos específics que, resultants d'aquestes avaluacions, afectin al seu lloc de treball o funció, i de les mesures de protecció i prevenció aplicables als esmentats riscos, tenint en compte les condicions personals de cada treballador/a, del seu lloc de treball i de l'activitat que realitza.

Un cop realitzada l'avaluació de riscos psicosocials segons mètode consultat i debatut al CSSL, aquest elaborarà una proposta de protocol de prevenció de riscos derivats de l'organització del treball.

3. Formació en prevenció.

La preparació, la formació i la informació adequades als treballadors i treballadores són una de les més efectives eines de lluita contra l'accidentalitat a la feina.

En aquest sentit, la plantilla de l'Institut rebrà cursos presencials de formació en prevenció, específics per a les seves condicions personals, el seu lloc de treball i l'activitat que realitza. Es realitzaran preferentment en el propi centre de treball, amb una metodologia pràctica i cercant la implicació activa del treballador/a en la prevenció. La formació en prevenció es realitzarà dintre de la jornada laboral.

La incorporació de nou personal i/o el canvi d'activitat, implicarà rebre un curs de formació en prevenció orientat al lloc de treball que ocuparà, activitat, condicions personals, etc., llevat que aquestes mateixes condicions i activitats ja s'hagin repetit a l'últim any natural i el treballador/a hagi rebut la formació corresponent dins aquest període. Aquest curs s'haurà d'impartir abans d'iniciar la nova activitat.

Els delegats de prevenció i els representants de l'Institut en el CSSL rebran, a càrrec de l'Institut i abans de finalitzar el primer trimestre després del seu nomenament, la formació bàsica en prevenció de riscos laborals.

4. Vigilància de la salut.

- Reconeixements mèdics:

L'Institut garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Dijous, 9 de maig de 2013

En aquest sentit, els reconeixements mèdics es faran en base al dret a la vigilància de la salut, amb proves específiques segons els riscos indicats a l'avaluació de riscos del lloc de treball i amb proves optatives genèriques acordades al CSSL.

Els resultats trets, tant del Servei de Vigilància de la Salut com de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals, no podran ser utilitzats en cap cas amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador/a, garantint-ne tanmateix la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els criteris de selecció de la Mútua s'elaboraran amb la participació dels representants dels treballadors.

- Personal especialment sensible a determinats riscos:

D'acord amb allò establert a l'article 25 de la LPRL, l'Institut garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball, inclosos aquells/es que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial.

L'Institut es compromet a garantir especialment la seguretat i salut de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, estant a allò que disposa l'article 26 de la LPRL.

Pel que fa al servei de vigilància nocturna i altres serveis de nit, l'Institut estarà a les disposicions i recomanacions contemplades a les avaluacions de riscos.

- Novacions:

El personal que per adaptació de lloc de treball derivat de restriccions o especial sensibilitat, hagi de realitzar les seves funcions en altres llocs de treball que el que li és propi, rebrà formació prèvia de les noves feines a realitzar.

Un cop els Serveis Mèdics certifiquin que la restricció, sensibilitat o incapacitat és irreversible, s'adaptarà la seva categoria professional a la nova situació, dins del mateix nivell salarial.

L'Institut realitzarà aquestes adequacions de categoria professional amb periodicitat bianual.

5. Delegats de prevenció.

Els delegats de prevenció, nomenats pel Comitè d'Empresa, són els representants dels treballadors/es amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos al treball. Podran ser nomenats entre els membres del Comitè d'Empresa i delegats LOLS.

L'oficina dels delegats de prevenció serà dotada del material fungible i informàtic necessari pel desenvolupament de les seves tasques.

Atesa la disgregació del personal i dels centres de treball de l'Institut al territori de la ciutat, i per tal de garantir el desenvolupament de les funcions dels/les delegats/des de prevenció recollides a l'article 36 de la LPRL, les parts acorden, durant la vigència d'aquest Conveni, establir en una persona més el nombre de representants que corresponen segons l'escalat establert a l'article 35.2 de la mateixa Llei.

CAPÍTOL XI. DISPOSICIONS ADDICIONALS.

1. Parella de Fet: Totes les referències al cònjuge que inclou aquest Conveni, s'entén extensible a tots els supòsits de convivència habitual, acreditada mitjançant certificació del registre corresponent.

2. Assetjament Sexual: Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració en la seva dignitat. Es considera Assetjament Sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dona en l'àmbit de les relacions laborals; la persona que el realitza sap o ha de saber que aquest comportament no és desitjat per la persona que n'és objecte, incidint en la negativa o en l'acceptació d'aquest comportament en la situació laboral de la persona que pateix aquesta conducta se li crea un entorn laboral intimidador i hostil.

