



RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2019, 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 2018-2022 (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 17 de maig de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 Servei Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona per als anys 2018-2022 (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 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 SERVEI MUNICIPAL DE PARCS I JARDINS DE BARCELONA PER ALS ANYS 2018-2022

### PREÀMBUL

L'Institut Municipal de Parcs i Jardins vol esdevenir una organització forta capaç de donar resposta als nous reptes que depara el canvi global, tecnològic i ambiental en relació amb els espais verds urbans. Una organització preparada i alineada amb la visió de ciutat i el servei públic.

Les parts signants reconeixen com a bàsics i fonamentals els serveis i activitats recollits als Estatuts de Parcs i Jardins de Barcelona, I.M., aprovats en data 14 d'octubre de 2005, a l'article 1 – Naturalesa i adscripció orgànics i article 3 – Funcions de l'Institut. Especialment el manteniment del verd urbà, que dins l'àmbit dels serveis de manteniment de la ciutat, va ser declarat Servei Essencial a la Comissió de govern del 21 d'abril de 2016, i publicat a la Gaseta Municipal de 30 d'abril del mateix any.

La plantilla de Parcs i Jardins donarà compliment a les funcions pròpies de l'Institut, tant tècniques com operatives, dins del seu àmbit.

Les parts signants procuraran la millora i la responsabilitat sobre aquestes funcions, dotant-se dels mitjans humans, tècnics, materials i econòmics necessaris per la prestació dels serveis.

## 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 des del 1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2022, 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.

### 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. Identificació

Parcs i Jardins de Barcelona IM, s'identificarà com a tal a tots els seus documents, vehicles, uniformes, actes públics i centres de treball. Aquest article s'aplicarà progressivament sent desplegat en la seva totalitat abans que finalitzi la vigència d'aquest Conveni.

### Article 7. Comissió d'Interpretació del Conveni

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

L'esmentada Comissió estarà constituïda per un president/a i vuit vocals, tres en representació de l'Institut i cinc en representació de la plantilla, amb voluntat de mantenir (en aquestes últimes) la proporcionalitat existent en el si del Comitè d'Empresa. Tots/es els/es membres, d'aquesta Comissió d'Interpretació del Conveni, hauran d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del present Conveni col·lectiu.

Perquè existeixi acord, serà necessària la conformitat de la meitat més un dels membres de cadascuna de les parts. Igualment, serà necessària la conformitat per majoria absoluta de les persones que integren la Comissió d'Interpretació.

S'admetran assessors/es de les parts interessades, amb veu, però sense vot.

S'entén que, els vots de la representació empresarial, tindran el mateix valor que els de la representació del Comitè.

Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, sigui sotmesa prèviament a informe d'aquesta

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.

#### Article 8. Comissió de Seguiment d'Activitats.

Es crea una Comissió de Seguiment d'Activitats de l'Institut, la finalitat i funcions de la qual seran les especificades en aquest article i les que puguin determinar els seus components dins el seu àmbit d'actuació.

Aquesta Comissió constituirà unes subcomissions de treball pel tractament de temes específics, i acords sobre ells, sense perjudici de les atribucions d'aquesta mateixa Comissió de Seguiment.

Aquesta Comissió constarà de 5 membres de cada part, amb voluntat de mantenir la representació proporcional en el cas del Comitè d'Empresa.

Es reunirà un mínim d'un cop cada tres mesos i, en qualsevol moment, a petició d'alguna de les parts, en un termini màxim de 10 dies.

Si es produís variació en la representació dels treballadors/res, 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.

Cadascuna de les subcomissions de treball podrà establir les seves normes de funcionament.

Les subcomissions de treball també mantindran la representació proporcional del si del Comitè d'Empresa i, les que expressament s'han de constituir, sense perjudici de que les parts acordin altres de nova creació, seran:

Subcomissió de Contractació i Promoció  
Subcomissió de Canvis i Ajudes  
Subcomissió de Formació  
Subcomissió d'Igualtat  
Subcomissió de Mobilitat

Aquesta Comissió de Seguiment d'Activitats serà l'òrgan de discussió, seguiment i propostes sobre les activitats diàries, amb perspectiva de visió de futur. Correspon a aquesta Comissió:

- Fer seguiment i avaluació de les activitats i actuacions derivades del Conveni col·lectiu
- Resoldre els dubtes i diferències d'aplicació del present conveni, dictant les especificacions necessàries per al seu correcte funcionament
- Acordar modificacions durant la vigència del Conveni, amb caràcter estatutari
- Resoldre sobre mecanismes de funcionament de les activitats, funcionant com a comissió d'informació i participació de la plantilla

#### Article 9. Òrgan de mediació.

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

## Capítol II Garanties

Article 10. 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 11. 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.

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 12. Garanties

En cas de dissolució de l'Institut, l'ajuntament subrogarà el personal, 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/es de la seva plantilla a optar per continuar adscrits a ell o bé per la subrogació en la plantilla del nou titular.

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

Amb la intenció d'enfortir l'Institut Municipal de Parcs i Jardins com a servei públic, i havent estat declarat el manteniment del verd urbà Servei Essencial a la Comissió de Govern de l'Ajuntament de Barcelona en data 21 d'abril del 2016 i publicat a la Gasetta Municipal de 30 d'abril del mateix any, les parts es comprometen a que les funcions recollides als articles 1 i 3 dels estatuts de l'Institut siguin desenvolupades preferentment amb personal propi i amb gestió i execució directa.

## Capítol III Condicions econòmiques i classificació professional

Article 13. Classificació professional.

La classificació professional a l'Institut s'estableix mitjançant la Relació de Llocs de Treball on es recullen els grups professionals, subgrups i llocs de treball, amb definició de les tasques i funcions, forma d'accés, permanència i sortida, retribucions, etcètera. Aquest sistema està recollit als documents que conformen la Relació de Llocs de Treball.

La Relació de Llocs de Treball constarà de la classificació professional, la relació dels llocs de treball, la relació descriptiva dels llocs de treball amb les funcions relacionades, la forma de realitzar la transició des de la situació actual i els complements econòmics a percebre per cada grup, subgrup o lloc de treball.

Qualsevol modificació sobre el sistema de classificació professional aquí pactat, ha de ser proposat i debatut, prèviament, a la Comissió de Seguiment d'Activitats, amb un mínim de 30 dies anteriors a la data proposta d'aplicació.

