

Divendres, 27 de gener de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 6 d'octubre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Garden Tona, SL (centre de treball de Tona) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101521012016)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Garden Tona, SL (centre de treball de Tona) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de juny de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Garden Tona, SL (centre de treball de Tona) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101521012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 GARDEN TONA, SL, (CENTRE DE TREBALL DE TONA) PARA LOS AÑOS 2016-2018.

DISPOSICIONS GENERALS.

CAPÍTOL I. ÀMBIT D'APLICACIÓ, DURADA, PRÒRROGA.

Article 1. Àmbit Funcional.

El present Conveni regirà al centre de treball que la societat Garden Tona, SL, té radicat en Carrer de Jaume I, 15, 08551 Tona (Barcelona).

Article 2. Àmbit Territorial.

El present Conveni afectarà al centre de treball de l'empresa Garden Tona, SL, situat en Carrer de Jaume I, 15, 08551 Tona (Barcelona).

Article 3. Àmbit Personal.

Queden compresos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, les persones que ostentin la condició de treballadors per compte de la societat Garden Tona, SL. Així mateix, queden exceptuades de l'àmbit d'aplicació personal, les relacions que es regulen als apartats 1.3 i 2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 4. Vigència.

Les condicions pactades en el present Conveni entren en vigor en el moment de la seva signatura, i els seus efectes econòmics es retrotrauran a data 1 de gener de 2016, amb independència de la seva publicació.

Article 5. Durada.

El present Conveni tindrà una durada de 3 anys, per la qual cosa finalitzarà el 31 de desembre de 2018.

Divendres, 27 de gener de 2017

---

### Article 6. Pròrroga.

A l'empara d'allò regulat en l'article 86.2 de l'Estatut dels treballadors, el Conveni quedarà prorrogat d'any en any, mentre no intervingui denúncia expressa de les parts.

### Article 7. Revisió o Rescissió.

La denúncia del present Conveni, per a la seva revisió o rescissió haurà de realitzar-se amb dos mesos d'antelació a la data de finalització de la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues, per qualsevol de les parts legitimades a aquest efecte.

Denunciat el Conveni o qualsevol de les seves pròrrogues, ell mateix mantindrà vigent el seu contingut normatiu, en tant no es publiqui un de nou.

## CAPÍTOL II. PRELACIÓ DE NORMES, GARANTIA AD PERSONAM, VINCULACIÓ, COMISSIÓ PARITÀRIA, COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.

### Article 8. Prelació de normes.

En tot allò no contemplat en aquest Conveni, i en atenció al que es disposa en l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, serà aplicable el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, de l'Estatut dels Treballadors, així com la resta de disposicions de caràcter general, i en especial el Conveni col·lectiu estatal de jardineria (codi de conveni núm. 99002995011981).

L'aplicació del present Conveni d'empresa, exclou als altres Convenis que es trobin en vigor, o que es puguin pactar en el futur, qualsevol que sigui el seu àmbit.

Els pactes continguts en el present conveni sobre les matèries en ell regulades seran de preferent aplicació sobre qualsevol altres disposicions legals de caràcter general que vinguessin regint en la matèria, sense perjudici de l'aplicació de les matèries no regulades en aquest, i que es regulin per convenis col·lectius d'àmbit nacional, autonòmic o provincial, i que corresponguin al mateix àmbit funcional.

### Article 9. Vinculació a la totalitat.

Els pactes en aquest conveni, constitueix un tot orgànic i indivisible, en el supòsit que alguna de les seves clàusules sigui anul·lada per Sentència ferma, o no aprovada per l'autoritat laboral, quedarà sense efecte la totalitat del Conveni havent d'examinar-se novament el seu contingut per la comissió negociadora del mateix.

### Article 10. Comissió Paritària.

Les funcions que realitzarà la Comissió Paritària, són aquelles que li són assignades en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, i disposicions addicionals.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni estarà formada per tres vocals de cada representació que hagin intervingut en la negociació del mateix, a designar per empresa i representants dels treballadors.

Per la part empresarial estarà formada per: Marc Terricabras Genís, Joaquim Bosch Gutiérrez i per M<sup>a</sup> Angels Genís Canal.

Per la part social, estarà formada per: Manuel Puigdollers Carbonés, Jose Luis Jerónimo Prados i Joaquim Adan García.

