



1 Que es Parcs, estructura organitzativa de l'Institut. Àrea de Medi Ambient.

L'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona està adscrit a una macro-àrea municipal de recent creació que es denomina Àrea de Medi Ambient. Aquesta Àrea engloba a una sèrie d'entitats i empreses tant públiques com privades que es dediquen als diversos aspectes de cura del Mig Ambient a Barcelona, és a dir zones verdes, gestió de les aigües, neteja, energia, etc...

Jurídicament l'Institut es una EPEL, , és a dir, una entitat pública empresarial local, figura es és a dos aigües entre lo públic i lo privat. Una de les nostres batalles és la defensa de Parcs i Jardins com servei públic.

L'estructura organitzativa de Parcs és, a l'engròs, la següent: la gerència l'exerceix en Jordi Campillo Gámez, avui per avui de tota l'Àrea de Mig Ambient, enguany només de l'Institut. El segueixen dos grans blocs que son Espais Verds (conservació) i Administració (recursos humans, projectes...).

Espais Verds s'estructura de forma piramidal sent-hi a la seva cúpula el Director de Conservació (Xavi Hernández), als Caps d'Àrea que son els responsables de la gestió dels espais verds de un o més districtes de la ciutat o bé d'una activitat concret com obres noves, arbrat, etc... Per sota en trobem els conservadors que son els responsables d'una o varies brigades. A cada brigada hi ha un responsable que deuria tenir la categoria d'encarregat, però no

sempre és així', donant-se el cas de que persones amb categoria de menor responsabilitat (per exemple, auxiliar) assoleixin aquesta funció. Aquesta situació és freqüent, sent uns del interessos dels sindicats la regulació d'aquest fet.



2- El Comitè de Empresa: composició, funcionament i atribucions.

El Comitè d'Empresa és un òrgan col·legiat compost per 21 membres (17 del col·legi d'oficis i 4 del col·legi d'administratius) de diferents sindicats escollits pels treballadors i treballadores per que els hi representin. De entre tots s'escull al president/a i al secretari/a i s'ha de reunir com a mínim un cop cada dos mesos, podent sol·licitar aquesta reunió un terç dels seus membres o dels treballadors i treballadores representats. Aquest organisme és plenament accessible per a qualsevol treballador o treballadora, indistintament de quina sigui la seva afiliació sindical (o l'absència d'aquesta).

Els seus membres poden ser revocats (destituïts) per votació en assemblea (més del 50%), sent aquesta convocada per un terç de la plantilla.

Entre les seves funcions destaquen l'exercici de la vigilància i control del compliment de les normes laborals, de Seguretat Social, emplenament i de les condicions de seguretat e higiene, informar als treballadors i treballadores sobre tots els temes adscrits al seu àmbit laboral, exercir accions administratives i judicials preacord majoritari i col·laborar en l'aplicació dels acords pactats en conveni.

De entre els membres del Comitè s'escullen als delegats/es de prevenció de riscos laborals (en el nostre cas són cinc) els quals formen part del Comitè de Seguretat i Salut Labora junt amb les cinc persones que als efectes designi l'empresa. El CSSL és un òrgan paritari amb la finalitat d'informar, consulta i presa de decisions en matèria preventiva.



3-Qué son les Seccions Sindicals: sindicats amb representació a l'IMPJ.

La secció sindical és l'organització que, formant part del sindicat, agrupa als treballadors i treballadores afillats a l'àmbit de l'empresa o centre de treball. És el segon canal de representació dels treballadors/es.

El delegat o delegada sindical és el representant del sindicat a l'empresa. És escollit/ida per la Secció Sindical entre la seva afiliació de conformitat amb el sindicat. Col·loquialment se'ls anomena delegats LOLS (Llei Orgànica de Llibertat Sindical).

A l'IMPJ trobem avui per avui quatre sindicats amb representació: USOC, UGT, CGT i CCOO. Darrera les últimes eleccions CGT ha restat com la segona "força" sindical a l'Institut.



4- La secció sindical de CGT: composició, funcionament i criteris sindicals.

La secció sindical de CGT a Parcs i Jardins es compon de cinc membres electes i dos delegats/es sindicals. El secretari de la secció és en Carles Bernal, qui també és secretari del Comitè d'Empresa. La resta de la secció la formen en José Arévalo, Jordi Balagué, Bartolomé Carmona i Natàlia Alberca com delegants del Comitè i Núria Porta i Antonio Cano com delegats LOLS. La diferència és que els primers són escollits pels treballadors/es per que els representin i els segons són escollits per la secció sindical entre la seva afiliació per representar al sindicat.

