

PLATAFORMA CONVENI 2010

Parcs i Jardins de Barcelona, I.M.

Març 2010

Després de la realització de cinc Assemblees de Treballadors/es el dia 12 de març ha estat aprovada la Plataforma del CONVENI 2010

La intenció dels treballadors/es es que, a la finalització de les negociacions, el conveni que es signi reculli, en un redactat únic, tant els acords als que s'arribi en la negociació, com els que s'han produït en el període entre convenis, així com les noves lleis i normatives que modifiquen l'articulat actual

Igualment, segons la Llei Orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, aquest conveni ha de regular la diagnosi, redacció i aplicació del Pla d'Igualtat, que afecta a gairebé tots els articles del conveni, especialment pel que fa a les mesures de conciliació de la vida laboral i personal, assetjament sexual i per raó de gènere, violència de gènere, permisos retribuïts, prevenció de riscos i gènere, etc.

La vigència del mateix seria d'un any, a comptar des de la signatura.

4. BLOC DE GARANTIES DE FUTUR DE L' INSTITUT

4.1. Retorn a la figura de Servei Públic (no EPEL)

- Derogació de l'acord de la Comissió de Govern Municipal, de data 2 de juny del 2004, pel que es van modificar els Estatuts, i tornar a la figura de servei públic, amb personal propi i gestió directa de les tasques encomanades pels mateixos estatuts.
- En tot allò que l' Institut es faci present a nivell públic, utilitzarà la imatge corporativa i logotips de Parcs i Jardins (retolacions d'edificis, vehicles, vestuari, informació escrita, etc).

4.2. **Plantilla.** Calcular i reflectir en conveni els criteris específics que permetin la entrada de personal

4.3. Supressió de contractes i recuperació d'externalitzacions.

- Limitar la subcontractació per a casos justificats per imprevisibilitat manifesta (redactat en informe motivat).
- Limitar a un any les contractes justificades per manca de personal o mitjans, donant aquest temps per dotar-se dels recursos adients per realitzar les tasques recollides als Estatuts.

5. BLOC ECONÒMIC

5.1. Augment salarial

- Augment lineal
- Recuperació del poder adquisitiu.

5.2. Clàusula revisió salarial

- Aplicable quan l'IPC real de Catalunya sigui superior a l'augment pactat en Conveni.

5.3. Normalització sistemes retributius, regulació en taules. Valoració dels llocs de treball.

- Supressió article 22 del conveni
- Regularització i integració en taules de tots els plusos, primes i complements
- Manteniment i neteja del vestuari, per a tota la plantilla, o en el seu defecte, instaurar un complement compensatori

5.4. Gratificacions i pagues extraordinàries *(Dues propostes addicionals)

- Paga de Nadal, pagament abans del 15 desembre.
- Paga d'assistència, incloure l'antiguitat. No computar a efectes de descompte la primera baixa de l'any o els 15 primers dies de baixa per malaltia, siguin aquests d'una o més d'una baixa.

6. BLOC SOCIAL

6.1. Jubilacions

- Actualitzar article 49, retirant la data actual (1957), i anul·lat les dates discriminatòries.
- Jubilació parcial
- manteniment de les condicions actuals fins al 2012, complint el requisit de la SS que, a la finalització del contracte de relleu es passa a contracte d'interinatge fix fins a OPO.
- adequació a la nova legislació a partir 2013
- període indefinit de vigència

6.3. Permisos i llicències – Conciliació

- Recollir en conveni tots els conceptes vigents de conciliació de l'EBEP, la Llei de Conciliació i la Llei d'Igualtat i d'altres que siguin d'aplicació.
- Utilitzar les 25 hores de visita mèdica de metge de capçalera per visites mèdiques a persones dependents, gestionant-les de forma bianual.
- Dret a gaudir les vacances anuals en cas de IT. Anterior (Sentència TS. 1542/2008).
- Dret a utilitzar els dies de Setmana Santa i Nadal de forma discrecional durant l'any natural.
- Gaudir de 2 dies per indisposició, a gestionar de forma bianual.
- 5 dies laborables de permís, per als tràmits necessaris amb motiu de divorci o cessament de la convivència.
- Podran sol·licitar un permís de fins a tres mesos sense remuneració (ampliació i millora de l'article 35 del conveni).

6.2. Ajudes

- Revisió i actualització i dels imports en funció a la despesa real actual (carnet de conduir, escolars, dentals, fons ajuda econòmica, colònies o activitats de lleure i extraescolars, etc).
- Cobertura del certificat d'aptitud per a conducció professional, recollint la directiva europea 2003/59/CE.
- Definició de beneficiaris de cada un dels ajuts .
- Definició, modificació i ampliació de conceptes susceptibles de rebre ajuda econòmica (matrimoni o inici de convivència, audiòfons, cirurgia dental, etc) .
- Actualitzar articulat jubilació (art. 49). Retirar les dates que suposen discriminació.
- Extensió de les ajudes a per fills a les tutories legals

6.4. Mobilitat i canvis

- Estudi de Pla de mobilitat sostenible.
- Canvis (Ampliació i modificació de l'article 60).
- Aprovació d'un reglament que reguli: canvis, permutes, cessions temporals, terminis, recursos, motius, garanties, drets de la persona que es trasllada, conciliació familiar, reestructuracions de brigades o torns...

4. BLOC DE PROMOCIÓ I FORMACIÓ

4.1. Catàleg de llocs de treball

- Nova catalogació de llocs de treball. Normalització de categories i classificació Professional.

4.2. Ascensos

- normativa de bases consensuada
- reserva del 5 % per a persones amb discapacitats
- periodicitat anual
- Planificació anual de les places a cobrir, derivades de baixes, jubilacions, i etc, adequació de les titulacions requerides, creació de bossa d'aprovat fins a nova convocatòria etc.
- Totes les places que durant 6 mesos hagin estat cobertes per una persona d'inferior categoria es trauran a promoció interna.
- La persona representant del Comitè d'Empresa en els diferents tribunals tindrà veu i vot.
- Els auxiliars de jardiner i auxiliars de 2ª administratius amb 10 anys en la categoria llisquen al nivell superior.

4.3. Formació

- adequació de la formació a les persones amb discapacitat
- realització de cursos de formació per a noves incorporacions amb informació de funcionament social de l'empresa, comitè d'empresa i conveni.
- universalitat dels cursos, sense limitació per categoria de treball
- cursos de prevenció a tots els delegats/des i personal de recursos humans
- actualització i realització d'un pla de formació interna, amb dotació adequada tècnica, material i amb recursos humans, contemplant les persones amb reducció de jornada.
- idèntiques prestacions que tenen els alumnes de la Rubio Tudurí a qui realitzi formació reglada a d'altres centres
- De forma anual l'Institut garantirà la realització per a cada treballador/a d'un mínim de 20 hores de cursos de formació interna diferenciant tres tipus de cursos: 1) de canvi de nivell, 2) de promoció professional i 3) de millora de coneixements.
- Els cursos i les hores de formació continua, no es computaran como de formació interna, essent indispensable l'acord de les parts abans de l'aprovació definitiva.

5. BLOC DE JORNADA LABORAL

5.1. Calendari laboral

- Recuperació com a *dies addicionals festius* d'aquelles festes que, dins del calendari de festes laborals de l'any, coincideixin en dissabte. Aquesta recuperació es farà d'acord amb les necessitats de servei i de mutu acord amb els responsables corresponents.
- Per al personal que no tingui la seva lliurança setmanal en dissabte i diumenge, el criteri a aplicar serà el de gaudir, com a màxim, de 14 festius anuals no recuperables tal i com marca la llei.
- Els 14 festius no podran ser recuperables.
- Jornada d'estiu: indistintament del destí, per cura de la salut, retribuïda durant els mesos de maig a setembre, voluntàriament.

8.2. Jornada laboral – Jornada nocturna

- Els torns de vacances començaran en dilluns, sempre que aquest no sigui festiu, o a petició del treballador/a.
- El personal que voluntàriament esculli fruit de les seves vacances fora dels mesos de juliol i agost podrà optar entre percebre 350 € o una setmana addicional de vacances. De fraccionar-se l'esmentat període, serà compensat de forma proporcional.
- Els i les Vigilants, Gestors, i assimilats, realitzaran com a festius, un mínim de 2 caps de setmana complerts al mes.
- Supressió del paràgraf 2 de l'Art.31, on es fa referència a la prolongació de jornada.
- Creació de un torn addicional pels treballadors/es de platges, quedant en tres torns per les platges, amb el corresponent increment de personal

6. BLOC DE SALUT LABORAL

6.1. Salut laboral

- Establir el dret a la co-decisió en la elecció i canvi de mútua, a través de la redacció del plec tècnic corresponent
- Afegir acords del Comitè de Seg. i Salut i protocols diversos.
- Renúncia de Parcs i Jardins a la contractació de qualsevol servei de seguiment de baixes per IT.
- Augment del crèdit horari mensual.
- Establir mètode de substitució de baixes.
- Iguals condicions del conveni de Parcs i Jardins, de prevenció i salut laboral, del personal d'empreses subcontractades i amb convenis amb Parcs i Jardins (treballs socials, escoles, formació i foment de l'ocupació).
- Els serveis de vigilància nocturna se efectuaran sempre amb un mínim de 2 persones.
- Creació d'un catàleg de llocs de treball susceptibles de ser ocupats per personal amb problemes de salut.

- Possibilitat de tractament fisioterapeuta per prevenir i pal·liar possibles lesions en els treballadors/es degut a problemes múscul-esquelètics derivats del treball.
- Instauració de taules d'escalfament i estiraments musculars i el temps necessari per a realitzar els esmentats exercicis per a preparar el cos al treball.
- Subministrament de dessuadora amb caputxa i cremallera i mitjons en el vestuari d'hivern.

6.3. Novacions

- Novacions. Proposta presentada en Comissió de Seguiment 17/10/09
- Possibilitat de segona activitat per motius de salut en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona, sense perjudici horari ni de condicions econòmiques.

6.3. Delegació sindical mediambiental (nova creació)

- Establir la creació de aquesta figura, i les seves competències

7. BLOC GARANTIES I DEURES

7.1. Excedències

- Incorporació automàtica en la mateixa categoria Els serveis de vigilància nocturna se efectuaran sempre amb un mínim de 2 persones.
- Creació d'un catàleg de llocs de treball susceptibles de ser ocupats per personal amb problemes de salut.

7.2. Règim disciplinari – Revisió Reglament Règim Interior

- Serà preceptiu un informe del Comitè d' Empresa, abans de dur a terme qualsevol falta o sanció.
- En cas de acomiadament improcedent, l' Institut restarà obligat a la readmissió.
- No es faran efectives les sancions fins a existir sentència ferma.

7.3. Garanties sindicals

- Ampliació a 20 hores anuals per Assemblees, essent l' horari a realitzar potestat del Comitè de Empresa.
- Nou reglament de garanties sindicals. Borsa anual d'hores sindicals.
- Dotació material suficient al Comitè de Empresa
- Delegats/des Lols amb idèntics drets que els electes.

7.4. Clàusula de vinculació al Tribunal Laboral de Catalunya, per conciliació i mediació de conflictes.