Els dubtes respecte la interpretació i aplicació d'alguna de les clàusules del Conveni, seran sotmeses a la Comissió Paritària, que haurà de resoldre-les, sense perjudici d'optar per posteriors mesures contemplades en la normativa legal vigent. Els acords als quals arribi la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les representacions. Les parts signatàries del present Conveni, s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària quants dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, poguessin plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

Divendres, 27 de gener de 2017

---

Les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió Paritària hauran de presentar-se de forma escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, havent de tenir com a contingut mínim obligatori:

- Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- Raons i fonaments que entengui li assisteixen al proponent.
- Proposta o petició concreta que es formuli a la Comissió.

La Comissió Paritària es reunirà de forma extraordinària i obligatòria per sol·licitud de qualsevol de les parts que subscriuen el present conveni. La reunió es celebrarà en un període màxim de 10 dies hàbils, des de la data de notificació de la discrepància sorgida en relació a la interpretació d'alguna de les clàusules del present conveni.

I es donarà resposta en relació al dubte, o discrepància al·legada, en un període màxim de 15 dies hàbils des del moment en què se celebri la reunió anteriorment indicada.

En el cas en què la Comissió Paritària no aconsegueixi un acord en relació a les qüestions que li siguin plantejades, aquestes discrepàncies se sotmetran als mecanismes de resolució de conflictes continguts en l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2015-2017, subscrit el 27 de novembre de 2015.

### Article 11. Compensació.

A l'empara del que estableix l'Article 84 de l'Estatut dels Treballadors, el règim econòmic regulat en aquest Conveni, compensa i substitueix íntegrament, a aquell que regís anteriorment per disposició legal, conveni col·lectiu d'àmbit superior o altres disposicions normatives.

### Article 12. Absorció.

Qualsevol disposició futura de caràcter vinculant que tingui prioritat aplicativa, segons la legislació vigent, que modifiqui el règim econòmic pactat en aquest conveni, tindrà eficàcia únicament, quan en còmput global superi els imports aquí regulats.

## CAPÍTOL III. JORNADA, HORARI, JORNADA INTENSIVA, VACANCES I LLICÈNCIES.

### Article 13. Jornada.

La jornada laboral serà de 1.800 hores anuals, que es distribuirà de dilluns a divendres.

En tot cas, haurà d'entendre's que la jornada de treball s'iniciarà en el centre de treball que la societat té en el Carrer de Jaume I, número 15, 08551 Tona (Barcelona).

### Article 14. Horari.

La societat podrà distribuir la jornada establerta en l'article anterior al llarg de l'any, mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. Afectant la uniformitat o irregularitat, bé a tota la plantilla, o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any o en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

1. La societat podrà distribuir de forma irregular el 15% de la jornada anual indicada en l'article anterior, podent afectar amb això a la jornada màxima setmanal o mensual. Igualment podrà afectar als horaris diaris.

2. Quan es practiqui per l'empresa una distribució irregular de la jornada, es limitarà aquesta als topalls mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no podrà excedir-se d'un mínim i màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal aquests límits no podran excedir-se de 35 a 45 hores.

Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior, amb caràcter general, podran ser modificats a nivell d'empresa i previ acord de les parts, fins a les següents referències: en còmput diari de 6 a 10 hores o en còmput setmanal de 30 a 50 hores.

3. La distribució irregular de la jornada no afectarà a la retribució i cotitzacions del treballador.

Divendres, 27 de gener de 2017

### Article 15. Jornada Intensiva.

Es preveu la possibilitat de realitzar jornada intensiva per tot el personal durant els mesos d'estiu, o altres períodes. Aquest acord haurà de ser adoptat pels representants de la societat i els representants legals dels treballadors, durant la confecció del calendari laboral anual, sense que pugui ser d'aplicació sense previ acord entre les parts, exceptuant allò indicat en l'article anterior.

### Article 16. Vacances.

Tot el personal afectat per aquest Conveni, amb independència de la seva modalitat contractual, tindrà dret al gaudir d'un període vacacional anual retribuït d'un mes natural. El gaudiment d'aquest període es determinarà entre pacte entre empresa i treballador. O entre empresa i representants dels treballadors, quan l'afectació sigui de caràcter col·lectiu.

El calendari de vacances serà exposat a l'empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudiment.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4.5 i.7 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin, tal i com disposa l'article 38.3 del mateix text legal.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

El període vacacional estarà retribuït amb les percepcions mensuals habituals.

### Article 17. Llicències i Permisos.

Els treballadors tindran dret a les següents llicències i permisos.