El funcionament intern de la CGT és assembleari, és a dir, totes les decisions es debaten i es prenen de forma conjunta. Tots els dijous per la tarda es celebra una reunió de la Secció Sindical amb el propòsit d'informar sobre les diferents postures de la mateixa davant l'Empresa i el Comitè. Aquestes sessions són ofertes a tota persona que vulgui participar i comencen a partir de les 17h al local del Sindicat d'Administracions Públiques de CGT a Via Laietana n°18 9ª planta. No existeix una estructura jeràrquica, és un organisme que defensa la col·lectivitat i l'acord, respectant la veu pròpia de quelcom.

Els nostres criteris sindicals són els de transparència, veracitat, compromís i lluita per la millora de les condicions laborals del personal del IMPJ. A més a més procurem mantenir a la plantilla informada a través de butlletins informatius sobre tots els temes d'interès i la publicació del Malesherbes, butlletí de lliure expressió

dels treballadors i treballadores de Parcs el qual s'edita trimestralment i en el que fem compendi de informacions interessants per a la plantilla, articles d'Opinió, informació sobre temes jardiners i, fins i tot, vinyetes còmiques... Però l'estel de la nostra constel·lació informativa és el blog <http://malesherbes.blogspot.com/> actualitzat pràcticament tots els dies i al que hi trobareu tota la informació que necessiteu vers les vostres condicions laborals, al treball desenvolupat pel Comitè en general i la nostra Secció Sindical en particular, resums de tetes les comissions de treball i altres reunions, a més d'un munt d'enllaços a temes d'interès i altres blogs igualment interessants; aquest blog és obert a la participació permetent-se fer comentaris sobre els postres articles i realitzant enquestes sobre temes d'interès amb regularitat.

Al marge de la lluita sindical a nivell laboral en CGT participem el tot moviment social que lluiti en els camps del pacifisme, l'ecologia, la justícia social, la no discriminació, etc, ja que rebutgem el model d'organització i producció capitalista al qual entenem com origen de desigualtats, injustícies i devastació dels recursos. Proposem l'anarcosindicalisme com a model alternatiu allunyat de les pràctiques dels sindicats majoritaris: som doncs, al contrari dels mateixos, **assemblearis, no pactistes (no signem res que suposi la destrucció de treball o l'empitjorament de les condicions laborals) i no tenim vinculació política ja que entenem que coarta la independència de l'organització.**



5- Assemblea: que, per a que i com.

L'assemblea és l'òrgan de participació i decisió dels treballadors i treballadores. És plenament necessari que tota la plantilla participi, doncs no oblidem que, per un costat l'assemblea és sobirana i per altre és la que li dona força al Comitè a l'exercici de les seves funcions.

A Parcs i Jardins normalment es convoquen les assemblees amb horari de 8 a 10, sent la ubicació de les mateixes variable. L'anunci de la convocatòria d'assemblea el deu fer l'empresa mitjançant la circular corresponent amb suficient antelació, així com el comitè fa anunci de la convocatòria juntament amb l'ordre del dia. Tot treballador i treballadora té dret a assistir a les assemblees convocades, disposant després de la seva finalització d'una hora per poder anar al seu centre de treball sense perjudici de la mitja hora de l'esmorzar si aquesta es veïés compromesa per l'horari de la mateixa. És important tenir clar que aquesta hora de transport inclou també canviar-se de roba, havent d'estar a l'hora convinguda disposats per iniciar l'activitat laboral.

Insistim en que la participació de tots i totes a les assemblees és absolutament necessària, ja que és el mitjà pel que el Comitè d'Empresa informa, i els treballadors i treballadores debaten i acorden les diferents qüestions que afecten a les condicions laborals. S'ha de tenir en compte que l'Assemblea és sobirana i té la potestat fins i tot per vetar als delegats/es electes, inclòs el dret a proposar la seva revocació com tals. De ella dimana el poder del

propi Comitè ja que sense el seu suport no té força de pressió vers l'Empresa. Un Comitè sense el recolzament d'una Assemblea forta i participativa es torna inoperant en el millor dels casos... Un Comitè sense el control de l'Assemblea perd la perspectiva dels interessos de la plantilla en el millor dels casos. Així doncs l'animem a que participis i t'interessis per la vida sindical de Parcs i Jardins i per la protecció dels drets dels treballadors i treballadores.



Drets i deures dels treballadors i treballadores del IMPJ: aspectes pràctics

A Parcs l'horari és de 35h setmanals que normalment es desenvolupen de 8 a 15 fora de que s'estigui adscrit a torn de tarda o de nit. És necessari puntualitzar que a les 8 s'ha d'estar disposat per a començar la feina, amb lo que aquelles persones que treballin amb un vestuari específic s'han d'haver canviat abans de l'hora esmentada.