La definició dels complements corresponents a cada grup, subgrup o lloc de treball així com l'aplicació efectiva de la Relació de Llocs de Treball a Parcs i Jardins requerirà de diferents accions per la seva total implantació. Caldran accions com la informació a tota la plantilla, l'adequació de programes informàtics, el desenvolupament de procediments com el d'adscripció provisional i altres, la convocatòria de concursos, etcètera.

Per tant les parts, acorden establir un període fins a 31/12/2019, per establir els complements corresponents a cada grup, subgrup o lloc de treball així com per establir el calendari de implantació progressiva de la Relació de Llocs de treball.

Els processos de selecció i promoció permetran disposar de llistats de personal en espera per a contractacions o substitucions temporals.

Les proves de selecció de personal estaran ajustades a les tasques o funcions pròpies de les places a concurs.

La Comissió de Seguiment aprovarà un reglament general per a la confecció de bases de concursos i promocions internes.

Article 14. Incrementos.

L'increment general de les retribucions per als anys de vigència de l'acord serà el límit màxim que, amb caràcter general, prevegin les lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Aquest increment s'aplicarà a tot el personal de forma proporcional sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic, tret que la normativa indicada estableixi una regulació bàsica diferent o que existeixi pacte en un altre sentit entre les parts.

Les parts es comprometen a realitzar un estudi detallat que permeti definir i acordar sobre quins complements s'ha d'aplicar els increments previstos en la LPGE, abans de l'aplicació de l'increment previst en el decret / la LPGE 2018 a partir del mes de juliol del 2019 (0,25%).

Article 15. Normalització de conceptes retributius.

S'hauran de recollir, definir i actualitzar, tots els conceptes salarials de l'Institut, que substituiran, absorbiran i compensaran els que es percebien anteriorment, de la manera que en cada cas es determini en el Conveni i la Relació de Llocs de Treball.

No es crearà, unilateralment per l'Institut, cap altre concepte retributiu fora dels establerts en aquest Conveni o en la Relació de Llocs de Treball.

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/es, 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.

El redactat d'aquest Capítol III "Condicions Econòmiques i classificació professional", queda supeditat a l'acord i implantació de la nova estructura salarial resultat de la Relació de Llocs de Treball, de manera que el futur acord podrà modificar i/o substituir aquelles parts d'aquest capítol que es consideri.

L'acord sobre la nova estructura salarial intentarà establir una escala salarial equilibrada en que les diferències entre nivells salarials (subgrups) no superin el 9 % ni siguin inferiors al 5%, com a criteri orientatiu.

L'acord sobre la Relació de Llocs de Treball i la nova estructura salarial serà una eina per a la reducció efectiva de la esletxa salarial de gènere, i ha de contemplar mesures per la seva eliminació.

#### Secció 1ª. - Salari base

##### Article 16. Salari base.

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

#### Secció 2ª. - Complement personal del Salari base

##### Article 17. Antiguitat.

El personal adscrit a l' Institut gaudirà d'incrementos 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 - Complementos de lloc de treball

##### Article 18. Plus de qualificació.

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

##### Article 19. Complement d'experiència professional.

Aquest complement el perceben els treballadors/res que tenen un mínim de quatre anys d'antiguitat a l'Institut i segons els imports que s'especifiquen a les taules salarials.

##### Article 20. Complement de lloc de treball.

El complement de lloc de treball és el concepte que retribueix les condicions particulars dels llocs de treball segons consti en les taules retributives vigents o l'instrument d'ordenació adient, tenint en compte els diferents factors.

Aquest complement de lloc de treball es percep a la nòmina per 12 mensualitats.

##### Article 21. 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 22. 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 brancatge, 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 23. 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 24. 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. - Complementos per qualitat o quantitat de treball

Article 25. 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, percepent 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 26. 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.

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.

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

Article 27. 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 meritjar 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.

Article 28. 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 condiciona 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 suplementos

### Article 29. 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 de treball o que per necessitats de l' Institut hagi de realitzar treballs a les tardes i amb fins a menys de 2 hores d'interrupció per dinar, percebrà en concepte de dietes, la quantitat segons els valors que s'especifiquen a la taula salarial.

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

### Trucada urgent

S'abonarà la quantitat, segons valors indicats a la taula salarial, a aquells treballadors/es que, havent sigut designats prèviament, es mantinguin en disposició d'acudir al seu lloc de treball en cas d'emergència.

### Article 30. Ingress de la nòmina.

L' ingress 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

Les parts reconeixen el dret de les persones a gaudir d'un ambient saludable de treball i es marquen com a un dels objectius estratègics treballar per facilitar-ho. Amb aquest objectiu, treballaran conjuntament sobre la base que aquest fet aconseguix: reduir les baixes i l'absentisme laboral, millorar la salut del personal i reduir els nivells d'estrès, el que suposa l'increment de la col·laboració i la implicació entre les persones, augmenta l'efectivitat a la feina i millora la imatge corporativa i la qualitat del servei que es presta a la ciutadania.

### Article 31. Plantilla.

La plantilla de l'Institut, no es reduirà i haurà de ser incrementada amb el personal necessari per a la gestió i l'execució directa dels treballs encomanats com a servei essencial.

Utilitzant, globalment a la ciutat, com a ràtio de personal, 1,2 persones per hectàrea del verd o equivalent, adaptant les dotacions del personal a la tipologia i equipament de cada àmbit d'actuació.

El personal que realitzarà les feines serà propi i generalment fixe, d'acord amb les possibilitats legals màximes de contractació segons la legislació vigent en cada moment i els pressupostos generals de l'estat i altres normes concordants.

Les parts manifesten el seu compromís per l'estabilitat en la feina de les persones treballadores pròpies mitjançant les adopcions de les mesures adients permeses i a través de l'aplicació de mesures legals per a la reducció de la temporalitat a l'administració pública.

L'accés del personal es farà mitjançant els mecanismes previstos a la RLT i al TREBEP, i segons les normes vigents d'accés a l'administració pública, preservant els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

L'Institut atindrà les mesures socials recollides en el decret d'alcaldia de 24 d'abril de 2017, de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona, mentre sigui vigent.