- a) En el cas de matrimoni 16 dies naturals.
- b) En el cas de intervenció quirúrgica greu, hospitalització, malaltia o accident greu o defunció de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat 4 dies naturals si és en la província on resideix el treballador i 5 dies naturals si és fora de la mateixa.
- c) En el cas de defunció de parents amb tercer grau de consanguinitat o afinitat 1 dia natural.
- d) En el cas de naixement o adopció, 4 dies naturals dels que almenys dos seran hàbils.
- e) El temps necessari per l'assistència als exàmens corresponent a estudis de Formació Professional, Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat i Universitaris i permís de conduir.
- f) En el cas de trasllat de domicili dos dies.
- g) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Quan el compliment del deure referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'ET. En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització o remuneració es descomptarà de l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a la societat.

- h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal de l'empresa.

Divendres, 27 de gener de 2017

i) En el cas de treballadors/es per lactància d'un menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència al treball que es podrà dividir en dues fraccions. Per la seva voluntat podran substituir aquest dret per una reducció de jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, segons allò establert a l'article 37.4 de l'ET.

j) En el cas qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no porti a terme una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella, segons allò disposat a l'article 37.6 de l'ET.

k) Un dia natural, dos dies si es fora de la província, per matrimoni de pares, fills, nets i germans, de un o altre cònjuge amb el límit anual màxim de tres casaments per any natural o proporcionalment si fos inferior al temps de duració del contracte de treball.

l) Pel temps necessari per assistència al metge amb la posterior justificació.

m) Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i en el casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions informatives i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració de idoneïtat, sempre, en tots el casos, que tinguin lloc dintre de la jornada de treball.

n) Els treballadors disposaran de 6 dies d'assumptes propis a l'any, essent el treballador qui escollirà la data de gaudiment. Els dies d'assumptes pròpies tindran la consideració de jornada efectiva de treball.

Els treballadors hauran d'avisar del gaudiment dels dies d'assumptes propis, amb una antelació de 48 hores.

En el cas de treballadors incorporats al llarg de l'any natural, gaudiran dels dies proporcionals en funció de la data de la seva incorporació.

o) Al efectes d'aquests permisos o llicències, tindrà la consideració de cònjuge, la persona que convisqui de forma estable amb el treballador/a i així ho hagi comunicat amb una antelació de sis mesos i per escrit a l'empresa.

### CAPÍTOL IV. CONDICIONS ECONÒMIQUES I HORES EXTRAORDINÀRIES.

#### Article 18. Salari Base.

El Salari base, és aquell determinat en l'Annex I del present Conveni. Aquest salari base es percebrà a raó de dotze mensualitats ordinàries, incloent les vacances, i tres gratificacions extraordinàries.

#### Article 19. Gratificacions Extraordinàries.

Els treballadors afectats per aquest Conveni, tindran dret a l'abonament de dues gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions extraordinàries indicades en aquest article estaran retribuïdes amb una mensualitat de salari base.

Aquestes gratificacions no es reportaran mentre existeixi qualsevol de les causes de suspensió del contracte, previstes en l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici d'allò regulat a l'article 31 d'aquest conveni.

Les gratificacions extraordinàries regulades en aquest punt seran prorratejades mensualment, percebent-se el pagament de les mateixes, d'aquesta forma.

#### Article 20. Paga verda.

Al marge de les gratificacions extraordinàries regulades en l'article 19 del present conveni, els treballadors afectats per ell, tenen dret a la denominada paga verda, que es prorratejarà mensualment.

Aquesta paga està retribuïda amb una mensualitat de salari base.

#### Article 21. Dietes.

El treballador que en moments puntuals hagi de realitzar una tasca que no el permeti pernoctar a casa seva, rebrà el pagament de l'allotjament, les dietes de sopar i esmorzar (mitja dieta), i una compensació econòmica del 10% del salari diari per cada un dels dies que resti fora de casa seva.

Mitja Dieta: 10,38 EUR.

Dieta Sencera: 51,87 EUR.

Divendres, 27 de gener de 2017

---

### Article 22. Hores Extraordinàries.

De conformitat amb el regulat en l'Estatut dels Treballadors, en el seu article 35, el límit d'hores extraordinàries que podran realitzar-se anualment, no podrà ser superior a vuitanta (80).

Les hores extraordinàries realitzades, podran ser compensades per temps equivalent de descans retribuït, dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

No comptabilitzaran en el còmput del límit anual de vuitanta (80) hores extraordinàries, aquelles compensades en els termes del paràgraf anterior.