Al finalitzar la jornada laboral has de saber que es disposa de un quart d'hora per dutxar-se i canviar-se, dret que tenen tots aquells treballadors i treballadores que formen part del personal de jardineria i oficis.

També és important saber que si utilitzats el dia d'indisposició (del que en tenim un a l'any) has d'avisar abans de les deu del matí a Recursos Humans (personal), no a la teva brigada, encara que si

també avises al teu responsable segur que t'ho agrairà. Has de tenir en compte que si estàs malalt o malalta necessites un justificant mèdic i no val el justificant de visita, has d'assegurar-te de que el teu metge indiqui la necessitat de repòs o directament et doni la baixa. Un cop que el metge et doni l'alta l'has de portar directament a l'oficina i demanar el full de reincorporació que has d'entregar al teu responsable en el moment de l'incorporació... Evidentment, quan el metge et dona la baixa l'has d'entregar a les oficines de RRHH, disposant de tres dies laborals per fer-ho. Si no tens possibilitat de dur-la a mà, pots enviar-la per correu.

Quan vagis a una visita mèdica, ja sigui programada o no has de sol·licitar un justificant al teu metge en el que consti l'hora d'entrada i la de sortida i és convenient que et guardis una còpia per evitar problemes si es "traspapera". Això és convenient en tot cas en que hagis de justificar la falta al lloc de treball.

Vers les vacances has de saber que disposem de quatre dies al Nadal i Setmana Santa (que units a les festivitats suposen uns 9-10 dies en cada cas), vint-i-sis dies a les vacances d'estiu i quatre dies de lliure disposició que pots gaudir quan vulguis sempre que ho permetin les necessitats del servei. El gaudiment d'aquests dies l'has de sol·licitar amb 15 dies d'antelació al teu responsable. Per lo demès, tant al Nadal com a Setmana Santa s'estableixen dos torns de vacances, comunicant-s'hi les dates mitjançant circular a totes les casetes. Tanmateix s'envia mitjançant circular els torns establerts per les vacances d'estiu que corresponen més o menys als mesos de juliol, agost i setembre. Si t'interessa gaudir les teves vacances estiuenques en altre moment de l'any, pots negociar-ho amb el teu conservador o conservadora. És important deixar clar que els torns vacacionals, el gaudiment de ponts i demès ha de quedar repartit de manera que quedi el cinquanta per cent de la brigada en actiu.

En el cas de l'estiu, es procura que en cada torn marxi de vacances un terç de la mateixa.



PERMISSOS

Graus de consanguinitat i afinitat

Ascendents:

Primer grau: pares del titular o del Cònjuge.

Segon grau: avis del titular o del Cònjuge.

Descendents:

Primer grau: fills del titular o del Cònjuge.

Segon grau: germans i nets del titular o del cònjuge.

Visites mèdiques:

1-Pròpies: cada treballador o treballadora disposa de 25 hores anuals per a la visita al metge de capçalera.

Tanmateix es disposa de 4h per visita al metge especialista, les quals han de ser justificades. També es disposa del temps necessari per visites periòdiques prescrites per un facultatiu.

2-Familiar: es disposa d'un mínim d'una hora i màxim de 7 hores per a acompanyar a visites o proves mèdiques a ascendents o descendents fins a 2º grau, a recuperar dins de la mateixa

setmana..

També es disposa de la mateixa flexibilitat horària per reunions de tutoria amb docents responsables dels fills a recuperar dins de la mateixa setmana.

Mort, accident o infermetat greu:

En qualsevol d'aquests casos el treballador o treballadora podrà escollir l'opció que més li convingui dins de les següents:

1- En primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils a la mateixa localitat i 5 dies hàbils fora de la localitat.

Familiar en segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils a la mateixa localitat i 4 en altre localitat.

2- Defunció de familiar en primer i segon grau de afinitat o consanguinitat, 4 dies si es produeix dins l'Àrea Metropolitana de Barcelona, 5 si es dins la província de Barcelona, 6 si es dins de la Comunitat Autònoma de Catalunya i 7 si és a la resta de l'Estat.

Infermetat greu o hospitalització de familiar en primer grau de consanguinitat o afinitat: les mateixes condicions que en el cas de defunció.

Infermetat greu o hospitalització de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals si el succés es produeix dins de la mateixa localitat i 4 dies si és fora de la mateixa.

En tot cas els dies d'aquesta segona opció son naturals, és a dir, consecutius sense tenir en compte si son laborables o no. En canvi, a la primera opció els dies són hàbils, es a dir, laborables.



Permisos previs a la maternitat i paternitat

- 1- Permís per exàmens mèdics prenatals i/o tècniques de fecundació: el temps necessari prèvia justificació de la seva necessitat dins de la jornada laboral
- 2- Per tràmits administratius per la adopció: el temps necessari a Catalunya per fer els tràmits.

En cas d'adopcions internacionals fins dos mesos percebent les retribucions bàsiques quan sigui necessari el desplaçament previ al país d'origen de la criatura adoptada.

Maternitat i paternitat

- 1- Permís de maternitat: 16 setmanes ampliables a dues setmanes més per fill si el part és múltiple. Després del part sempre es desfruitarà de, al menys, 6 de les setmanes.

Si mor la mare l'altre progenitor o progenitura pot gaudir de la totalitat de la suspensió o del temps que quedi. Aquest permís pot ser gaudits pels dos progenitors sense superar entre tots dos les 16 setmanes sent obligatòries per a la mare les 6 setmanes posteriors al part.

Aquest permís es fa extensiu en el cas d'adopció o acollida indistintament de l'edat de la criatura. A més s'amplia en dues setmanes si la criatura pateix alguna discapacitat.

Aquest permís es pot gaudir en regim de jornada completa o a temps parcial sempre i quan es sol·liciti i ho permetin les necessitats del servei en els termes reglamentaris.

El fet de que morís la criatura no redueix el període de

suspensió del contracte.

Gaudir aquest permís no és impediment per rebre i participar en els cursos de formació interna i/o contínua.

2- Permís per paternitat: quatre setmanes consecutives a partir del permís de 5 dies per naixement, a desfruitar durant el permís de maternitat o immediatament després de la finalització del mateix.

En cas de família monoparental s'acumula al de maternitat.

3- >Permís de lactància: per un fill o filla menor de 12 mesos reducció de la jornada laboral en una hora diària podent dividir-la en dues fraccions.

Es possibilita l'acumulació de jornades completes del temps corresponent i pot ser gaudit per l'altre cònyuge si els dos treballen. En el cas en que hagi més d'una criatura el temps de lactància s'augmentarà en proporció al número.

En el cas de que existeixi risc provocat pel lloc de treball per la salut de la mare o del lactant, es suspèn el contracte durant la lactància natural (fins els nou mesos). Si es tingués que reincorporar abans, s'hauria d'adaptar el lloc de treball tanmateix que en el cas de risc durant l'embaràs.

4- Permís per part prematur u hospitalització del nadó després del part: un màxim de 3 hores diàries amb les retribucions íntegres pel progenitor que no gaudeix del permís de maternitat.

A més, el permís de maternitat s'ampliarà en tants dies com el fill romanguí hospitalitzat fins un màxim de 13 setmanes addicionals.

5- Permís er l'atenció de fills o filles amb discapacitat: es gaudirà d'una flexibilitat horària de dues hores per conciliar

els horaris dels centres d'educació especial o dels centres a on es rep atenció.

A més, de forma conjunta, els progenitors gaudiran del dret a absentar-se del treball per assistir a reunions o visites en centres educatius o sanitaris.

Altres permisos relacionat amb la salut pròpia o aliena.

1- Permís per tenir cura d'un familiar de primer grau amb infermetat molt greu: reducció de la jornada laboral fins un 50% sense minva de les retribucions fins un màxim d'un mes.

Si dos persones treballen al IMPJ i desitgen gaudir aquest permís per causa d'una mateixa persona, ho podran fer de maner parcial sempre que no superin el mes entre ambdues.

2- Permís sense retribució per atendre a un familiar fins a segon grau: un mínim de 10 dies i un màxim de 3 mesos prorrogables fins 3 mesos més.

3- Permís per indisposició: dia d'indisposició retribuït sempre que es justifiqui amb trucada telefònica a Personal abans de les 10 del matí.

Altres permisos

1- *Violència de gènere:* les absències al treball per tal causa es consideren justificades.

Es disposa de la flexibilitat horària encasaria per rebre la protecció o l'assistència social que necessiti la situació.

Tanmateix es facilita a la treballadora o treballador l'accés a altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi a l'empresa.

2- *Matrimoni:* en el cas de matrimoni el o la treballador/a

gaurirà d'un permís de 15 dies naturals consecutius en el plaço d'un any a partir de la boda o de l'inicio de la convivència.

En el cas de matrimoni d'un familiar fins segon grau d'afinitat o consanguinitat es desposa d'un dia de permís en el cas de que la boda fos a Catalunya, ampliable a 2 si es fora de la mateixa

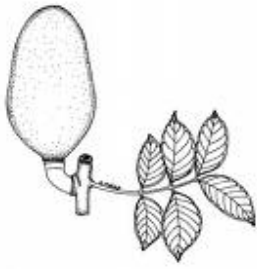
3-*Exàmens*: tant en el cas del permís de conducció com en estudis es gaurirà el temps necessari per la realització de les proves, previ avís a l'empresa.

4-*Jutjats i compliment del deure*: es disposa de permís per qualsevol assumpte que impliqui l'assistència a Jutjats i el compliment de qualsevol deure cívic o públic imposat per les Lleis i disposicions vigents.

5-*Permissos sense remuneració*: es podran sol·licitar permisos sense dret a remuneració per la realització d'assumptes particulars per un període anual màxim de trenta dies que seran concedits discrecionalment per l'Institut prèvia justificació i sense que en cap cas puguin enllaçar amb les vacances.

6-*Permís per trasllat de domicili*: un dia, a justificar amb el document d'empadronament en el nou domicili.

El període de vacances es pot gaudir malgrat hagi finalitzat l'any natural en el cas de coincidir amb: el permís de maternitat i paternitat, el permís per atenció de fills prematurs, la suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i l'incapacitat laboral derivada d'aquell, així com del part i la lactància.



Permís per estudis de grau mitjà i grau superior a l'Escola "Rubió i Tudurí"

Degut a que els cursos d'aquesta escola s'imparteixen en horari de matí, als treballadors i treballadores que desitgin cursar aquests estudis i siguin admesos se'ls traslladarà al torn de tarda, prèvia sol·licitud dels mateixos.

A més a més, es destinarà un crèdit setmanal de 9 hores d'alliberament de la jornada laboral per adaptar-se a l'horari de l'escola, adaptant-se de forma genèrica en l'alliberació d'una tarda (7 hores) i començar dues tardes la jornada laboral a les 16h i no a les 15h. Evidentment aquest crèdit serà efectiu a les setmanes lectives.

Permís per antiguitat

Segons l'antiguitat, el personal podrà gaudir de dos dies de lliure disposició entre els 18 i els 23 anys d'antiguitat, sumant un dia més cada tres anys a partir dels 24 en els que es gaudirà ja tres dies. Això és que es suma un dia més (4 dies), als 30 altre (5 dies) i així fins els 45 anys d'antiguitat en els que es reuneixen 10 dies anuals de lliure disposició.

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



CONCILIACIÓ FAMILIAR

Al marge dels permisos reflectits anteriorment en referència a la maternitat i la paternitat, trobem una sèrie de drets derivats de l'aplicació de la Llei d'Igualtat, la qual modifica l'Estatut dels Treballadors entre d'altres lleis.

Així doncs, neixen una sèrie de drets enfocats a facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, els quals es refereixen bàsicament a la reducció de jornada i l'adaptació de la mateixa.

1- Reducció per tenir cura d'un fill o filla: durant el període màxim d'un any després de la finalització del permís de maternitat o paternitat es podrà sol·licitar la reducció d'un terç de la jornada laboral amb la totalitat de les retribucions.

Per tenir cura d'un menor de sis anys es pot sol·licitar la reducció de jornada en un terç o en la meitat amb el dret al 80% o 60% de les retribucions en el seu cas.

Per tenir cura d'un menor de 12 anys es pot sol·licitar la reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

2- Reducció per tenir cura d'una persona amb discapacitat: reducció d'un terç o meitat de la jornada amb dret al 80% o 60% de les retribucions en cada cas en els suposats següents:

-Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda sempre que es tingui la custòdia legal.

- Per tenir a càrrec un familiar fins a segons grau de consanguinitat o afinitat amb disminució reconeguda igual o superior al 65% que no pugui ser autònom o que necessiti atenció especial.

3- *Reducció de jornada amb disminució proporcional del salari:* bàsicament es tradueix com el punt anterior: per un costat es pot sol·licitar per tenir cura d'una persona gran que necessiti dedicació especial o bé una persona discapacitada que no desenvolupi activitat retribuïda, sempre que es tingui la guàrdia legal.

També es pot sol·licitar per tenir a càrrec un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o infermetat no es pugui valer per sí mateix. No ha de realitzar cap activitat retribuïda i es deu tenir la guàrdia legal.

4- *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:* gaudiran de la reducció de jornada per el temps necessari amb la totalitat de les retribucions aquells i aquelles treballadors/es que, amb discapacitat legalment reconeguda, hagin de rebre tractament en centres públics o privats degut a la mateixa.

5- *Reducció de jornada per violència de gènere:* reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb el dret al 80% o 60% en cada cas per dones víctimes de violència de gènere. També poden sol·licitar una reducció determinada amb la proporcional disminució del salari



EXCEDENCIES

El personal de l'Institut té dret a sol·licitar excedències en els suposats i condicions que marca la llei.

En el cas de que el treballador o treballadora gaudeixi del dret de reincorporació preferent, aquesta es podrà donar provisionalment en un lloc de treball de categoria inferior, sigui necessària la cobertura del lloc de treball, es reuneixin els requisits per cobrir-ho i es compleixin els requisits per sol·licitar la reincorporació.

Tipus d'excedències

Excedència forçosa: per ocupar un càrrec públic.

Excedència voluntària: per sol·licitar-la es necessari tenir un any d'antiguitat en l'empresa i es pot sol·licitar per un període de 4 mesos a 5 anys.

Excedència per tenir cura d'un familiar fins a segon Grau de consanguinitat o afinitat: un mínim de 3 mesos i un màxim de 3 anys. Es compten triennis, Grau personal i sistema de previsió o drets passius. El lloc de treball es reserva.

Excedència per al manteniment de la convivència: per un mínim de dos anys i un màxim de 15, no compta antiguitat i no suposa reserva del lloc de treball.

Violència de gènere: en aquest cas, apart del dret a la suspensió de contracte amb el cobrament del subsidi d'atur durant 6 mesos

ampliable a 18, es pot demanar també excedència pel temps necessitat (fins a 6 mesos, ampliables a 18 mesos), comptant triennis, grau personal i sistema de previsió o drets passius i amb reserva del lloc de treball.



AJUDES

En el nostre Conveni Col·lectiu així com als acords vigents fins aquest any 2009 (quan acabi s'ha de negociar un nou conveni) trobem reflectides una sèrie de quantitats econòmiques en concepte d'ajuda i/o gratificació per diversos motius. Els articles que recullen aquest capítol son del 39 al 48 ambdós inclosos. Amb tot i això, aquí tens un breu resum dels seus continguts.

Article 39: gratificacions per nupcialitat i natalitat tant per naixement com per matrimoni, estant recollida la quantitat a l'annex 2 del conveni, menys en el cas del personal integrat a plantilla a 31 de desembre de 1979 el qual percep per matrimoni una mensualitat íntegra.

Article 40: ajudes per infermetat o accident laboral. En el cas d'accident laboral l'Institut ha de pagar la quantitat necessària per que el treballador percebi el total del seu salari durant tota la baixa.

En els casos per malaltia, les quantitats que pagarà l'empresa depenen del grau d'absentisme laboral.

Article 41: ajuda per capacitat disminuïda. Si aquesta discapacitat és originada per accident de treball o infermetat professional, el

treballador o treballadora, encara que degut a això hagi de desenvolupar tasques de categoria inferior, percebrà totes les retribucions que li pertanyen a la categoria que tenia en el moment del accident o infermetat.

En el cas de que la disminució es produeixi per causes alienes al treball, la remuneració percebuda serà la corresponent a la categoria a que se li assigni per adaptació del lloc de treball.

Article 42: despeses escolars. Es percebran ajudes per aquest concepte pels fills fins els 21 anys els quals segueixin estudis reglats, inclòs la llar d'infants, a percebre en el moment de la matriculació prèvia justificació. L'abonament de la quantitat (especificada a l'annex 2) es farà a la nòmina d'agost.

Article 43: colònies d'estiu. Aquesta ajuda es percep per els fills que segueixin estudis entre preescolar i 4º d'ESO. La quantitat s'especifica a l'annex 2.

Article 44: pròtesis dentals, faixes i plantilles ortopèdiques, ulleres i lentícules. Aquestes ajudes són pròpies per el treballador o treballadora sent extensibles al cònjuge i fills en el cas de les plantilles.

En tot cas existeix un cost màxim sobre el qual es calcula el percentatge de l'ajuda (recollit a l'annex 2 de la fulla de taules salarials del 2009) El percentatge és més gran conforme sigui més baix el nivell o categoria del treballador/ora:

Nivell 1 al 6- 50% del cost.

Nivell 7 al 9- 60% del cost.

Nivell 10 al 12- 75 del cost.

Vers les pròtesis dentals s'inclouran també les obturacions dentals i es calcularan les quantitats màximes durant 5 anys a partir de la concessió de la primera ajuda.

En el cas de les faixes l'ajuda es concedirà un cop cada dos anys. Vers les ulleres i lentícules es concedirà també cada dos anys a menys que hagi prescripció facultativa, i és important saber que s'ha de presentar factura amb número d'oftalmòleg col·legiat per que es faci efectiva la concessió de l'ajuda. En el cas de trencament per accident en el treball, es pagarà el 100% de vidres o lentícules i la subvenció estipulada en el conveni per la muntura (igual al valor de la que s'ha trencat).

Article 45: ajudes a minusvàlids. En els suposats no previstos en aquest article, en el qual l'empresa tramita davant l'INSS el reconeixement del dret a percebre prestació per fills o cònjuge minusvàlids, el dret a l'ajuda ho determinarà l'Empresa de conformitat amb el Comitè de Seguretat i Salut.

Article 46: fons d'ajuda econòmica. S'estableix un fons de 70.318,42 euros per aquells casos de reconeguda i degudament justificada necessitat. Aquesta quantitat té un màxim establert a l'annex 2 i no comporta el pagament d'interessos, fent el reintegrament a raó d'una desena part al mes. Es pot sol·licitar un cop a l'any. A la seva concessió participa el Comitè d'Empresa.

Article 47: bestreta d'una mensualitat. Tot treballador o treballadora pot sol·licitar la bestreta d'una mensualitat a tornar en el terme màxim de les 16 pagues següents a la de la concessió sempre i quan no sigui sol·licitat per més del 5% de la plantilla a l'any. Es pot sol·licitar anualment i es concedeix en rigorós ordre de petició.

En el cas de que es superi el 5% si un cas fossi d'extrema necessitat, podrà ser atès escoltada la Comissió a tal efecte.

Article 48: Segur d'accidents de treball. Tot el personal queda amprat per un segura d'accidents de treball per la quantitat de

18.030,36 euros en cas de mort, incapacitat permanent absoluta succeeix en l'exercici de la seva ocupació professional o in itinere. En el cas del personal que realitza els treballs de poda aquesta quantitat ascendeix a 30.050,61 euros.



SALUT LABORAL

A Parcs i Jardins existeix un departament de Prevenció de Riscos Laborals que s'encarrega de la gestió de tots aquells aspectes relacionats amb la Salut Laboral. Aquest departament desenvolupa, entre d'altres coses, els manuals de prevenció als diferents aspectes del desenvolupament de la nostra activitat, les evaluacions de riscos als diferents llocs de treball i l'adequació dels centres a la normativa vigent. Com últims treballs (encara inacabats a dia d'avui) estan els protocols d'aplicacions fitosanitàries, el d'actuació en casos d'adicions i el d'actuació en casos d'assetjament.

L'Institut te contractat el Servei de Mútua amb Cyclops, existint apart el Servei de Vigilància de la Salut que està externalitzat (no propi) i s'encarrega d'avaluar les restriccions laborals que s'han d'aplicar en casos d'infermetat o discapacitat i d'aconsellar l'adequació del lloc de treball. També hi ha contractada una empresa per fer el control i seguiment de les infermetats dels treballadors/es amb el fi de reduir l'índex d'absentisme, la qual pot arribar a persuadir al treballador o treballadora per que li faciliti informes mèdics i dades relacionades amb la salut: has de saber que no estàs obligat/da a donar aquesta informació ni els motius de la

teva baixa ja que son dades de caràcter confidencial i privades. Tampoc tenen dret a entrar a casa teva si et fan una visita, i si et citen, t'han de facilitar el mitjà de transport.

També és interessant que sàpigues (si ets dona, evidentment) que si estàs embarassada has d'avisar quan abans millor per que s'estableixin les mesures adients per el bon desenvolupament de l'embaràs (vestuari, adequació del lloc de treball, restriccions...). Això és extensible a la manifestació de qualsevol infermetat o lesió que es pugui agreujar per la teva activitat laboral.

En el cas de que, durant el desenvolupament de la teva feina pateixes un accident has de comunicar-ho al teu responsable encara que en principi no et pugui semblar important, i anar a la mútua davant de qualsevol sospita de lesió. Per anar a la mútua el teu responsable t'ha de donar un full complimentat degudament per entregar a la mateixa. Això també s'estén als accidents "in itinere"

L'empresa te el deure de proporcionar-te el material de protecció adient per cada tasca laboral o EPI (equip de protecció individual) sent el bàsic les ulleres de protecció, el calçat especial, protecció auditiva i guants. L'ús de l'EPI és obligatori. En el cas de que es trenqui o estigui malmès algun dels elements que el componen ho has de comunicar al teu superior per que et proporcioni un de nou.

Qualsevol dubte que tinguis en aquest sentit pots consultar tant al Departament de Prevenció com als Delegats/as de Prevenció. Una cosa que has de tenir clara es que no estàs obligat/a a desenvolupar cap treball si no disposes de les mesures de seguretat adients.

DIRECCIONS D'INTERÈS

PERSONAL: c/ Tarragona 141

GERÈNCIA I REGISTRE: Torrent de l'Olla 220-218

VIGILÀNCIA DE LA SALUT MC PREVENCIÓ c/ València 171
entlo. 4ª

MÚTUA CYCLOPS, accidents laborals: c/Ausiàs March, 41

TELÉFONOS DE INTERÉS

OFICINES C/TARRAGONA	93 413 24 00
C. FORMACIÓ CAN CADENA	93 313 59 65
COMITÉ EMPRESA	93 291 47 80
CGT CANYELLES	93 291 47 82
DELEGATS PREVENCIÓ	93 291 47 96
CGT VIA LAIETANA	93 310 33 62

WEBS DE INTERÉS

<http://www.parcijardins.net>

<http://www.malesherbes.blogspot.com>

TAULES SALARIALS ANY 2009 (increment del 3.3%)

PARCS I JARDINS - CGT		Sou base	P-Qualifi.	CLLT	Mensual	bienni	trienni	Hora	H.extra	Anual
Cap d'Àrea	Nivell 1	878.09	1,317.12	47.40	2,242.61	43.57	50.22	23.18	30.13	35692.17
Auxiliar Tècnic de 1ª	Nivell 2	797.17	1,195.77	43.05	2,035.98	36.07	40.17	21.04	27.35	32403.52
Auxiliar Tècnic de 2ª	Nivell 3	719.08	1,078.60	38.83	1,836.51	36.07	40.17	18.98	24.67	29228.82
Cap de 1ª Administratiu										
Cap de 2ª Administratiu	Nivell 4	664.82	997.22	35.91	1,697.94	31.42	29.67	17.55	22.82	27023.45
Deliniant Especializat										
Encarregat General										
Auxiliar Pràctic de 1ª	Nivell 5	619.05	928.57	33.42	1,581.04	31.42	29.67	16.34	21.25	25162.93
Encarregat										
Cap de Grup	Nivell 6	601.24	901.89	32.47	1,535.60	31.42	29.67	15.87	20.63	24439.66
Deliniant de 1ª	Nivell 7									
Oficial de 1ª Administratiu										
Jardiner										
Mecànic										
Oficial de 1ª Conductor										
Oficial de 1ª Obres										
Xofer										
Gestor										
Guardesa Polivalent										
Celador										
Conserge										
Oficial 2ª Maquinista	Nivell 8	549.15	823.78	29.66	1,402.59	27.74	26.19	14.49	18.84	22322.76
Deliniant 2ª	Nivell 9									
Oficial 2ª Administratiu										
Guardesa										
Vigilant										
Oficial 2ª Obres										
Auxiliar de Jardiner										
Aux. Adm. (3r i 4t any)	Nivell 10	481.17	721.74	25.98	1,228.89	25.74	24.31	12.70	16.51	19558.28
Guardesa (tercer i quart any)										
Vigilant (tercer i quart any)										
Aux. de Jard. (tercer i quart any)										
Telefonista										
Ordenança										
Aux. Adm. (1r i 2n any)	Nivell 11	450.46	675.70	24.32	1,150.47	0.00	0.00	11.89	15.45	18310.3
Telefonista (primer i segon any)										
Ordenança (primer i segon any)										
Guardesa (primer i segon any)										
Vigilant (primer i segon any)										
Peó Especialitzat										
Peó	Nivell 12	399.70	599.55	21.58	1,020.83	0.00	0.00	10.55	13.71	16246.98



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SECCIÓ SINDICAL DE PARCS I JARDINS

Sindicat d'Administració Pública de Barcelona

Via Laietana 18, planta 9 - 08003-BCN - Tel. 3103362 Fax 3107110

AJUDES

Natlitat	90.24
Nupcialitat	288.81
Nupcialitat (abants 31/12/79)	Una mensualitat
Renovació permís de conduir	55.62 màxim
Despeses Escolars	171.11
Colònies d'estiu	258
Ajuda minusvàlids	276
Prèstec (fons d'ajudes)	1465.83 màxim
Pròtesis dental i obt.	526.38 màxim
Faixes ortopèdiques	105.27 màxim
Plantilles	44.69 màxim
Ulleres / Lenícules	179.16 màxim
Bossa de vacances	311.84 màxim

TAULA DE PRIMES

Canvi d'horari	2.85 •/dia
Festiu	97.63 •/dia
Dieta	8.76 •/dia
Penòs	1.43 •/hora
Poda vial	3.02 •/hora

**Taules salarials any 2009
amb l'increment del 3'3%**

Lista por e-mail de CGT

Para apuntarte a la lista de correo para recibir la información que publica CGT envia un e-mail a:

malesherbes.cgt@gmail.com

