

MALES HERBES

Llegeix-lo, passa'l, recicla'l

Butlletí informatiu de lliure expressió dels treballadors/es de Parcs i Jardins de Bcn

Comité de Seguridad y Salud

La reunión se celebró el 18 de julio de 2008 tratándose los siguientes puntos:

1.- Firma de las dos actas anteriores. La dirección de recursos humanos pretende que se cambie una alegación al primer borrador de acta de la anterior reunión en el sentido de variar el resultado de la votación de manera que fuese un empate y no se acordara aceptar la ayuda a una compañera por tutela de familiar con seria disminución. Finalmente se firma sin variar nada.

2.- Constitución del nuevo Comité de Seguridad y Salud. Se establecen los nuevos cargos dentro del CSS de la siguiente manera:

Presidenta del CSS.....Cèlia Piqué

Secretaria del CSS.....Albert Francolí (delega las funciones en Eva Boix)

Coordinadora de los Delegados de Prevención.....Natalia Alberca

3.- Arquetas defectuosas. Se ha detectado que las arquetas que se han instalado estos últimos años no son adecuadas y que tanto las bisagras como la cerradura no son practicables por llenarse estas de residuos arenosos o vegetales. Se comunica que hay un modelo nuevo mejorado que no nos presentan. Se solicita por parte de los delegados que faciliten más llaves de arquetas por brigadas dado que sólo tienen una o dos por brigada y son insuficientes.

4.- Adecuaciones de lugar de trabajo de 5 trabajadores. Parece estar solucionado uno de los casos, los otros 4 casos quedan a la espera del análisis de recursos humanos.

5.- Can Mestres. Nos comunican que pretenden cambiar la orientación de las puertas de salida para que su apertura se realice hacia fuera.

6.- Adecuación de centros de trabajo.

a) Nos pasarán un CD con las adecuaciones previstas.

b) Poeta Boscà: Se cerrará el almacén de herramientas por no reunir ninguna condición.

c) Módulos de Joan Miró y Sagrada Familia: Los módulos se encuentran ya en funcionamiento.

d) Viver de 3 pins. Seguimos sin gel para la higiene personal en el Vivero. Prometieron dosificadores que nunca se instalaron y dicen que se producen robos de gel. Acusaciones sin fundamento ya que no hay denuncias, ni investigación abierta ni nada similar. Esto pone en entredicho a los trabajadores destinados en este centro acusándolos de hurto.

7.- Permuta de dos trabajadores con la misma categoría, J.J por E.S. Comentan que no se ha llevado a cabo la permuta porque J.J tiene restricciones y no puede realizar los mismos trabajos que el otro trabajador. Esto implica un incumplimiento de acuerdos, ya que el único requisito para la realización de una permuta es que los dos trabajadores tengan la misma categoría profesional.

Entendemos que hay discriminación, como la hay en las diferenciaciones múltiples que encontramos con personas con minusvalías varias, reducciones de jornada, o restricciones físicas o de otro tipo.

8.- Revisión de los taludes. Es un trabajo que durará dos años y consistirá en actualizar el listado.

9.- Taquillas. Este año se compararán todas las que restan para cambiar la totalidad de las viejas. 131 del modelo grande y 135 del modelo pequeño.

10.- Manual de Grimpada. Nos vuelven a comunicar que están pendientes de que Tindai revise el procedimiento realizado y que conteste con propuestas a las incompatibilidades detectadas.

11.- Organización del trabajo en Costa Llobera y Mirador de Poble Sec. Hemos detectado que los y las trabajadoras no tienen agua potable ni servicios y que tienen que llevar con ellos en los desplazamientos desde el Parc de Joan Brossa donde se cambian todos los bártulos personales y demás. Hace unos días la Guardia Urbana sancionó a un trabajador de Zona Franca por hacer pis en un árbol, esperemos que no ocurra más veces, pero de todas maneras hay que plantear alguna solución aceptable y honrosa para los y las trabajadoras.

12.- Conclusiones de las investigaciones psicosociales de Joan Brossa y de Castillo de Montjuïc. Nos comunican que los resultados saldrán esta misma semana, estamos todavía a la espera.

13.- Conclusiones de la auditoria del Servicio de Prevención. Nos comunican los principales NO CONFORME de la auditoria, que no son pocos y si relevantes, no aprobando esta asignatura pendiente que es el modelo de gestión de la OSHAS.

14.- Oficinas de Tarragona y de Torrent de l'Olla. La dirección comunica que se han de elaborar nuevos planes de emergencia de estos dos centros de trabajo y corregir los problemas ambientales que se dan.

Sin más finaliza la reunión a las 15:10 horas.

PERMISOS

1.- PERMÍS PER MORT, ACCIDENT O MALALTIA GREU

- En cas de defunció, accident o malaltia greu de familiars, el treballador/a podrà triar l'opció que més li convingui:

Opció A : Permís per mort, accident o malaltia greu:

Familiar, primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils a la mateixa localitat, i 5 dies hàbils fora de la localitat.

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

Opció B : Permís per mort, accident o malaltia greu:

Defunció del cònjuge i fills, néts, mare, pare, avi o àvia i germans del treballador/a o del seu cònjuge: 4 dies si es produeix a l'Àrea Metropolitana, 5 dies naturals si és a la província de Barcelona, 6 dies si és a la Comunitat Autònoma, i 7 dies si és a la resta del territori nacional.

Malaltia greu o hospitalització de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: 4, 5, 6 i 7 dies naturals en les mateixes condicions geogràfiques que l'apartat anterior.

Malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella.

Accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella.

2.- PERMÍS PER TRASLLAT DE DOMICILI

- Per trasllat de domicili: 1 dia

3.- PERMÍS PER VISITES MÈDIQUES I TUTORIES

- 25 hores anuals, per visita al metge de capçalera.

- 4 hores per visita, a justificar, per metge especialista.

- El temps necessari per visites periòdiques prescrites per facultatiu.

Flexibilitat horària recuperable per a acompanyar un familiar i tutories

- Mínim 1 hora i màxim 7, per a visites o proves mèdiques a ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, a recuperar.

- Per a reunions de tutoria amb docents responsables dels fills.

- A recuperar durant la mateixa setmana, en ambdós casos.

4.- PERMÍS PER EXÀMENS DE CONDUIR I D'ESTUDIS

- El temps necessari per examen permís de conduir i exàmens d'estudis, previ avís.

5.- PERMÍS PER AFERS DIVERSOS JUTJATS I COMPLIMENT

- El temps necessari per afers diversos en relació als Jutjats y compliment de qualsevol deure cívic o públic imposat per les Lleis i disposicions vigents.

6.- PERMÍS PER INDISPOSICIÓ

- Hi haurà un dia d'indisposició retribuït, mentre es justifiqui per trucada telefònica abans de les deu del matí.

7.- PERMÍS PER MATRIMONI

- 15 dies naturals consecutius dins del termini d'un any a comptar des de la data de casament o inici de convivència.

8.- PERMÍS PER MATRIMONI D'UN FAMILIAR

- 1 dia, ampliable a 2 si es fora de Catalunya, per matrimoni de un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

9.- PERMÍS EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE FECUNDACIÓ

- Per assistir a tècniques de fecundació assistida i per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part el temps necessari, prèvia justificació de la seva necessitat dins de la jornada laboral.

10.- PERMÍS PER TRÀMITS ADMINISTRATIUS PER L'ADOPCIÓ

- El temps necessari per tràmits administratius a Catalunya en els casos d'adopció o acolliment.

- Per adopció internacional fins a 2 mesos, percebent les retribucions bàsiques, quan sigui necessari el desplaçament previ al país d'origen de la criatura adoptada.

11.- PERMÍS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT

- 5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents al naixement o arribada del menor adoptat o acollit.

- Si són dos menors 10 dies, i si són 3 o més 15, per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat.



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

PERMISOS

12.- PERMÍS PER MATERNITAT

- 16 setmanes, ampliables si és múltiple a dues setmanes més per cada fill o filla. Es distribueixen a opció de la interessada. Després del part sempre es gaudiran de 6 de les setmanes.
- Si mor la mare, l'altre progenitor pot gaudir de la totalitat de la suspensió o del temps que li resti.
- Ho poden gaudir, sense superar entre els dos les 16 setmanes, els dos progenitors. Les 6 setmanes posteriors al part son obligatòries per a la mare.
- Igualitari per fills o filles biològiques, per adopció o per acolliment, amb independència de l'edat de les criatures acollides.
- Si la criatura pateix una discapacitat s'amplia en 2 setmanes.
- Dret a rebre i participar als cursos de formació.
- Es pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, si es sol·licita i si ho permeten les necessitats del servei en els termes reglamentaris.
- Si mor la criatura no es redueix el període de suspensió de contracte.

13.- PERMÍS PER PATERNITAT

- 4 setmanes consecutives a partir del permís de 5 dies per naixement, durant el permís de maternitat o immediatament després del permís de maternitat.
- En cas de família monoparental s'acumula al de maternitat.

14.- PERMÍS PER LACTÀNCIA

- Per un fill o filla menor de 12 mesos reducció d'una hora diària, que es pot dividir en dues fraccions.
- Possibilitat d'acumulació en jornades complertes del temps corresponent.
- S'incrementa proporcionalment en els casos de més d'una criatura.
- Pot ser gaudit per un o altre progenitor en el cas que ambdós treballin
- Suspensió del contracte per risc durant la lactància natural.
- Per la salut de la mare o del lactant fins els 9 mesos, o fins que la mare es reincorpori a treballar si ho fa abans del 9 mesos provocat pel lloc de treball. Iguals condicions que el risc durant l'embaràs

15.- PERMÍS PER PART PREMATUR O HOSPITALITZACIÓ DEL FILL O FILLA DESPRÉS DEL PART

- Màxim de 3 hores diàries amb les retribucions íntegres (per a l'altre progenitor).
- El permís per maternitat s'ampliarà en tants dies com el fill es trobi hospitalitzat, fins a un màxim de 13 setmanes addicionals.

16.- PERMÍS PER ATENDRE FILLS I FILLES AMB DISCAPACITATS

- Dues hores de flexibilitat horària per conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels centres on es rep atenció.
- Absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en centres educatius especials o sanitaris. Ambdós progenitors conjuntament poden gaudir d'aquest dret.

17.- PERMÍS PER TENIR CURA D'UN FAMILIAR DE PRIMER GRAU AMB MALALTIA MOLT GREU

- Reducció de fins el 50 % de la jornada laboral, retribuïda, fins a un màxim d'un mes.
- Si dues persones treballen a Parcs i Jardins i volen gaudir d'aquest permís per causa d'una mateixa persona, ho podran fer de manera parcial, sempre que no superin el mes entre les dues.

18.- PERMÍS SENSE RETRIBUCIÓ PER ATENDRE UN FAMILIAR

- Mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos per atendre a un familiar fins a segon grau, prorrogable excepcionalment fins a 3 mesos més.

19.- PERMÍS PER SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Les absències del lloc de treball motivades per situacions de violència de gènere es consideren justificades.
- Flexibilitat horària necessària per rebre la protecció o assistència social que precisi cada situació.
- Altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

20.- PERMISOS SENSE REMUNERACIÓ

- Es 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 període de vacances.

El període de vacances es pot gaudir encara que hagi finalitzat l'any natural si coincideix amb: el permís de maternitat, el permís de paternitat, el permís per atenció a fills prematurs, la suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la incapacitat temporal derivada per embaràs, el part o la lactància.

PERMISOS

21.- PERMÍS PER PODER CURSAR EL CICLE FORMATIU DE GRAU MITJÀ A L'ESCOLA «RUBIÓ I TUDURI»

- Per tal de poder cursar els estudis cal assistir a les classes. Al donarse els cursos en torn de matí, caldrà que els treballadors interessats demanin el canvi de torn al torn de treball de tarda.

- 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.

22.- PERMISOS DE DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ PELS TREBALLADORS A PARTIR DE 18 ANYS DE ANTIGUITAT

- El personal, segon la seva antiguitat, pot fer ús dels següents dies de lliure disposició:

Personal amb 18 anys de antiguitat.....	2 dies
Personal amb 21 anys de antiguitat.....	2 dies
Personal amb 24 anys de antiguitat.....	3 dies
Personal amb 27 anys de antiguitat.....	4 dies
Personal amb 30 anys de antiguitat.....	5 dies
Personal amb 33 anys de antiguitat.....	6 dies
Personal amb 36 anys de antiguitat.....	7 dies
Personal amb 39 anys de antiguitat.....	8 dies
Personal amb 42 anys de antiguitat.....	9 dies
Personal amb 45 anys de antiguitat.....	10 dies

22.- PERMISOS NO CONTEMPLATS

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

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 néts del titular o del cònjuge

Reunió de la Comisión de Seguimiento

El miércoles día 30 de julio, se reunió la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo después de que haya pasado más de medio año desde la última reunión (23 de enero del 2008), dejando el Comité de Empresa constancia de su malestar por está voluntad obstruccionista de la dirección. La reunión que, fué convocada a las 12.30 y con una lista interminable de puntos a tratar, dejó muchos temas medio en el tintero.

Dentro de los temas tratados en la comisión hubo dos que brillaron por su conflictividad, a saber, las bolsas de empleo (presente y futura) y la aplicación de los complementos retributivos. Acerca del primer tema hay que reseñar dos cosas: la primera es el "puenteo" o exclusión de bolsa de algunas personas por circunstancias aún en la esfera de lo desconocido, hecho que nos recuerda las no muy lejanas irregularidades en contratación de eventuales que dieron lugar a una sentencia que obligaba a la empresa a indemnizar a las personas perjudicadas. El Comité pidió explicaciones al respecto y en espera está de las mismas puesto que Dirección no tenía una respuesta inmediata y mezclo el tema de la bolsa actual con la futura

En referencia a la bolsa futura, la Empresa propone al Comité la elaboración de un reglamento que la rija, para evitar cualquier tipo de conflicto y/o perjuicio,. Así pues, quedan Empresa y Comité citados para después de las vacaciones con el objetivo de desarrollar este reglamento que tiene que ser transparente y garantizar la igualdad de trato y oportunidades para tod@s los trabajadores eventuales.

Con respecto a los complementos retributivos, el Comité volvió a insistir en que no estaba de acuerdo en como se habían aplicado los complementos a Caps de Colla, Conservadores/as y Prácticos de 2ª, y de que había que hacer extensible la aplicación de los complementos retributivos a todo el personal, tenga la categoría que tenga y que esta aplicación debía ser de una vez. la Dirección nos emplazó a seguir negociando los complementos retributivos pasado vacaciones.

Aparte de estos temas, se trataron muchos otros, como el impago del deslizamiento de categoría para los Cap de Colla pre-jubilados, llegándonos a decir que la causa de no pagarles el 15% del deslizamiento (poco más de 8• mensuales) era el que ponía en peligro su jubilación, sobre la falta de acceso a lavabos y agua que sufren algunas brigadas (Costa Llobera, Zona Franca....) y un sinfín de peticiones de información Siendo las 15.30 horas se dio por concluida la reunión