El preu de l'hora extraordinària, és el que consta en l'Annex II del present Conveni, per a cadascuna de les categories que es relacionen.

### Article 23. Salari o Retribució diària.

S'entén per salari o retribució diària, la trentena parteix del sou mensual fix.

### Article 24. Salari o retribució mensual.

S'entén per salari o retribució mensual, el sou mensual fix que s'estableixen en els annexos d'aquest conveni.

## CAPÍTOL V. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

### Article 25. Classificació Professional, (Grup Professional i Funcions)

Donades les característiques de l'empresa, els treballadors afectats pel present Conveni estaran integrats en alguns dels següents grups professionals.

#### 25.1 Definició dels grups professionals.

#### Grup Professional 1. PERSONAL DE TREBALLS MANUALS.

##### - Subgrup A.

En aquest grup professional s'inclouen els treballadors que executen tasques establertes de forma concreta i amb un alt grau de dependència. Aquestes tasques són senzilles i requereixen, amb caràcter general, l'aportació d'esforç físic. Els treballadors emmarcats en el present grup professional no tenen cap altre treballador al seu càrrec.

S'enquadren també en aquest grup professional, els treballadors que no ostenten preparació, ni coneixement tècnic ni pràctic.

##### Formació.

Per a l'acompliment adequat de les activitats emmarcades en aquest grup professional, no és necessari posseir una formació específica.

##### Tasques.

S'entendran com a pròpies d'aquest grup, de manera enunciativa i no exhaustiva, la següent relació d'activitats, sempre que no impliqui la seva realització en altura situats sobre equips, mitjans auxiliars o elements provisionals.

##### Àrea de producció i activitats assimilades.

1. Neteja i ordenació de parcs o zones verdes.
2. Activitats auxiliars realitzades de manera manual, tals com: transportar manualment eines.
3. Reg del parc o zona verda.

Divendres, 27 de gener de 2017

---

4. Maneig i utilització d'eines manuals bàsiques.
5. Suport i col·laboració als seus superiors en l'execució dels treballs, anteriorment indicats.
6. Realitzar tasques bàsiques de manteniment de les flors i plantes.
7. Atendre als clients de la botiga de plantes i flors.

Funcions.

A manera enunciativa i no exhaustiu quedarien englobats en aquest grup professional, les següents funcions:

Peó sense experiència; és el treballador major de 18 anys, però sense experiència en el sector, que realitza tasques per les quals no es requereixen preparació o coneixements específics.

Peó Florista; és el treballador que realitza tasques d'esforç físic i que no requereixen coneixements específics sobre el cultiu i cura de flors, plantes i arbres. Donar suport al florista i peó florista en el viver.

Peó ordinari; és el treballador que realitza bàsicament tasques d'esforç físic, i que no requereixen coneixements específics sobre el tractament, cura i manteniment de parc, jardins, etc.

- Subgrup B.

Els treballadors emmarcats en aquest subgrup posseeixen un coneixement general de l'ofici, adquirit a través de la formació i experiència. Es troben sota la direcció del capatàs o encarregat. Realitzen les tasques fonamentals als parcs i jardins.

Poden tenir treballadors al seu càrrec, del mateix grup professional, o inferior funció.

S'inclou en aquest grup professional, el conductor, que s'encarrega de conduir els vehicles de l'empresa de forma externa, transportant les mercaderies necessàries per al correcte desenvolupament de l'activitat de l'empresa.

El Conductor, ha de conèixer el vehicle que utilitza i ser responsable del seu bon ús, cura i neteja. Ha de trobar-se en possessió del permís de conduir necessari per a l'ús del vehicle assignat. De la mateixa manera, ha de comptar amb els coneixements necessaris a un Oficial 1<sup>a</sup>.

Formació.

Per a l'acompliment adequat de les activitats emmarcades en aquest subgrup professional, es recomana haver finalitzat estudis equivalents a l'Ensenyament Secundari Obligatori o al grau mitjà de Formació Professional, o bé, coneixements adquirits a través de l'experiència en l'ofici o professió.

Tasques.

S'entendran com a pròpies d'aquest subgrup, de manera enunciativa i no exhaustiva, la següent relació d'activitats:

Àrea producció i manteniment.

1. És el responsable del reg de la gespa, arbres i plantes, cavat i entrecavat, neteja del parc o zona verda.
2. Realitzar i col·laborar en la poda i perfilat.
3. Col·laborar amb els seus superiors i recolzar-los en les activitats que aquests els encomanin, sempre en atenció a la seva formació i experiència.
4. Plantació de qualsevol espècie d'element vegetal.
5. Preparació de terres i abonaments.
6. Preparació d'insecticides i anticriptogàmics i la seva ocupació.



Divendres, 27 de gener de 2017

7. Realitzar el manteniment de flors i planters.
8. Assessorar i informar als clients de la botiga en relació a les plantes i flors que es venen.
9. Poden portar a terme tasques pròpies de la plantació i conservació del jardí.

Àrea de serveis transversals.

1. Realitzar l'obertura i tancament de les portes d'accés a les instal·lacions.

Funcions.

A manera enunciativa i no exhaustiu quedarien englobats en aquest grup professional, les següents funcions.

Florista; és el treballador que sense tenir els coneixements d'un Oficial Florista, realitza tasques complementàries a aquest, en el cultiu i cura de les flors i plantes del viver.

Oficial Florista; és el treballador amb un ampli coneixement de les flors, plantes i arbres, que es dedica no només a la seva cura, sinó també al seu cultiu. Ha de tenir coneixements per portar a terme tota la cura de les flors i plantes des del seu cultiu, fins a la venda del mateix.

Oficial 2ª; és el treballador que realitza tasques concretes que sense tenir l'experiència i coneixements d'un oficial 1ª, requereixen pràctica i habilitat. Posseeix els coneixements per realitzar les tasques pròpies de la poda, plantació, protecció, reg, abonaments etc. de les plantes i flors. Pot portar vehicles que requereixin el carnet de conduir B.

Oficial 1ª; és el treballador amb domini del ofici, que pot realitzar tasques de plantació i conservació del jardí, entre d'altres, amb iniciativa i responsabilitat. Té coneixement de les flors i plantes, així com de la seva cura i les plagues que els poden afectar. Està capacitat per portar i conduir vehicle amb el permís de conduir B. Està a les ordres de l'encarregat, però pot donar directrius a funcions inferiors.

Conductor; és el treballador amb la categoria d'Oficial 1ª, que pot portar vehicles amb el permís de conduir C i superiors, i que posseeix el coneixement dels accessoris dels vehicles emprats, com ara grues, tractel, bolquet, etc.

Encarregat; és el treballador de confiança de la societat que amb coneixements suficients de l'activitat pròpia de l'empresa es troba al capdavant de l'equip de treballadors, organitzant-los, distribuint i controlant el seu rendiment i activitat.

Grup Professional 2. PERSONAL TÈCNIC.

En aquest grup professional s'inclouen els treballadors que assumeixen responsabilitat, tant en la direcció i supervisió dels treballadors, com en el disseny de projectes i relació amb clients i proveïdors. Així mateix, es troben en aquest grup els treballadors que poden planificar, organitzar i ajustar la primera execució de servei.

Les seves decisions precisen el coneixement de tasques molt diverses i impliquen un grau d'iniciativa.

Disposen de coneixement del procés productiu, o de l'organització de serveis de l'empresa.

Formació.

Per a l'acompliment adequat de les activitats emmarcades en aquest grup professional, es recomana posseir una titulació superior en formació professional o universitària i experiència professional.

Tasques.

S'entendran com a pròpies d'aquest grup, de manera enunciativa i no exhaustiva, la següent relació d'activitats:

Àrea de gestió tècnica, producció i manteniment.

1. Dirigeix, organitza i controla la primera execució de l'obra, manteniment de parcs, jardins i zones verdes.



Divendres, 27 de gener de 2017

---

2. Dirigeix l'aplicació dels tractaments fitosanitaris, controla les plagues, l'abonat, el reg, poda i altres operacions respecte a la revisió i execució de les obres de jardineria.

3. Col·labora amb l'oficina de projectes, en la realització i assessorament de les obres de jardineria.

4. Rep les incidències notificades pels encarregats i capatassos de les obres, i adopta en la mesura d'allò possible les accions correctores, sense perjudici de la comunicació a l'oficina de projectes, si fos el cas.

Funcions.

A manera enunciativa i no exhaustiva quedarien englobats en aquest grup professional, les següents funcions.

Tècnic Diplomat.

Titulat Superior (Licenciat o Graduat).

Grup Professional 3. PERSONAL ADMINISTRATIU.