S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportament no desitjat de caràcter sexual.

Dijous, 9 de maig de 2013

3. En el cas que l'Acord de Conveni 2011-2015 contingués alguna clàusula que fos declarada nul·la total o parcialment per resolució judicial ferma, les parts negociadores es reuniran per tal d'avaluar l'impacte de tal decisió al conjunt de l'Acord de Conveni 2011-2015, renegociant en el seu cas allò que fos necessari dins el marc de la legalitat vigent.

4. Quan es coneguïn les disposicions previstes en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat corresponents als anys 2014 i 2015, la Direcció i la representació sindical es reuniran per a tractar el que es disposi en elles respecte als increments retributius pactats.

5. L'empresa abonarà en concepte de paga de productivitat les quantitats que, per categoria figuren a l'annex 4. Aquesta paga té la consideració d'única i no recurrent i s'abonarà una única vegada en la nòmina del mes de març del 2013.

6. Les parts acorden que és necessària la millora i clarificació del sistema de classificació professional vigent a l'Institut i amb aquest objectiu es constituirà una comissió paritària de treball per a l'elaboració d'un nou sistema de classificació professional. Els acords que assoleixin tindran com a referència, a efectes econòmics, les magnituds resultants dels acords assolits a l'Ajuntament de Barcelona.

7. Durant el primer semestre de l'any 2013 es constituirà la Comissió d'Igualtat, amb la finalitat de redactar el Pla d'Igualtat de Parcs i Jardins de Barcelona, IM, tot realitzant el diagnòstic de situació i relacionar les mesures correctores que s'haguessin d'emprendre respecte del Pla d'Igualtat aprovat per l'Ajuntament de Barcelona que s'assumeix com a base, així com establir un calendari d'implantació de les esmentades mesures i dotar-les pressupostàriament.

La publicació del Pla d'Igualtat adaptat i el seu calendari d'implantació haurà de fer-se efectiu abans de finalitzar l'any 2013.

8. Es mantenen vigents i per tant s'incorporen a aquest Acord, com a annex, exclusivament els acords entre les parts que es relacionen:

Acord vestuari d'alta visibilitat (21/10/04).

Acord d'ajudes escolars i colònies d'estiu per eventuais. (23/3/06).

Acord conciliació vida personal, familiar i laboral. (20/10/2006).

Acord conducció Nissan Trade, Capstar o similar. (19/06/07).

Acord d'interpretació de l'article 30 del Conveni. (2/6/09).

Acord del Comitè de Seguretat i Salut de millora i compra de calçat. (23/10/12).

Acord per l'aplicació dels sistema de còmput de vacances anuals. (Circular 17/2/2007).

Mentre no s'acordi en el si de la Comissió de Seguiment una nova regulació de l'acord de Acció Sindical a l'Empresa en relació a l'ús del crèdit horari mensual retribuït, de data 28/11/2004, aquest seguirà vigent en tota la seva extensió, fins el 31/12/13."

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 9 de maig de 2013

ANNEX 1. TAULA SALARIAL 2013.
(Després de l'aplicació del Reial decret llei 8/2010).

Nivell	Codi Cat.	Categoria	Sou Base	Plus Qualif.	Bienni	Trienni	C. LL. T.	Dev. Mensual	Dev. Extra	Dev. Anual	Hora	Hora Extra
1	1100	Cap d'Àrea	841,09	1.261,62	41,52	48,10	45,16	2.147,87	2.102,71	34.185,28	22,20	28,86
2	2100	Auxiliar Tècnic de 1ª.	763,58	1.145,39	34,37	38,48	41,02	1.949,99	1.908,97	31.035,76	20,15	26,20
3	3100	Auxiliar Tècnic de 2ª.	701,77	1.052,63	34,37	39,20	37,00	1.791,40	1.754,40	28.514,40	18,52	24,08
3	3300	Cap de 1ª. Administratiu	701,77	1.052,63	34,37	39,20	37,00	1.791,40	1.754,40	28.514,40	18,52	24,08
4	4310	Cap de 2ª. Administratiu	648,81	973,20	29,93	28,96	34,22	1.656,23	1.622,01	26.362,80	17,12	22,26
4	4220	Delineant Especialitzat	648,81	973,20	29,93	28,96	34,22	1.656,23	1.622,01	26.362,80	17,12	22,26
4	4410	Encarregat General	648,81	973,20	29,93	28,96	34,22	1.656,23	1.622,01	26.362,80	17,12	22,26
4	4210	Auxiliar Pràctic de 1ª	648,81	973,20	29,93	28,96	34,22	1.656,23	1.622,01	26.362,80	17,12	22,26
5	4230	Auxiliar Pràctic de 2ª.	604,15	906,21	29,93	28,96	31,84	1.542,20	1.510,36	24.547,84	15,94	20,72
5	4420	Encarregat	604,15	906,21	29,93	28,96	31,84	1.542,20	1.510,36	24.547,84	15,94	20,72
6	4550	Cap de Grup	586,76	880,18	29,93	28,96	30,94	1.497,88	1.466,94	23.842,32	15,48	20,12
7	5250	Delineant de 1ª.	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5350	Oficial de 1ª. Administratiu	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5650	Jardiner	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5820	Mecànic	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5840	Oficial 1ª Conductor	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5860	Oficial 1ª Obres	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5880	Xofer	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5940	Gestor	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5960	Guardesa Polivalent	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5750	Zelador	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
7	5920	Conserge	569,40	854,09	29,93	28,96	30,01	1.453,50	1.423,49	23.135,96	15,02	19,53
8	6890	Oficial 2ª. Maquinista	539,78	809,73	26,43	25,74	28,26	1.377,77	1.349,51	21.931,28	14,24	18,51
9	6250	Delineant 2ª	526,47	789,72	26,43	25,74	27,57	1.343,76	1.316,19	21.389,88	13,89	18,06
9	6350	Oficial 2ª Administratiu	526,47	789,72	26,43	25,74	27,57	1.343,76	1.316,19	21.389,88	13,89	18,06
9	6950	Guardesa	526,47	789,72	26,43	25,74	27,57	1.343,76	1.316,19	21.389,88	13,89	18,06
9	6970	Vigilant	526,47	789,72	26,43	25,74	27,57	1.343,76	1.316,19	21.389,88	13,89	18,06
9	6880	Oficial 2ª Obres	526,47	789,72	26,43	25,74	27,57	1.343,76	1.316,19	21.389,88	13,89	18,06
9	6630	Auxiliar Jardiner	526,47	789,72	26,43	25,74	27,57	1.343,76	1.316,19	21.389,88	13,89	18,06
10	7350	Aux. Adm. (3er i 4rt any)	472,96	709,43	24,53	23,89	24,76	1.207,15	1.182,39	19.215,36	12,48	16,22
10	8640	Guardesa (3er i 4rt any)	472,96	709,43	24,53	23,89	24,76	1.207,15	1.182,39	19.215,36	12,48	16,22
10	8641	Vigilant (3er i 4rt any)	472,96	709,43	24,53	23,89	24,76	1.207,15	1.182,39	19.215,36	12,48	16,22
10	8642	Aux. Jardiner (1er i 2on any)	472,96	709,43	24,53	23,89	24,76	1.207,15	1.182,39	19.215,36	12,48	16,22

CVE-Núm. de registre: 062013000569

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 9 de maig de 2013

Nivell	Codi Cat.	Categoria	Sou Base	Plus Qualif.	Bienni	Trienni	C. LL. T.	Dev. Mensual	Dev. Extra	Dev. Anual	Hora	Hora Extra
10	8643	Telefonista	472,96	709,43	24,53	23,89	24,76	1.207,15	1.182,39	19.215,36	12,48	16,22
10	8644	Ordenança	472,96	709,43	24,53	23,89	24,76	1.207,15	1.182,39	19.215,36	12,48	16,22
11	8645	Aux. Adm. (1er i 2on any)	450,68	676,04	0,00	0,00	23,17	1.149,89	1.126,72	18.305,56	11,89	15,46
11	8646	Telefonista (1er i 2on any)	450,68	676,04	0,00	0,00	23,17	1.149,89	1.126,72	18.305,56	11,89	15,46
11	8647	Ordenança (1er i 2on any)	450,68	676,04	0,00	0,00	23,17	1.149,89	1.126,72	18.305,56	11,89	15,46
11	8648	Guardesa (1er i 2on any)	450,68	676,04	0,00	0,00	23,17	1.149,89	1.126,72	18.305,56	11,89	15,46
11	8649	Vigilant (1er i 2on any)	450,68	676,04	0,00	0,00	23,17	1.149,89	1.126,72	18.305,56	11,89	15,46
11	8650	Peó Especialitzat	450,68	676,04	0,00	0,00	23,17	1.149,89	1.126,72	18.305,56	11,89	15,46
12	9650	Peó	400,90	601,35	0,00	0,00	20,56	1.022,81	1.002,25	16.282,72	10,57	13,74

Taula de primes 2013.

Canvi d'horari	2,72 EUR/dia
Festiu	93,02 EUR/dia
Dieta	8,35 EUR/dia
Penós	1,36 EUR/hora
Poda vial	2,88 EUR/hora
Trucada urgent	21,29 EUR

(S'estableix un complement lineal d'import 7 EUR per 12 mensualitats en substitució de la borsa de vacances. Aquest import passarà a formar part de futur complement fruit de l'Acord de classificació professional previst en la Disposició adicional 6a.).

ANNEX 2. IMPORTS AJUDES.

Conceptes	Any 2013 (EUR)
Natalitat	85,98
Nupcialitat	275,20
Nupcialitat (abans 31/12/79)	Una mensualitat
Renov. Permís Cond.	53,00
Despeses Escolars	163,05
Colònies d'Estiu	245,83
Ajuda minusvàlids	263,00
Préstec(fons d'ajudes)	1.396,88
Pròtesi dental i obt. ⁽¹⁾	501,56
Faixes ortopèdiques ⁽¹⁾	100,31
Plantilles ⁽¹⁾	42,58
Ulleres i lentícules ⁽¹⁾	170,72

Dijous, 9 de maig de 2013

- L'import de les ajudes pels anys 2014 i 2015 està supeditat a allò que es disposa en la disposició addicional quarta de l'actual Conveni.

- La percepció de les ajudes marcades amb ⁽¹⁾ es realitzarà d'acord amb els següents percentatges i amb els imports màxims indicats més amunt, d'acord amb allò establert al Capítol III – Condicions Econòmiques, "Compactació de nivells i taules salarials":

Nivells de l'1 al 6: 50% del cost.

Nivells del 7 al 9: 60% del cost.

Nivells del 10 al 12: 75% del cost.

ANNEX 3. VESTUARI.

1. Personal de brigades.

1.1. Uniforme d'estiu:

Descripció	Durada
1. Pantalons tergal verd llarg, amb repunts, o pantalons bermudes opcionalment	Primer cop, dos
2. Samarretes verdes màniga curta amb escut serigrafiat	Cada temporada
3. Parells de mitjons verds, al personal que utilitzés bermudes	Cada temporada
2. Pantalons i camises als ferrers i mecànics en color blau	Cada temporada
1. Parell de sabatilles esportives de color verd	Cada temporada

Als xofers se'ls lliurarà unes sabatilles esportives amb sola llisa. Els ferrers i mecànics de color blau. Els ferrers, mecànics i personal de fitosanitària disposaran de calçat homologat per realitzar tasques que comportin perill i serà obligatori utilitzar-les sota responsabilitat dels interessats i dels seus superiors. El lliurament del calçat homologat serà a canvi de l'anterior degudament comprovat el seu deteriorament.

1.2. Uniforme d'hivern:

Descripció	Durada
1 Pantalons pana color verd	Primer cop, dos
Als ferrers i mecànics, dues granotes color blau	Cada temporada
1 Parell de botes, als xofers amb sola de cuir	Cada temporada
2 Camises llana màniga llarga color verd, amb escut	Cada temporada
1 Jersei color verd sense mànigues	Cada tres temporades
1 Peça d'abric amb goma als costats i mànigues, color negre amb escut brodat i tires reflectants	Cada quatre temporades

Al personal de fitosanitària se'ls proveirà d'una granota, sempre a canvi d'una ja utilitzada i deteriorada.

Barret de palla: S'ha de sol·licitar el seu lliurament per escrit (mitjançant imprès) a canvi de l'anterior quan aquest s'hagués deteriorat. La periodicitat en el lliurament del vestuari serà de manera experimental, mentre no es comprovi la durada en especial del jersei i de la peça d'abric.

2. Brigada fitosanitària.

- 3 bussos verds i es renovaran a mesura que estiguin en mal ús per altres motius.

- Gorra: La gorra serà optativa i ha de sol·licitar-se el seu lliurament per escrit (mitjançant imprès) a canvi de la gorra anterior quan aquesta s'hagués deteriorat.

3. Vigilants.

3.1. Uniforme d'estiu:

Descripció	Durada
1 Pantalons de tergal color beix	Cada temporada (Primer cop, dos)
2 Camises tergal color beix màniga curta	Cada temporada
1 Cinturó de pell color marró	Cada dues temporades

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 9 de maig de 2013

Descripció	Durada
1 Parell de sabates d'home	Cada temporada

3.2. Uniforme d'hivern:

Descripció	Durada
1 Pantalons de tergal color beix	Cada temporada (Primer cop, dos)
1 Camisa tergal color beix màniga llarga	Cada temporada
1 Corbata tergal color marró	Cada temporada
1 Parell de botes negres	Cada temporada
1 Jersei marró sense mànigues i coll de punta	Cada tres temporades
1 caçadora niló negra	Cada quatre temporades
1 impermeable niló	Cada quatre temporades

4. Guardeses:

Descripció	Durada
2 Bates de tergal color blau	Cada any
1 Parell de sabates de senyora	Cada any
1 Anorac blau	Cada tres temporades

5. Ordenances.

5.1. Uniforme d'estiu:

Descripció	Durada
1 Pantalons de tergal color blau	Cada temporada
1 Camisa tergal color blavós, màniga curta	Cada temporada
1 Corbata tergal color blau	Cada temporada
1 Cinturó de pell negre	Cada temporada
1 Parell de sabates negres	Cada temporada

5.2. Uniforme d'hivern:

Descripció	Durada
1 Vestit blau marí	Cada dues temporades
1 Camisa tergal blanca	Cada temporada (Primer cop, dues)
1 Corbata tergal negra	Cada temporada
1 Parell de sabates d'home color negre	Cada temporada
1 Jaqueta llana color blau	Cada quatre temporades
1 Impermeable niló	Cada quatre temporades

6. Encarregats generals i zeladors:

Descripció	Durada
1 Impermeable niló	Cada quatre temporades
1 Parell de sabates	Cada any
1 Parell de botes (zeladors)	Cada any

ANNEX 4. TAULA PAGAMENT DE PRODUCTIVITAT.

Nivell	Codi	Categoria	Paga productivitat (EUR)
1	1100	Cap d'Àrea	1.868,27
2	2100	Auxiliar tècnic de 1a	1.696,01
3	3100	Auxiliar tècnic de 2a	1.138,22
3	3300	Cap de 1a administratiu	1.138,22
4	4310	Cap de 2a administratiu	1.052,49
4	4220	Delineant especialitzat	1.052,49
4	4410	Encarregat general	1.052,49
4	4210	Auxiliar pràctic de 1a	1.052,49

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 9 de maig de 2013

Nivell	Codi	Categoria	Paga productivitat (EUR)
5	4230	Auxiliar pràctic de 2a	979,93
5	4420	Encarregat	979,93
6	4550	Cap de grup	951,73
7	5250	Delineant de 1a	923,61
7	5350	Oficial de 1a administratiu	923,61
7	5650	Jardiner	923,61
7	5820	Mecànic	923,61
7	5840	Oficial 1a conductor	923,61
7	5860	Oficial 1a obres	923,61
7	5880	Xofer	923,61
7	5940	Gestor	923,61
7	5960	Guardesa polivalent	923,61
7	5750	Zelador	923,61
7	5920	Conserge	923,61
8	6890	Oficial 2a maquinista	737,25
9	6250	Delineant 2a	718,98
9	6350	Oficial 2a administratiu	718,98
9	6950	Guardesa	718,98
9	6970	Vigilant	718,98
9	6880	Oficial 2a obres	718,98
9	6630	Auxiliar jardiner	718,98
10	7350	Auxiliar administratiu (3r i 4t any)	645,89
10	8640	Guardesa (tercer i quart any)	645,89
10	8641	Vigilant (tercer i quart any)	645,89
10	8642	Auxiliar jardiner (primer i segon any)	645,89
10	8643	Telefonista	645,89
10	8644	Ordenança	645,89
11	8645	Auxiliar administratiu (1r i 2n any)	362,77
11	8646	Telefonista (primer i segon any)	362,77
11	8647	Ordenança (primer i segon any)	362,77
11	8648	Guardesa (primer i segon any)	362,77
11	8649	Vigilant (primer i segon any)	362,77
11	8650	Peó especialitzat	362,77
12	9650	Peó	292,32

ANNEX 5. ACORDS QUE S'INCORPOREN A CONVENI. CLÀUSULA ADDICIONAL 8.

- Acord vestuari d'alta visibilitat (veure document original).
- Acord d'ajudes escolars i colònies d'estiu per eventuals (veure document original).
- Acord conciliació vida personal, familiar i laboral (veure document original).
- Acord conducció Nissan Trade, Capstar o similar (veure document original).
- Acord d'interpretació de l'article 30 del Conveni (veure document original).
- Acord del Comitè de Seguretat i Salut de millora i compra de calçat (veure document original).
- Acord per l'aplicació del sistema de còmput de vacances anuals (veure document original).
- Acord per l'aplicació del Capítol VI - Acció sindical de l'empresa en relació amb l'ús del crèdit d'hores mensuals retribuïdes (veure document original).
- Fulls d'ús d'hores sindicals (veure document original).

Barcelona, 5 d'abril de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès