



Reunits en el si de la comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de treball de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal, en data 25 de febrer del 2013, la representació del Comitè d'Empresa i de les organitzacions sindicals que el componen, CCOO, UGT i USOC i els representants de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal, membres de la Comissió Negociadora.

ACORDEN les següents modificacions del conveni col·lectiu vigent 2000-2004:

1. Àmbit Temporal.

1. Es modifica l'article 3, "Període de Vigència" del vigent Conveni Col·lectiu que queda com segueix:
"La durada d'aquest Conveni serà de cinc anys, i s'estén fins al 31 de desembre de 2015 i amb efectes econòmics a 1 de gener de cada any."

2. Garanties.

Es modifica l'Article.11. Garanties per substitució de les referències dels punts 1 i 2 als articles 2, 3 i 4 i 37 respectivament dels Estatuts pels articles 1 i 3 i 33.2 dels Estatuts aprovats en data 14 d'octubre de 2005.

3. Jubilació Parcial.

S'afegeix un nou punt 2 a l'article 49 amb el següent contingut:

49.2. 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 pot suposar algunes vegades un temps d'espera. S'acorda que aquest no superi els 5 mesos. Si es preveu

que pugui ser superat s'arbitraran 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.

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/a 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:

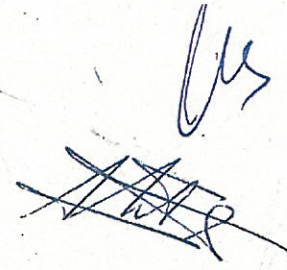
Per tal de contribuir a donar compliment al punt "Plantilla" d'aquest acord, s'oferirà en primer lloc els nous contractes de relleu a aquells/es treballadors/es actualment rellevistes que finalitzin el seu contracte.

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

La referència de l'article 50 a "l'article anterior" es substitueix per "el punt 1. de l'article anterior".

4. Jornada Laboral.

Es modifica l'article 31 "Jornada" en els següents termes:

- 
- 
- 
- 
- Es substitueix el segon paràgraf pel següent text :

"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 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"

- 
- Es substitueix l'última frase del punt "Vigilants" per la següent :

"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."



5. Plantilla.

S'afegeix un últim paràgraf a l'article 28:

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 la normalització de la seva situació laboral mitjançant els mecanismes habituals establerts en l'actual conveni col·lectiu.



6. Vacances i Festius.

L'article 33 pateix les següents variacions:

- 
- 
- L'última frase del primer paràgraf del punt 1 serà: "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".
 - S'afegeix un paràgraf final al punt 1: "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".
 - En el punt 5 se suprimeixen els paràgrafs 3r i 4t (des de "Al personal [...] fins el final del punt) i s'afegeix el següent text: "S'estableix un complement lineal d'import 7 € per 12 mensualitats en substitució de la borsa de vacances."
 - S'afegeix un punt 8è: "Es compensarà amb dies de lliure disposició els festius que coincideixin en dissabte. El personal de vigilància tindrà un tractament equivalent."

7. Prevenció de Riscos Laborals.

Es crea un nou capítol X en el Conveni Col·lectiu anomenat "Prevenció de Riscos Laborals".

S'haurà de traslladar a aquest nou capítol del Conveni Col·lectiu els articles del Conveni 2000-04 que, estant a d'altres capítols, es consideri que són temes de seguretat i salut laboral. S'afegirà el text següent:

7.1. 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.

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.

7.2. 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 informarà 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.*

7.3. 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.

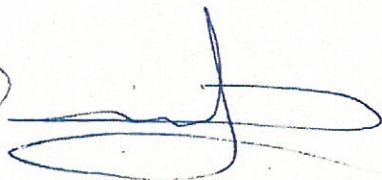
La incorporació de nou personal i/o el canvi d'activitat, implicarà rebre un curs de formació en prevenció orientat al lloc de treball que ocuparà, activitat, condicions personals, etc., llevat que aquestes mateixes condicions i activitats ja s'hagin repetit a l'últim any natural i el treballador/a hagi 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.

7.4. 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.



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.



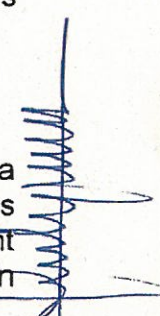
Els resultats trets, tant del Servei de Vigilància de la Salut com de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals, no podran ser utilitzats en cap cas amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador/a, garantint-ne tanmateix la confidencialitat de tota la informació relacionada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

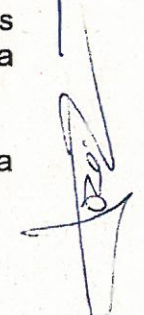


D'acord amb allò establert a l'article 25 de la LPRL, l'Institut garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball, inclosos aquells/es que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

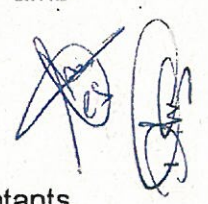
L'Institut realitzarà aquestes adequacions de categoria professional amb periodicitat bianual.

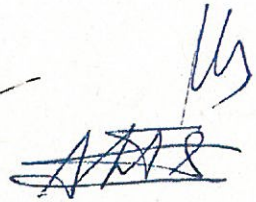
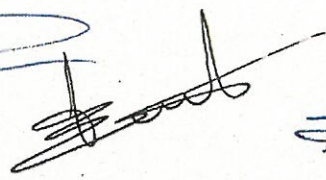


7.5. Delegats de prevenció.



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.

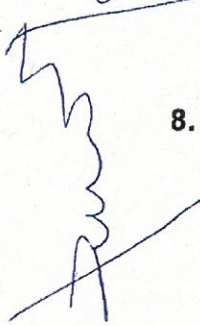




L'oficina dels delegats de prevenció serà dotada del material fungible i informàtic necessari pel desenvolupament de les seves tasques.



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.



8. Acords de la Comissió de Seguiment.

S'incorpora una nova disposició addicional amb el següent contingut: "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).

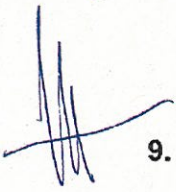
Acord d'interpretació de l'article 30 del Conveni. (2/6/09).

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 retribuit, de data 28/11/2004, aquest seguirà vigent en tota la seva extensió, fins el 31/12/13."



9. Productivitat

S'afegeix una altra Disposició Addicional amb el següent text: "L'empresa abonarà en concepte de paga de productivitat les quantitats que, per categoria, figuren a l'annex 1".



10. Capítol X. Disposicions addicionals

S'actualitza la Disposició Addicional del Capítol X, punt 4, de manera que on diu 2003 ha de dir 2014 i on diu 2004 ha de dir 2015.

11. Classificació Professional

S'afegeix una nova disposició addicional amb el següent contingut: "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 s'assoleixin tindran com a referència, a efectes econòmics, les magnituds resultants dels acords assolits a l'Ajuntament de Barcelona."

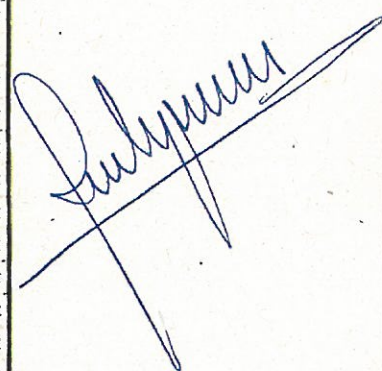
12. Pla d'Igualtat.

 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, I.M., 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.

Annex 1 

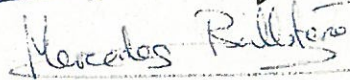
NIVELL	Codi	Categoria		Productivitat
1	1100	Cap d'Àrea	6.730,04 €	1.858,27 €
2	2100	Auxiliar Tècnic de 1ª.	6.109,52 €	1.696,01 €
3	3100	Auxiliar Tècnic de 2ª.	4.100,18 €	1.138,22 €
3	3300	Cap de 1ª. Administratiu	4.100,18 €	1.138,22 €
4	4310	Cap de 2ª. Administratiu	3.791,37 €	1.052,49 €
4	4220	Deliniant Especialitzat	3.791,37 €	1.052,49 €
4	4410	Encarregat General	3.791,37 €	1.052,49 €
4	4210	Auxiliar Pràctic de 1ª	3.791,37 €	1.052,49 €
5	4230	Auxiliar Pràctic de 2ª.	3.530,00 €	979,93 €
5	4420	Encarregat	3.530,00 €	979,93 €
6	4550	Cap de Grup	3.428,41 €	951,73 €
7	5250	Deliniant de 1ª.	3.327,12 €	923,61 €
7	5350	Oficial de 1ª. Administratiu	3.327,12 €	923,61 €
7	5650	Jardiner	3.327,12 €	923,61 €
7	5820	Mecànic	3.327,12 €	923,61 €
7	5840	Oficial 1ª Conductor	3.327,12 €	923,61 €
7	5860	Oficial 1ª Obres	3.327,12 €	923,61 €
7	5880	Xofer	3.327,12 €	923,61 €
7	5940	Gestor	3.327,12 €	923,61 €
7	5960	Guardesa Polivalent	3.327,12 €	923,61 €
7	5750	Zelador	3.327,12 €	923,61 €
7	5920	Conserge	3.327,12 €	923,61 €
8	6890	Oficial 2ª. Maquinista	2.655,78 €	737,25 €
9	6250	Deliniant 2ª	2.589,96 €	718,98 €
9	6350	Oficial 2ª Administratiu	2.589,96 €	718,98 €
9	6950	Guardesa	2.589,96 €	718,98 €
9	6970	Vigilant	2.589,96 €	718,98 €
9	6880	Oficial 2ª Obres	2.589,96 €	718,98 €
9	6630	Auxiliar Jardiner	2.589,96 €	718,98 €
10	7350	Auxiliar Administratiu (3er i 4t any)	2.326,70 €	645,89 €
10	8640	Guardesa (tercer i quart any)	2.326,70 €	645,89 €
10	8641	Vigilant (tercer i quart any)	2.326,70 €	645,89 €
10	8642	Auxiliar Jardiner (primer i segon any)	2.326,70 €	645,89 €
10	8643	Telefonista	2.326,70 €	645,89 €
10	8644	Ordenança	2.326,70 €	645,89 €
11	8645	Auxiliar Administratiu (1er i 2on any)	1.306,79 €	362,77 €
11	8646	Telefonista (primer i segon any)	1.306,79 €	362,77 €
11	8647	Ordenança (primer i segon any)	1.306,79 €	362,77 €
11	8648	Guardesa (primer i segon any)	1.306,79 €	362,77 €
11	8649	Vigilant (primer i segon any)	1.306,79 €	362,77 €
11	8650	Peó Especialitzat	1.306,79 €	362,77 €
12	9650	Peó	1.053,03 €	292,32 €

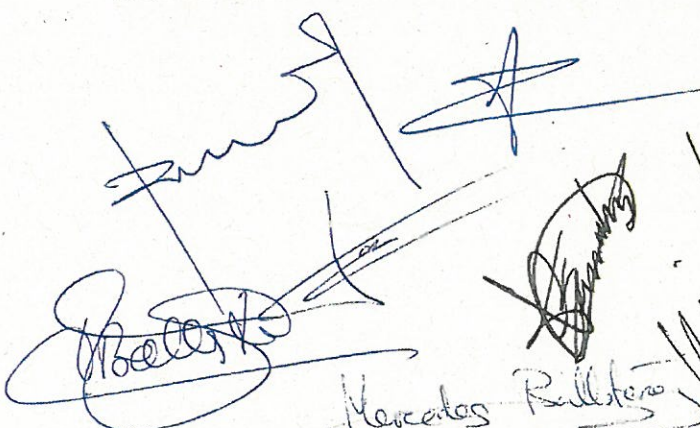


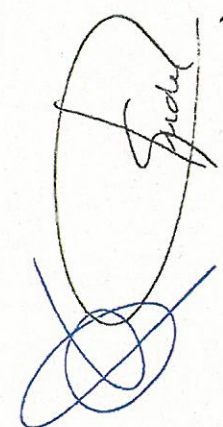


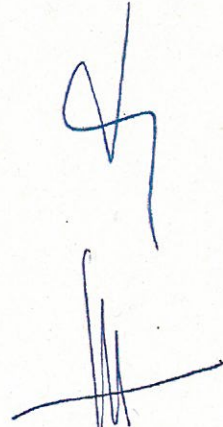
















I per què així consti, signen el present acord de conveni els representants de la Direcció de l'Institut, del Comitè d'Empresa i de les seccions sindicals en ell representades.

En representació de l'Institut

Roman Llagostera i Pujol	Gerent	
Alfred Medina Gené	Director de Recursos Humans	
Lidia García Soler	Directora de Planificació i Control de Gestió	
Xavier Hernández Marcet	Director d'Espais Verds i Biodiversitat	
Oriol Salvat Devesa	Cap de Relacions Laborals i Prevenció	
Josep M. Ballester Rosell	Cap de Selecció i Formació	
Albert Marina Perarnau	Cap de Personal	
Antonio García Bravo	Cap Eixample-Sants-Montjuïc	
Lluís Cerqueda Travé	Cap Control Gestió d'Arbrat	
Izaskun Martí Carral	Cap Avaluació i Administració Territorial	

En representació del Comitè d'Empresa

José Ruiz Aránega	President del Comitè d'Empresa	
David Arizmendi Pérez	Secretari del Comitè d'Empresa	
Silvia Fitó Hernández	CCOO	
Daniel Agras Alegre	CCOO	
Enrique Javier Sánchez Ruiz	CCOO	
M ^a Angeles Ayuso Uceda	CCOO	
Antonio Cano Izaguirre	CGT	
Carlos Bernal Lorente	CGT	
Bartolomé Carmona Ramos	CGT	
Francisco Ruiz Flores	UGT	
Jose Pablo Ferrándiz Blas	UGT	
David Aranda Peñalver	UGT	
Eduard Pros Caballero	USOC	
Carles Sellabona Mauri	USOC	

Suplent



Ajuntament
de Barcelona

En representació de les seccions sindicals d'Empresa

Miguel Cayuela Marín CCOO

Verònica Alberca Bartomeu CGT

Glòria Sendra Montes UGT

Mercedes Ballesteros Ferro USOC

El President de la Comissió Negociadora


Juan Ignacio Marín Arce