Els treballadors emmarcats en aquest grup professional posseeixen un coneixement general de l'ofici, adquirit a través de la formació i experiència. Realitzen les tasques fonamentals en l'àmbit administratiu.

Assumeixen, sota la dependència directa de la Gestió, Gerència o Administració, les tasques administratives, tals com despatxar correspondència, emails, realitzar la facturació, comptabilitat, gestió i elaboració de pressupostos, etc.

Disposen de coneixement del procés administratiu, comptabilitat, ofimàtica, i idiomes, entre uns altres, i de l'organització de serveis de l'empresa.

Formació.

Per a l'acompliment adequat de les activitats emmarcades en aquest grup professional, és requereix posseir una titulació mitjana/superior en formació professional o universitària i experiència professional.

Tasques.

S'entendran com a pròpies d'aquest grup, de manera enunciativa i no exhaustiva, la següent relació d'activitats:

Àrea de gestió tècnica i administrativa.

1. Recepció de trucades.
2. Contacte amb clients, proveïdors i ens de l'administració.
3. Gestió documental, confecció de pressupostos, control de personal, absentisme, etc.
4. Realitzar processos comptables.
5. Confecció de cartes, fax, burofax, i altres documents anàlegs.
6. Qualsevol altra operació o tasques relacionades amb la gestió administrativa.

Funcions.

A manera enunciativa i no exhaustiu quedarien englobats en aquest grup professional, les següents funcions.

Aux. Administratiu; és el treballador que realitza tasques que per la seva senzillesa no requereixen els coneixements d'un administratiu.

Administratiu; és el treballador que realitza tasques de comptabilitat i gestió documental.

Oficial Administratiu, és el treballador que domina els treballs d'aquesta àrea de l'empresa, i que treballa amb iniciativa i responsabilitat, pot donar directrius tant a l'administratiu, com a l'auxiliar administratiu.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de gener de 2017

### 25.2 Enquadrament de Grups Professionals i Funcions.

Grup Professional	Àrea Funcional	Àrea Funcional	Serveis Transversals
Grup 1	Gestió tècnica disseny i planificació	Producció i activitat assimilades	
	Subgrup A	Peó Sense Experiència Peó Ordinari Peó Florista	
	Subgrup B	Florista Oficial Florista Oficial 2 <sup>a</sup> Oficial 1 <sup>a</sup> Conductor Encarregat	
Grup 2	Tècnic Diplomat Tècnic Superior		
Grup 3			Aux. Administratiu Administratiu Oficial Administratiu

### 26. Període de prova.

S'estableix un període de prova, que en cap cas podrà ser superior als sis mesos per als Tècnics Titulats, ni d'un mes natural pels altres treballadors.

### CAPÍTOL VI. NÒMINA, PAGAMENT DE LA RETRIBUCIÓ.

#### 27. Nòmina.

Els treballadors percebran mensualment el seu salari per mitjà d'una nòmina, o rebut oficial de salaris, en el qual es trobessin degudament indicats cadascun de les meritacions que integraran l'import total a percebre, així com les bases sobre les quals s'aplicaran les retencions corresponents a càrrec del treballador, regulades en les lleis corresponents.

L'abonament del salari, es realitzarà mitjançant ingrés en el compte corrent bancari o llibreta d'estalvis, que cada treballador haurà de facilitar a la societat.

Aquest abonament s'efectuarà per mesos naturals vençuts.

### CAPÍTOL VII. DRETS SINDICALS.

#### 28. Garanties.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els representants legals dels treballadors, membres del Comitè d'empresa i Delegats de Personal, disposaran de les següents garanties:

- Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal.
- Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es base en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, de l'establert en l'article 54. Així mateix no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.
- Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Divendres, 27 de gener de 2017

• Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del comitè o delegat de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala: delegats de personal o membres del comitè d'empresa:

1r Fins a cent treballadors, quinze hores.

2n De cent u a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3r De dos-cents cinquanta-u a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4t De cinc-cents u a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5è De set-cents cinquanta-u d'ara endavant, quaranta hores.

29. Quota Sindical.

En el cas que algun treballador afiliat a una central sindical ho sol·licités a la societat, aquesta procedirà al descompte de la nòmina, l'import corresponent a la quota sindical.

El treballador haurà de notificar formalment i per escrit a l'empresa, l'ordre de descompte, la central sindical a la qual està afiliat i la quantia de la quota.

L'empresa, previ descompte, procedirà a l'ingrés de la quota a la central sindical que correspongui.