Cada any s'actualitzarà, les necessitats de plantilla per a mantenir els serveis en curs, i les necessitats dels nous espais verds creats a la ciutat. Aquesta revisió es farà a l'últim trimestre de cada any i serà debatuda a la Comissió de Seguiment d'Activitats, tenint en compte la racionalització de mètodes de treball, les millores tecnològiques, els objectius marcats pel Consell d'Administració i altres aspectes que incideixin sobre la determinació de la plantilla necessària.

Els processos de proveïment de personal, estaran tutelats per l'Ajuntament de Barcelona, sense perjudici de les atribucions que te conferides l'Institut.

Article 32. Ascensos i carrera professional.

S'estableixen tres grups professionals dins els quals es regula la corresponent carrera professional. Tècnics/iques, administratius/ives, i oficis. L'accés a cada grup professional es regula en la RLT.

La RLT defineix l'accés, permanència i sortida dels subgrups i llocs de treball.

A efectes dels lliscaments serà computat qualsevol període de contractació realitzat a l'Institut a partir de l'any 2.000 i independentment del tipus de contracte en vigència que es tingui quan es produeixin les condicions requerides. S'establiran els mecanismes a complir per poder fer els corresponents lliscaments.

Article 33. Lliscaments.

L'accés per lliscament automàtic pel decurs del temps s'aplicarà de la següent manera:

Operari del Verd o Serveis Auxiliars:

La persona treballadora que acrediti la titulació de Educació Secundària Obligatòria o equivalent, lliscarà al subgrup d'auxiliar del verd o serveis auxiliars de 1r. i 2n. any, al complir 1 any d'antiguitat en el subgrup.

També lliscaran al subgrup d'auxiliar del verd o serveis auxiliars de 1-2 any, les persones en els següents supòsits:

–Que obtinguin l'ESO o equivalent amb posterioritat a l'obtenció de la plaça.

–Que compleixin una antiguitat de 10 anys, i després superin un curs de formació amb la seva prova conseqüent. En cas de no superació de la prova, la direcció convocarà noves proves cada 2 anys, com a màxim.

Auxiliar del verd o serveis auxiliars 1-2 any i auxiliar administratiu/va 1-2 any:

Els subgrups auxiliar del verd o serveis auxiliars de 1r i 2n any i auxiliar administratiu/va 1r i 2n any lliscaran automàticament al subgrup auxiliar del verd o serveis auxiliars de 3r i 4t any i auxiliar administratiu/va 3r i 4t any, respectivament, al complir 2 anys d'antiguitat en el subgrup.

Auxiliars del verd o serveis auxiliars 3-4 any i auxiliars administratiu/va 3-4 any:

Els subgrups auxiliar del verd o serveis auxiliars de de 3r i 4t any i auxiliar administratiu/va 3r i 4t lliscaran automàticament al subgrup auxiliar del verd o serveis auxiliars i auxiliar administratiu/va, respectivament, al complir 2 anys d'antiguitat en el subgrup.

Article 34. 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 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 discapacitació psíquica, física o sensorial, gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, que els 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 35. 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 36. Vacances i festius.

- a) Vacances i festius
- b) Aquests dies els configuren:
- c) Les vacances d'estiu: 22 dies hàbils
- d) Els dies de compensació de festius en dissabte.
- e) Dos dies d'homologació del règim general.
- f) 6 dies EBEP.

Dies per antiguitat a determinar a raó de dos dies addicionals al complir el 6è trienni incrementant-se en un dia per trienni a partir del 8è.

Tot el personal que integra la plantilla tindrà dret anualment a 22 dies hàbils anuals de vacances retribuïdes que es gaudiran de forma ininterrompuda o en períodes no inferiors a una setmana (5 dies hàbils de dilluns a divendres), o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any.

Es podrà autoritzar el gaudiment de manera fraccionada, d'acord amb les necessitats del servei, de 7 dels 22 dies de vacances anuals o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any.

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, servei o departament, 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.

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 als vigilants, personal de poda i qualsevol altre que per la naturalesa dels seus treballs s'estimi pertinent.

La remuneració de vacances la constituirà l'import del salari base, antiguitat, plus de qualificació i complement d'experiència professional segons els valors determinats als corresponents annexos d'aquest Conveni.

En els casos de coincidència en el temps del període de vacances amb una incapacitat temporal o suspensió del contracte de treball de les previstes en els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors, és d'aplicació allò que disposa l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

“Art. 38.3 ET

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix 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 que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir 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.”

Per tal de garantir la cobertura del servei d'una forma equilibrada durant tot l'any amb un mínim del 50% d'efectius disponibles reals a cada unitat, departament o brigada, evitant l'acumulació de dies de festa en determinats mesos, aquestes es realitzaran d'acord amb els següents criteris:

a) Cada treballador/a distribuirà equitativament durant tot l'any els seus dies de permís retribuït procurant gaudir un mínim de quatre dies cada quatre mesos, excepte les vacances d'estiu que s'han regulat en els paràgrafs anteriors.

b) Els treballador i treballadores hauran de formular la petició de gaudi amb una antelació de 15 dies, tot i que excepcionalment es podran autoritzar en un termini inferior.

c) Cada treballador/a facilitarà al seu encarregat la planificació dels dies de lliure disposició de cada trimestre de manera que l'encarregat pugui gestionar les diferents peticions de dies atenent a que hi hagi sempre en actiu, com a mínim, el 50% de la plantilla, tal com diu el Conveni. La planificació s'entregarà cada tres mesos al responsable (el gener, abril, juliol i octubre), i quedarà a la vista de les persones afectades. La última planificació s'haurà d'entregar com a molt tard abans del 31 d'octubre.

d) La planificació quadrimestral de la brigada, pel que fa a dies de festa, es comentarà en les reunions habituals. En cas de més peticions de les que es puguin assumir per tal de tenir un 50% mínim de presència, i esgotada la possibilitat d'acord entre les parts, tindran preferència aquelles que hagin fet la petició amb major antelació al seu encarregat o responsable; és a dir, segons l'ordre d'arribada de la petició. En cas d'empat, es realitzarà un sorteig entre les parts interessades.

e) En el cas que un treballador o treballadora hagi esgotat tots els dies de vacances i lliure disposició i tingui una necessitat personal i/o familiar no prevista i hagi esgotat els dies festius que li corresponen d'acord amb les condicions del Conveni col·lectiu, se li facilitarà, prèvia autorització per causa justificada, per a que pugui utilitzar dies de l'any següent.

Article 37. Llicències.

1. El personal de l' Institut tindrà dret a sol·licitar les següents llicències en qualsevol dels casos següents, tenint en compte que es tracta de dies laborables 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 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) Permisos de paternitat, adopció o acolliment permanent o preadoptiu segons legislació vigent.

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

3) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, en el cas que la llicència s'iniciï en dilluns o dimarts no festiu la durada serà de quatre dies hàbils. Cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

4) Si es tracta de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils si és en una localitat diferent.

5) Trasllat de domicili: 1 dia.

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

2. 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.

Igualment el personal de l' Institut tindrà dret a sol·licitar una llicència de 15 dies naturals per matrimoni.

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'adopció, 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.

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 é

s 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.

Pels 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'art. 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.

#### Article 38. 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 39. 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 40. 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 41. 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 caracter assistencial i acció social de l'Institut

Article 42. 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.

Article 43. Ajudes per malaltia o accident.

L'Institut concedirà una ajuda de fins el 100% de les retribucions fixes percebudes el mes anterior al fet causant durant els dies que quedi plenament justificada la malaltia.

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

Article 44. 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 45. 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 46. Colònies d'estiu.

L'Institut a fi de facilitar als fills dels treballadors que cursin estudis compresos entre pre - escolar 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 47. 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 distints 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.

## 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 48. 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 49. 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 50. 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 51. 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 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 52. 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:

$$\left( SB + PQ + \frac{1}{14} \text{Paga} \right) - \frac{(B. Cotiz. SS. 2 \text{ últ. Anys})}{28} \times K = \text{Comp. Jubilació}$$

SB = Salari base al moment de la jubilació.

PQ = Plus de qualificació al moment de la jubilació.

$\frac{1}{14}$  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:** El personal de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal, tindrà dret a la jubilació parcial en el moment de complir els requisits previstos en la legislació vigent aplicable.

**Sol·licitud:** Per sol·licitar la jubilació parcial, la persona haurà de dirigir a recursos humans, de Parcs i Jardins, l'oportuna sol·licitud per escrit i registrada. L'Institut tramitarà amb el/la treballador/a el seu accés a la jubilació parcial.

La sol·licitud de jubilació parcial es podrà revocar amb suficient antelació abans de la data prevista de jubilació parcial, per a facilitar la gestió oportuna del relleu.

**Procediment:** Un cop la persona sol·licitant reuneixi els requisits i condicions necessàries per jubilar-se parcialment, aquestes es concediran per rigorós ordre de compliment dels requisits.

La persona sol·licitant té el dret a la jubilació parcial en la mateixa data de compliment dels requisits. Si ho sol·licita amb menys de 15 dies d'antelació a dita data, l'Institut, tindrà un termini de fins a 30 dies per a la execució efectiva de la jubilació parcial.

**Temps de prestació laboral:** La persona qui ho sol·liciti 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/a per la jubilació definitiva.

El treballador/a concentrarà la prestació laboral parcial en un sol bloc pel total de la jubilació parcial o en blocs anuals a opció del treballador/a.

Les dates de prestació laboral parcial d'aquests períodes s'establiran de mutu acord entre el treballador/a i la direcció de l'Institut.

Es cas de desacord, el treballador/a farà la seva prestació laboral a partir de la data d'efectes de la jubilació parcial, reproduint el mateix període cada exercici anual i fins la seva jubilació definitiva.

Qualsevol compactació del període treballat ha de respectar la legislació laboral vigent, i establir, si és necessari, un període de vacances.

El/la treballador/a jubilat parcial es compromet a la jubilació definitiva en quant 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/da a tots els efectes i renunciant a la possibilitat de compatibilitat entre pensió per jubilació i prestació de serveis a l'Institut.

**Conveni:** A la persona jublada parcial li és d'aplicació la totalitat del Conveni col·lectiu vigent, el qual s'aplicarà tenint en compte la proporcionalitat que se'n derivi de la seva jornada a temps parcial. Cal aclarir no obstant que, qualsevol complementació de pensió pactada en conveni serà d'aplicació en el moment en que el treballador/a es jubila totalment i, per tant, en el moment de jubilació parcial no correspon cap complement per aquest concepte.

El personal jubilat parcialment percebrà la part proporcional (corresponent a la jornada realitzada) dels conceptes retributius fixes del lloc de treball, recollits a les taules salarials del

Conveni col·lectiu, que venia percebent immediatament abans de l'accés a la jubilació parcial amb inclusió de la paga d'assistència.

Condicions de la persona rellevista:

Contracte de relleu: Una vegada acordada la jubilació parcial de cada persona sol·licitant es formalitzarà un contracte de relleu amb un treballador o treballadora procedent de les respectives borses disponibles segons subgrup i segons els criteris de les seves normes de gestió i d'acord amb la legislació vigent.

Jornada i durada de contracte: La jornada d'aquests rellevistes contractats serà completa, és a dir del 100% de la jornada laboral i fins la jubilació definitiva de la persona jubilada parcialment, sempre que això no suposi un cost desproporcionat per l'Institut, a examinar per la direcció i el Comitè d'Empresa.

A l'extinció del contracte de relleu, la persona rellevista, mantindrà la seva prestació laboral a l'Institut mitjançant un contracte d'interinatge, fins la cobertura definitiva de la plaça mitjançant Oferta Pública d'Ocupació.

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

Vigència: Aquest acord serà vigent mentre sigui d'aplicació la legislació de referència que regula la jubilació parcial.

En el cas de modificacions en la legislació vigent, que afectin les condicions pactades, les parts es reuniran per tal d'adequar-les tenint en compte els interessos de les persones afectades.

Article 53. Drets dels drethavents dels treballadors jubilats.

En cas de morir un treballador acollit 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 54. 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 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 55. 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.

## Capítol VI Acció sindical a l'empresa

Article 56. 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 preavís 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 adicional 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 57. 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:

1r. 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.

2n. 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.

3r. 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.

4t. 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.

5è. 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.

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

7è. 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.

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

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

10è. 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 58. Faltes.

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

##### 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) Absentar-se del seu domicili sense causa justificada durant la jornada laboral si s'ha comunicat indisposat o baixa per malaltia que requereixi repòs domiciliari.
- h) La no tramitació de l'informe de baixa per malaltia, en el termini de 72 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/a 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) Incompliment de les instruccions rebudes per l'Institut en qüestions del pla d'igualtat.

p) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.

q) 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/a o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.

f) L' incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.

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/es 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 o estar sota l'estat de substàncies prohibides 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/es 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'embraguesa o estar sota l'estat de substàncies prohibides habitual si repercuteixen negativament en la feina.
- i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.
- j) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o altres conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

#### Article 59. 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 60. 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.

##### 1. Sancions per faltes lleus.

Les faltes lleus es sancionaran amb:

- 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 61. Procediment.

a) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant un termini tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador/a 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/a, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

## Capítol VIII Rendiment mínim i rotativitat

Article 62. Rendiment mínim.

És facultat de l' 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 63. 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 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 64. Formació.

A l'inici de cada any es presentarà el pla de formació de l'Institut, a la subcomissió de formació amb la participació del Comitè d'Empresa, que definirà:

- les accions de desenvolupament
- el col·lectiu a qui es dirigeixen
- el nombre de persones per curs
- el calendari

La formació es diferenciarà entre la que suposi promoció professional o millora de coneixements.

La Comissió controlarà el compliment i el seguiment dels cursos, adreçats a tota la plantilla, amb adequació al personal discapacitat. En l'assignació de les persones als diferents cursos caldrà comptar amb criteris d'igualtat, i garantir l'accés sense discriminacions a la formació.

Article 65. Certificat d'assistència.

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

Article 66. Especialització.

S'estructuraran les corresponents activitats formatives d'especialització, a l'objecte de millorar l'ajust de les persones a les funcions i objectius dels seus llocs de treball. Aquestes activitats poden estructurar-se en base a itineraris, subjectes a les característiques concretes del col·lectiu.

Article 67. Assistència a les activitats formatives.

Les activitats formatives i les accions de desenvolupament constitueixen una activitat laboral més. Per la qual cosa, l'assistència de les persones convocades és obligatòria. Només es podran excusar avisant amb suficient anticipació i presentant les justificacions oportunes. En l'horari de la formació es tindrà en compte els diferents horaris especials a l'Institut.

Article 68. Comprovació d'ofici en processos de promoció interna.

Davant de processos de promoció interna, el càlcul dels mèrits de formació interna es farà d'ofici per l'Institut, sempre que les bases ho estableixin.

Article 69. Currículum formatiu.

Els cursos realitzats pels treballadors/es s'incorporen en el seu currículum formatiu. Qualsevol treballador/a podrà consultar el propi currículum i el de les persones que conformen el seu equip (persones al seu càrrec).

Tanmateix, el currículum formatiu es pot actualitzar en tot moment a petició del treballador/a.

Article 70. Formació reglada.

Per tal de promoure la formació reglada que es dóna a l'Escola de Jardineria Rubió i Tudurí dintre del col·lectiu de treballadors/es de l'Institut, i donar les màximes facilitats per poder cursar els cicles formatius de grau mitjà i/o superior, s'acorda:

1. L'import de la matrícula s'abonarà al treballador/a que hagi demostrar 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/es interessats/des 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 més proper a les aules de l'Escola.
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 Prevenió de riscos laborals

Article 71. 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 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, en les seves activitats, 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 què 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, perquè no es doni cap tipus de discriminació o assetjament.

A l'Institut seran d'aplicació les normatives pròpies sobre:

–Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

–Gestió de conflictes: Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball.

El CSSL elaborarà propostes per a d'altres situacions que es considerin de risc i que, per tant, sigui convenient actuar.

Article 72. 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 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 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 com queden definides a l'apartat 7 de l'article 4 de la LPRL, així com la possibilitat que el/la 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 aplicades als esmentats riscos, tenint en compte les condicions personals de cada treballador/a, dels 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, l'Institut elaborarà una proposta de protocol de prevenció de riscos derivats de l'organització del treball.

Es prendran mesures preventives per evitar treballs en aïllament de manera que com a mínim a l'inici i a la finalització de la jornada tots els treballadors tinguin contacte amb el seu responsable o una persona de l'Institut.

#### Article 73. 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, de forma universal, 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 i a càrrec de l'Institut.

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.

#### Article 74. Vigilància de la salut.

##### Reconeixements mèdics:

L'Institut garantirà als/les 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/es. Entre aquests criteris, es tindrà en compte la predisposició de la mútua a mantenir un intercanvi fluid, amb l'Institut i els/les delegats/des de prevenció, per tal de revisar aquells casos de queixes o disconformitat de les persones treballadores amb el diagnòstic de la mútua. Així com els possibles serveis fisioterapèutics que aquesta ofereixi per a l'alleugeriment de les dolències múscul-esquelètiques de les persones treballadores.

##### Personal especialment sensible a determinats riscos:

D'acord amb allò establert a l'article 25 de la LRPL, 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. Les treballadores integrades en les brigades de conservació i que es trobin en estat de gestació no de risc, li seran d'aplicació les proteccions relatives a una feina de risc per a l'embaràs. (adaptació i trasllat de l'antic article 52).

Novacions:

- El procediment de novació només s'iniciarà mitjançant l'informe de "no apte per a les funcions pròpies de la seva categoria" emès per Servei de Vigilància de la Salut.
- Per altres necessitats de mobilitat horitzontal, caldrà iniciar els procediments de promoció interna corresponents, d'acord amb el Comitè d'Empresa.
- Amb l'objectiu d'aclarir les condicions d'aquest col·lectiu, el canvi de categoria es produirà des del primer dia en que passi a desenvolupar les noves funcions. No obstant no es produirà la consolidació de la categoria fins que hagin transcorregut dos anys des de l'inici de les noves funcions i un cop els serveis mèdics certifiquin que la restricció, sensibilitat o incapacitat és de caràcter permanent.
- La nova categoria que es passi a ostentar serà la de les noves funcions que desenvolupi el treballador/a amb l'adaptació del lloc de treball amb canvi d'ofici. Aquesta no serà en cap cas de major nivell salarial que la que el treballador/a tingui consolidada.
- En cas que sigui de menor nivell salarial es respectarà la diferència salarial mitjançant un complement personal (C.P.). Aquest complement tindrà els mateixos increments que s'estableixen en la negociació col·lectiva per a la resta de complements. En el cas que la persona promocioni a una categoria superior aquest complement es veurà reduït per compensar aquest increment salarial.
- El treballador/a amb adaptació de lloc de treball amb canvi d'ofici realitzarà un curs de formació, el qual haurà de superar per ocupar amb garanties el nou lloc de treball. Aquesta formació té caràcter obligatori.
- Les persones actualment pendents de novació passarien a la nova categoria a la signatura de l'acord, consolidant-la en aquests moments si porten dos anys o més en aquestes funcions.
- La formació necessària per aquestes persones es durà a terme en un període de sis mesos a partir de la signatura de l'acord.
- Es farà extensiva la formació en ofimàtica per a tothom que treballi en administració.
- A petició de l'interessat es pot revertir la novació si hi ha un lloc de treball susceptible de ser ocupat per una persona que compleixi les característiques del lloc vacant.
- El personal novat podrà participar en els processos de promoció interna des de la categoria anterior a la novació, sempre que compleixi la resta de requisits.

Article 75. Roba de treball.

El vestuari del personal de Parcs i Jardins que serà subministrat figura a l'Annex 3, el qual serà lliurat al maig de cada any per al seu ús a l'estiu i a l'octubre per al seu ús a l'hivern. Subjecte a les modificacions que pugui determinar el CSSL.

Pel que fa al calçat, atenent a l'acord de millora del calçat del CSSL, de data 23/10/2012, es lliurarà una vegada a l'any, alternant com a norma general, bota alta i sabata baixa. El /la treballador/a podrà triar el model que prefereixi.

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

El CSSL revisarà especialment el compliment dels estàndards establerts i els terminis de lliurament, juntament amb altres aspectes que puguin incidir en la seguretat o confort del personal.

Article 76. Rotació de feines i personal.

La repetició de feines i moviments del cos és una de les causes més freqüents de lesions causades en el treball.

L'Institut vigilarà la prevenció de lesions, proposant i implantant, un sistema de repartiment de les càrregues de feina, amb rotacions tant a curt com a llarg termini a fi i efecte de preservar la salut de les persones de la plantilla.

Article 77. Delegats/des de prevenció.

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

L'oficina de les persones delegades de prevenció serà dotada del material fungible i informàtic necessari per al 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. Mentre duri la seva condició de persones delegades de prevenció, rebran per persona una tarja de transport "T-10 1 zona", mensualment.

Article 78. Pla d'Igualtat.

S'acorda que el Conveni Col·lectiu de Parcs i Jardins incorpori el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de Parcs i Jardins de Barcelona, IM. tenint en compte el caràcter de conveni col·lectiu del Pla d'Igualtat, l'avaluació i l'aplicació de les mesures que s'inclouguin en el mateix es tractaran en els òrgans paritaris competents. S'annexarà al Conveni col·lectiu els successius plans d'igualtat.

Article 79. Pla conjunt per la reducció de l'absentisme.

La Comissió de Seguiment d'Activitats dissenyarà i implantarà d'un pla conjunt de reducció de l'absentisme.

Article 80. Mobilitat sostenible.

Tractant-se d'un ens dedicat al benestar mediambiental de la ciutadania, les parts elaboraran, en el si de la subcomissió de mobilitat, un pla de mobilitat sostenible tant intern com extern. Prenent mesures que facilitin la millora sobre l'impacte ambiental de la nostra activitat a la ciutat.

Aquest pla seguirà els següents principis orientadors :

- Reduir els desplaçaments per incrementar la productivitat i minimitzar la petja ecològica amb mesures com, establir un sistema de rutes per a les tones de reg i les brigades d'arbrat i similars, atenent a criteris tècnics i d'economia de mitjans.



- Reduir la petja ecològica corresponent als desplaçaments de les persones treballadores fins els seus llocs de treball amb mesures com, entre d'altres, destinar al personal el més a prop possible del seu domicili,
- Reduir els desplaçaments dins les brigades mitjançant un pla de centres de treball que ho permeti,
- Potenciar l'ús del transport públic.
- Establiran igualment, les condicions d'ús dels vehicles de l'Institut per part de la plantilla.

## 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 intimidatori i hostil.

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

3. En el cas que l'Acord de Conveni 2018-2022 contingui 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 2018-2022, renegociant en el seu cas allò que fos necessari dins el marc de la legalitat vigent.

4. Quan es coneguin les disposicions previstes en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat corresponents als anys 2020, 2021 i 2022, 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 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 més de Abril del 2019 als treballadors/es en plantilla a 31/12/2018.

### 6. Compromís d'actualització

Tenint en compte que algunes parts de l'actual Conveni no han estat objecte de revisió en les darreres negociacions col·lectives, o han estat objecte de modificacions parcials.

A la vista de la ràpida evolució social que han tingut conceptes com matrimoni, família, i altres.

Considerant la complexitat d'alguns d'aquest temes i, atenent a que es considera prioritària, en primer lloc, la redacció i registre del text del Conveni col·lectiu que pugui resultar d'aquest preacord, i en segon lloc, la implantació dels canvis en la organització que suposarà la nova Relació de Llocs de Treball que s'acordi en aquesta negociació col·lectiva.

Les parts estant d'acord en la conveniència de revisar i actualitzar durant la vigència del conveni que es relacionen:

Premi d'assistència  
Permisos i llicències

Percepcions assistencials i acció social de l'Institut  
Acció sindical

En relació amb l'ajuda anual de colònies o equivalents, es reconeixerà independentment de la data de la realització de l'activitat mentre no s'acordi una altra cosa.

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

- 
- Acord d'ajudes escolars i colònies d'estius per eventuais (23/03/06)
- Acord conciliació vida personal, familiar i laboral (20/10/06)
- Acord conducció Nissan Trade, Cabstar o similar (19/06/07)

Mentre no s'acordi en el sí de la Comissió De Seguiment d'Activitats una nova regulació de l'acord d'acció sindical en l'Empresa, en relació amb 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.

8. Tenint en compte que les parts es donen un termini fins a 31/12/2019 per establir les retribucions corresponents, així com el calendari d'implantació progressiva de la Relació de Llocs de Treball; atès que durant aquest any s'hauran de recollir, definir i actualitzar, tots els conceptes salarials de l'Institut, que hauran de substituir, absorbir i compensar els que es perceben actualment, s'estableix una previsió/provisió pressupostària, corresponent a l'any 2020, per aplicar allò que resulti de la Relació de Llocs de Treball, estimada en 1.700.000 EUR en còmput brut, cost d'empresa inclòs.

9. Queden derogats els següents apartats de l'Acord de Gestió de Decrets:

- Apartat 2 "Vacances i festius"
- Apartat 3 "Complement de les prestacions econòmiques en situació d'incapacitat temporal"

L'acord de Normalització del Sistema Retributiu de 2013 de 27/11/2013, quedarà progressivament derogat en la mesura que s'acordin les retribucions en la nova RLT.

10. Atesa la modificació operada als estatuts de Parcs i Jardins, IM, pendent de ratificació al Consell Plenari de l'Ajuntament de Barcelona, i que preveu afegir un paràgraf, com a punt 1.1 amb el contingut següent "L'Institut es constitueix com instrument de descentralització funcional per la prestació dels serveis públics municipals vinculats a les matèries que conformen el seu objecte social, com a forma de gestió directa i en atenció a la potestat d'autoorganització de l'Ajuntament de Barcelona", les parts consideren als efectes del contingut del preàmbul del present conveni col·lectiu que la referència als estatuts que en ell figura, es fa extensiva al nou contingut de l'article 1.

De la mateixa manera, la introducció dels apartats 5 i 6 a l'article 2 amb el contingut següent "5. L'Institut té la condició de mitjà propi de l'Ajuntament de Barcelona així com de les entitats que en depenen o hi estan vinculades i, per tant, li podran conferir encàrrecs de gestió regulats a la legislació en matèria de contractes del sector públic per a dur a terme, de manera obligatòria, activitats relacionades amb el seu objecte social consistents en prestacions pròpies dels contractes d'obres, subministraments, serveis, concessió d'obres i concessió de serveis. Aquests encàrrecs constitueixen relacions de caràcter intern i no tenen naturalesa contractual. Els negocis jurídics que els mitjans propis celebrin en l'execució de l'encàrrec resten sotmesos a la legislació de contractes. 6. "L'Institut no pot participar en les licitacions públiques convocades per l'Ajuntament de Barcelona així com per les entitats que en depenen o hi estan vinculades, sense perjudici que, quan no hi concorri cap licitador, se li pugui encarregar l'execució de les prestacions objecte de les mateixes", es farà extensiva al moment de la seva modificació definitiva al contingut del preàmbul del present conveni.

11. La pròxima convocatòria de cobertura de places d'auxiliar del verd reservarà un 20% del total de les previstes per destinar-se a una específica convocatòria del subgrup d'operaris del Verd. Per a les següents convocatòries, s'acordarà el percentatge concret a aplicar.

*(continua en la pàgina següent)*

ANNEX 1  
Taula salarial

Nivel I	Codi Cat	Categoria	Sou Base	Plus Qualif.	Exp. Prof.(*)	Bienni	Trienni	Dev.Mensual	Dev. Extra	Dev. Anual	Hora	Hora Extra	Hora Nocturnitat
9	1100	Cap d'Àrea	1017,79	1.213,85	134,94	44,07	51,05	2.366,57	2.231,64	37.325,44	24,24	31,51	5,80
8	2100	Tècnic/a 1	1017,79	1.008,23	123,21	36,47	40,84	2.149,23	2.026,02	33.894,87	22,01	28,61	5,26
7	3100	Tècnic/a 2	1017,79	844,19	113,02	36,47	41,61	1.975,00	1.861,98	31.147,88	20,23	26,29	4,84
7	3300	Cap Administratiu/iva	1017,79	844,19	113,02	36,47	41,61	1.975,00	1.861,98	31.147,88	20,23	26,29	4,84
6	4240	Pràctic/a	764,19	957,28	105,06	31,77	30,74	1.826,53	1.721,47	28.804,28	18,70	24,32	4,47
5	4420	Encarregat/ada	764,19	856,14	105,06	31,77	30,74	1.725,39	1.620,33	27.186,00	17,58	22,86	4,19
4	5350	Oficial Administratiu/iva	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
4	5650	Jardiner/a	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
4	5750	Zelador/a	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
4	5820	Mecànic/a	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
4	5860	Oficial 1a Obres	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
4	5880	Xofer	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
4	5940	Gestor/a	636,01	874,77	93,09	31,77	30,74	1.603,87	1.510,78	25.289,53	16,42	21,35	3,92
3	6350	Auxiliar Administratiu/iva	636,01	760,89	88,42	28,05	27,32	1.485,32	1.396,90	23.411,49	15,20	19,76	3,63
3	6630	Auxiliar Jardiner/a	636,01	760,89	88,42	28,05	27,32	1.485,32	1.396,90	23.411,49	15,20	19,76	3,63
3	6880	Oficial 2a Obres	636,01	760,89	88,42	28,05	27,32	1.485,32	1.396,90	23.411,49	15,20	19,76	3,63
3	6970	Vigilant/a	636,01	760,89	88,42	28,05	27,32	1.485,32	1.396,90	23.411,49	15,20	19,76	3,63
2	7350	Auxiliar Administratiu/iva (3r i 4t any)	636,01	625,89	0,00	0,00	25,36	1.261,90	1.261,90	20.190,40	13,11	17,04	3,28
2	7360	Auxiliar Jardiner/a (3r i 4t any)	636,01	625,89	0,00(*)	0,00	25,36	1.261,90	1.261,90	20.190,40	13,11	17,04	3,28
1	8645	Auxiliar	636,01	567,81	0,00	0,00	0,00	1.203,82	1.203,82	19.261,07	12,51	16,26	3,13

		Administratiu/iva (1r i 2n any)											
1	8660	Auxiliar Jardiner/a (1r i 2n any)	636,01	567,81	0,00	0,00	0,00	1.203,82	1.203,82	19.261,07	12,51	16,26	3,13

(\*) L'Experiència professional es percep a partir del quatre anys d'antiguitat a l'Institut.

En el cas d'auxiliars jardiniers de 3er i 4rt procedents de l'antiga classificació professional que tinguin quatre o més anys d'antiguitat, percebran l'experiència professional per un import de 78,38€ mensuals per dotze pagues.

CONCEPTE		2019
CLLT	Conductor/a de jardineria	116,02
-		
CLLT	Conductor/a de jardineria (Of. 2a maquinista)	61,12
-		

1030	Plus d'equiparació	12,62
2415	Tram 1	12,62
2420	Tram 2	37,89
4250	Trucada urgent	22,60
4000	Compl. Tasques Suplement. -d	3,04
4035	Plus Tasques Suplement. -d	4,51
4015	C. Festiu	98,72
4150	Dieta	8,85
4030	Plus Tasques Suplement. -h	0,77
4005	Compl. Tasques Suplement. -h	0,50
4045	Tox. Pen. Pel.	1,43
4050	Poda Vial	3,06
4055	Poda Palmera (ganxos)	13,21
4060	Canvi Horari	2,89

ANNEX 2  
ALTRES IMPORTS

CAPÍTOL V- Percepcions caràcter assistencial i acció social		2019
4160	Grat. Matrimoni	280,72
4165	Grat. Naixement	87,71
4180	Despeses Escolars	166,33
4185	Colònies d'estiu	250,77
1078	Ajuda minusvàlid	268,29
4215	Renovació Permís de conduir	54,07
4190	Pròtesi dental i obt. <sup>(1)</sup>	511,64
4195	Faixes ortopèdiques <sup>(1)</sup>	102,33
4200	Plantilles <sup>(1)</sup>	43,44
4205	Ulleres/lentícules <sup>(1)</sup>	174,15
9130	Bestreta	1.424,96

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 D'ESPAIS VERDS

1.1. Vestuari d'estiu:

Un pantaló verd llarg o pantaló bermuda opcional. Primer cop, dos: cada temporada  
Dos polos m/c d'alta visibilitat: cada temporada  
Dos parells de mitjons: cada temporada  
Una tovallola: cada temporada

1.2. Vestuari d'hivern:

Un pantaló verd llarg. Primer cop, dos: Cada temporada  
Dos polos m/ll d'alta visibilitat: Cada temporada  
Dues samarretes interiors: Cada temporada  
Una caçadora d'alta visibilitat: Cada 4 temporades  
Un polar d'alta visibilitat: Cada 4 temporades

1.3. Calcat:

Botes o sabates de seguret: una vegada a l'any alternativament.

2. VIGILÀNCIA

2.1. Vestuari d'estiu:

Un pantaló verd llarg o pantaló bermuda opcional. Primer cop, dos: cada temporada  
Dues camises m/c o polos d'alta visibilitat m/c: cada temporada  
Dos parells de mitjons: cada temporada  
Una tovallola: cada temporada

## 2.2. Vestuari d'hivern:

Un pantaló verd llarg. Primer cop, dos: cada temporada  
Dues camises m/ll o polos d'alta visibilitat m/ll: cada temporada  
Dues samarretes interiors: cada temporada  
Una caçadora d'alta visibilitat: cada 4 temporades  
Un polar d'alta visibilitat: cada 4 temporades

## 2.3. Calcat:

Botes o sabates: una vegada a l'any alternativament

## 3. MECÀNICS

### 3.1. Vestuari d'estiu

Dos pantalons llargs blau marí: cada temporada  
Dos polos m/c blau marí: cada temporada  
Dos parells de mitjons: cada temporada  
Una tovallola: cada temporada

### 3.2. Vestuari d'hivern

Dos pantalons llargs blau marí. Primer cop dos: cada temporada  
Dos polos m/ll blau marí: cada temporada  
Dues samarretes interiors: cada temporada  
Una caçadora d'alta visibilitat: cada 4 temporades  
Un polar d'alta visibilitat : cada 4 temporades

### 3.3. Calcat

Botes o sabates: una vegada a l'any alternativament

## ANNEX 4

### TAULA PAGAMENT DE PRODUCTIVITAT

Nivell		Categoria professional	+7 anys	5 a 7 anys	2 a 5 anys	-2 anys
9	1100	Cap d'Àrea	1.736,65	1.085,41	542,70	241,20
8	2100	Tècnic/a 1	1.736,65	1.085,41	542,70	241,20
7	3100	Tècnic/a 2	1.623,04	1.014,40	507,20	225,42
7	3300	Cap Administratiu/iva	1.623,04	1.014,40	507,20	225,42
6	4210	Auxiliar Pràctic/a de 1a	1.516,86	948,04	474,02	210,67
6	4220	Deliniant Especialitzat/ada	1.516,86	948,04	474,02	210,67
6	4240	Pràctic/a	1.516,86	948,04	474,02	210,67
6	4410	Encarregat/ada		948,04	474,02	

		General	1.516,86			210,67
5	4420	Encarregat/ada	1.417,63	886,02	443,01	196,89
4	5250	Delineant de 1a	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5350	Oficial Administratiu/iva	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5650	Jardiner/a	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5750	Zelador/a	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5820	Mecànic/a	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5840	Oficial 1a Conducció	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5860	Oficial 1a Obres	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5880	Xofer	1.324,88	828,05	414,03	184,01
4	5940	Gestor/a	1.324,88	828,05	414,03	184,01
3	6250	Delineant 2a	1.238,21	773,88	386,94	171,97
3	6350	Auxiliar Administratiu/iva	1.238,21	773,88	386,94	171,97
3	6630	Auxiliar Jardiner/a	1.238,21	773,88	386,94	171,97
3	6880	Oficial 2a Obres	1.238,21	773,88	386,94	171,97
3	6890	Oficial 2a Maquinista	1.238,21	773,88	386,94	171,97
3	6970	Vigilant/a	1.238,21	773,88	386,94	171,97
2	7350	Aux Administratiu/iva (3 i 4 any)	1.157,21	723,25	361,63	160,72
2	7360	Auxiliar Jardiner/a (3r i 4t any)	1.157,21	723,25	361,63	160,72
2	8642	Auxiliar Jardiner/a (1r i 2n any)	1.157,21	723,25	361,63	160,72
1	8645	Aux Administratiu/iva (1 i 2 any)	1.081,50	675,94	337,97	150,21
1	8650	Peó Especialitzat/ada	1.081,50	675,94	337,97	150,21
1	8660	Auxiliar Jardiner/a (1r i 2n any)	1.081,50	675,94	337,97	150,21

#### ANNEX 5

#### ACORDS QUE S'INCORPOREN A CONVENI. CLÀUSULA ADDICIONAL 8.

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).

Barcelona, 25 de novembre de 2019

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