30. Tauler d'anuncis.

La societat facilitarà un tauler d'anuncis a cada centre de treball, per facilitar la informació i difusió d'aquelles notícies que els representants legals dels treballadors considerin rellevants.

CAPÍTOL VIII. RÈGIM ASSISTENCIAL.

31. Millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social durant la situació d'incapacitat temporal.

31.1 Incapacitat temporal derivada de contingències comunes o accident no laboral.

En els supòsits de incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la societat complementarà la prestació fins el 75% del salari brut mensual, des del dia 1 fins al dia 8 de la baixa. I en el cas que la baixa superi els 8 dies de duració, la societat complementarà la prestació fins el 100% del salari brut mensual, des del dia 1 de la baixa i fins el dia 90.

Aquests complements operaran només per la primera baixa mèdica de l'any natural i s'abonarà amb els límits i duració indicats o fins que s'extingeixi la relació laboral.

31.2 Incapacitat temporal derivada de contingències professionals o malaltia professional.

En els supòsits de incapacitat temporal derivada de contingències professionals, o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació amb una quantitat, que sumada a les prestacions reglamentàries, garanteixi la percepció del 100% del salari brut mensual. Aquest complement operarà mentre perduri la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals o malaltia professional, o bé s'extingeixi la relació laboral.

32. Prestació per invalidesa i mort.

Si com a conseqüència d'accident laboral, es derivés una situació d'incapacitat en grau permanent total o absoluta, per a tota classe de treball, o la defunció per accident laboral o malaltia professional, l'Empresa abonarà al treballador/a o beneficiaris, a tant alçat d'una sola vegada i a partir de la signatura del present conveni i durant la vigència del mateix la quantitat de 18.030,36 EUR (divuit mil trenta EUR amb trenta-sis cèntims).

L'empresa subscriurà a aquest efecte la corresponent pòlissa amb una companyia d'assegurances en els terminis i condicions que estableix la normativa vigent.

Divendres, 27 de gener de 2017

### CLAUSULES ADDICIONALS.

#### Primera. Mediació, Conciliació i Arbitratge.

Sense perjudici de la intervenció que pugui realitzar la Comissió Paritària, a l'efecte de solució de conflictes col·lectius, les parts negociadores se sotmeten als procediments de mediació, arbitratge i conciliació regulats en l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2015-2017 signat el 27 de novembre de 2015.

#### Segona. Antiguitat.

Els treballadors que a l'entrada en vigor del present conveni vinguessin gaudint d'un plus en concepte d'antiguitat, mantindran el plus salarial generat sota aquest concepte. No obstant això, aquest plus d'antiguitat no patirà cap increment durant la vigència del present conveni, pel que el meritament d'antiguitat no produirà efectes sobre el concepte de plus antiguitat, que queda abolit.

Aquest plus, passarà a denominar-se (plus ad personam).

#### Tercera. Clàusula de subrogació.

A) En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió o rescat d'una contracta, així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la substitució entre entitats, persones físiques o jurídiques que duguin a terme l'activitat que es tracti, els treballadors/as de l'empresa sortint passaran a adscriure's a la nova empresa o entitat pública que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions econòmics, socials, sindicals i personals que gaudeixin en l'empresa substituïda.

Quan es produeixi una subrogació, el personal objecte de la mateixa haurà de mantenir les condicions econòmiques i socials que venia gaudint fins al moment, encara que l'empresa cessionària o entrant vingués aplicant a les seves treballadors condicions inferiors en virtut d'un conveni estatutari d'empresa. L'aplicació de les condicions del personal subrogat es mantindrà fins al venciment del conveni que els fos aplicable al moment de la subrogació, o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti d'aplicació a l'empresa cessionària.

Es produirà l'esmentada subrogació del personal sempre que es donin alguns dels següents supòsits:

1. Treballadors/as en actiu que realitzin el seu treball en el centre de treball amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al citat període de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.
2. Treballadors/as que al moment de la substitució es trobin malalts, accidentats, en excedència, en invalidesa provisional, vacances, permís, descans maternal, sempre que hagin prestat servei a la contracta a la qual es refereix la subrogació almenys els quatre últims mesos abans de sobrevenir qualsevol de les situacions citades.
3. Treballadors/as amb contractes d'interinitat que substitueixin alguns dels treballadors esmentats a l'apartat segon, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
4. Treballadors/as de nou ingrés que per exigència del client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació, en els quatre mesos anteriors a la finalització d'aquella.

B) Tots els supòsits anteriors contemplats s'hauran d'acreditar fefaentment i documentalment per l'empresa o entitat pública sortint a l'entrant i a la representació dels treballadors/as amb la documentació que es planteja més endavant i en el termini de deu dies hàbils explicats des del moment que l'empresa entrant o sortint comuniqui fefaentment a l'altra empresa el canvi d'adjudicació del servei.

C) En cas de subrogació, els treballadors hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat al calendari vacacional, amb independència de quin sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

Els treballadors/as que no haguessin gaudit les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació, les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà d'efectuar-ho en la corresponent liquidació.

Divendres, 27 de gener de 2017

Els treballadors/as que, en ocasió de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part d'any treballat en la mateixa, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudiment del període vacacional que a cada treballador/a li quedés pendent de gaudir, i en tot cas haurà d'abonar al treballador/al que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en què presti serveis per a la mateixa, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

D) L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts al fet que vincula: empresa o entitat pública, ja sigui cessant o entrant, i treballador/a.

En cas que un client rescindís el contracte d'adjudicació del servei amb una empresa, amb la idea de realitzar-ho amb el seu propi personal, i posteriorment contractés amb una altra de nou el servei, abans de transcorreguts dotze mesos, la nova concessionària haurà d'incorporar a la seva plantilla al personal afectat de l'anterior empresa de jardineria, sempre que es donin els requisits establerts en el present article.

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei, fora el de realitzar-ho amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seva plantilla als treballadors afectats de l'empresa fins al moment prestadora d'aquest servei.

Quarta. Peó sense experiència. (Peó SE).

La permanència en aquesta funció, no podrà ser superior a un any, passant automàticament al grup superior. Queda a criteri de la societat la reducció d'aquest temps.

Cinquena. Procediment per inaplicació de Conveni col·lectiu.

De conformitat amb el regulat en l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es resoldran pel procediment regulat en el propi article 82.3, i 41 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas de no haver arribat a un acord durant la vigència del període de consultes, qualsevol de les parts, podrà sol·licitar la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords al fet que es refereix aquest apartat.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, quan la inaplicació de les condicions de treball afectés a centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos.

El resultat dels procediments a que es refereixen els paràgrafs anteriors, que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral únicament als efectes de dipòsit.

Sisena. Taules Salarials corresponent a 2016.

Les taules salarials per aquest any 2016, seran les que es contemplen en l'annex I del present conveni. Respecte de l'any 2017 i següents, la representació legal dels treballadors i la representació de la societat es reuniran durant el primer trimestre de cada any per tal de confeccionar-les.

ANNEX I.

TAULES SALARIALS 2016.

Grup	Funció	Salari base 2016	Salari anual
1A	Peó SE	611,52	9.172,80
1A	Peó ordinari	757,34	11.360,16
1A	Peó Florista	611,52	9.172,80
1B	Florista	1.020,83	15.312,48
1B	Oficial Florista	1.411,96	21.179,40
1B	Oficial 2 <sup>a</sup>	823,31	12.349,68

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de gener de 2017

Grup	Funció	Salari base 2016	Salari anual
1B	Oficial 1ª	1.226,03	18.390,48
1B	Conductor	1.226,03	18.390,48
1B	Encarregat	1.280,54	19.208,04
2	Tècnic Diplomat	1.280,00	19.200,00
2	Tècnic Superior	1.855,00	27.825,00
3	Aux. Administratiu	800,00	12.000,00
3	Administrativa	1.221,29	18.319,32
3	Oficial Administratiu	1.295,00	19.425,00

ANNEX II.

VALOR DE L'HORA EXTRAORDINÀRIA.

Grup	Funció	Preu Hora L/S	Preu Hora D/Festiu
1A	Peó sense experiència	5,10	5,10
1A	Peó ordinari	6,31	6,31
1A	Peó Florista	5,10	5,10
1B	Florista	8,51	8,51
1B	Oficial Florista	11,77	11,77
1B	Oficial 2ª	6,86	6,86
1B	Oficial 1ª	10,22	10,22
1B	Conductor	10,22	10,22
1B	Encarregat	10,67	10,67
2	Tècnic Diplomat	10,67	10,67
2	Tècnic Superior	15,46	15,46
3	Aux. Administratiu	6,67	6,67
3	Administrativa	10,18	10,18
3	Oficial Administratiu	10,79	10,79

Barcelona, 6 d'octubre de 2016.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès