

**ACORD DE CONDICIONS LABORALS DE PARCS I
JARDINS DE BARCELONA, INSTITUT MUNICIPAL,
PELS ANYS 2005-2009.**



ÍNDEX DE CONTINGUTS

1. ÀMBIT TEMPORAL.....	pàg. 3
2. GARANTIES.....	pàg. 4
3. INCREMENTS RETRIBUTIUS.....	pàg. 6
4. SEGURETAT I SALUT LABORAL.....	pàg. 8
5. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ.....	pàg. 12
6. PROMOCIÓ DE L'OCUPACIÓ.....	pàg. 13
7. NORMALITZACIÓ DE CONCEPTES RETRIBUTIUS.....	pàg. 17
8. DISPOSICIÓ ADDICIONAL.....	pàg. 18



1.- Àmbit temporal

1.1 La durada d'aquest Acord de Condicions Laborals serà de 5 anys, i s'estén fins al 31 de desembre de 2009.

Aquest Acord de Condicions Laborals s'incorpora al Conveni Col·lectiu abans esmentat.

1.2 Ambdues parts signants acorden que, essent convenient la redacció d'un nou text refós de conveni, es crearà una Comissió paritària de redacció en el termini de dos mesos comptadors des de la signatura d'aquest Acord, amb l'objecte d'elaborar un text refós dels acords vigents. L'esmentada Comissió finalitzarà el seu treball abans del 31-12-2007. Els representants dels treballadors en aquesta Comissió seran nomenats pel Comitè d'Empresa atenent al nivell de representativitat dels diversos sindicats que hi són presents.

El text refós resultant serà aprovat per ambdues parts i, després de ser ratificat pels òrgans municipals pertinents, substituirà els textos actuals.

En tant no es finalitzin els treballs d'aquesta Comissió i s'aprovi de mutu acord aquest nou text refós, seran d'aplicació els textos col·lectius actuals, degudament interpretats segons la normativa laboral i general vigent, l'aplicació de l'acord sobre la Llei de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de les Administracions Públiques de Catalunya i acords de la Comissió de Seguint.

1.3 Els acords que recull el present document seran d'aplicació a partir del 29 de març de 2007, en els termes que recull l'Acta Final del Procés de Negociació del Conveni Col·lectiu de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal.



2.- Garanties

2.1. Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal, com a organisme públic de gestió directa, vinculat i adscrit a l'Ajuntament de Barcelona, té com a objectiu fonamental la responsabilitat d'atendre la conservació i el manteniment integral de totes les zones verdes públiques de propietat municipal de Barcelona. Pel qual realitzarà les activitats pròpies a les funcions referides a l'apartat 2.7 del present Acord, i de conformitat als criteris generals establerts a l'article 3 punt 1 dels actuals Estatuts.

L'Institut destaca els treballs de jardineria com un dels seus principals actius. En aquest sentit, prestarà els seus serveis preferentment mitjançant execució directa amb personal propi i generalment fix.

2.2. A l'objecte de realitzar aquestes funcions i activitats descrites, l'Institut es dotarà dels mitjans humans, tècnics, materials i econòmics adients per a prestar aquests serveis, actualitzant i mantenint les actuals infraestructures, tenint en compte la incorporació de noves zones o activitats a dur a terme.

2.3. En el cas que, eventualment, determinades activitats, no es puguin portar a terme directament amb personal propi i degut a que no es tingui suficient infraestructura pròpia ni possibilitats de crear-ne, i d'acord amb el previst a l'Estatut dels Treballadors, l'Institut comunicarà, prèviament a qualsevol adjudicació, informe motivat al Comitè d'Empresa, com a òrgan de representació legal dels treballadors.

En els contractes de les activitats de jardineria no es permetrà la subcontractació.

2.4. La Comissió de Seguiment, definida a l'article 7 del Conveni Col·lectiu es dotarà, de manera específica, d'una subcomissió, per tal de fer el seguiment de les possibles externalitzacions dels serveis. Garantint-se en tot moment la informació sobre seguretat i salut laboral, contractes duts a terme i condicions d'aquestes, d'acord amb el que disposa l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta subcomissió es crearà abans dels 30 dies des de la signatura del Conveni Col·lectiu, i es dotarà, en el termini màxim de tres mesos a partir de la signatura d'aquest acord, d'un reglament intern on es concretarà el seu funcionament.

2.5. Tal i com s'especifica en l'article 33.2 dels Estatuts, en cas de dissolució de l'Institut, l'Ajuntament es subrogarà 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 de la seva plantilla a optar per continuar adscrits a ell o bé per la subrogació en la plantilla del nou titular.

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

2.7. Article 3.1 Funcions de l'Institut

Correspon a l'Institut la realització de les següents funcions:

- a) La conservació i millora dels parcs, jardins, així com dels terrenys forestals que li siguin expressament adscrits, tots ells de titularitat municipal, en tota l'extensió del seu contingut, tant vegetal com d'infraestructures relatives al verd, així com el mobiliari urbà i jocs infantils que es trobin en els referits indrets.
- b) La conservació i millora de l'arbrat viari, jardineres i espais verds de la via pública, així com el manteniment de les seves instal·lacions i infraestructures.
- c) La creació de nous espais enjardinats.
- d) La coordinació de la gestió integral del litoral de Barcelona.
- e) La producció de plantes als vivers municipals i la conservació i custòdia de l'arbrat que es trobi als vivers.
- f) L'assessorament i formació sobre disciplines relatives a la jardineria, el medi ambient i la gestió dels espais verds.
- g) L'atorgament de permisos, llicències o concessions per la utilització de les zones gestionades per l'Entitat.
- h) L'ornamentació d'actes públics de l'Ajuntament de Barcelona i clients institucionals.
- i) La promoció del verd urbà i de la millora del medi ambient.
- j) L'emissió d'informes preceptius i control de qualitat de tots els projectes urbans en allò que fa referència a zones verdes i/o arbrat, així com la tramitació i gestió dels acords de compensació sobre les afectacions del verd, amb les seves instal·lacions i infraestructures, com el mobiliari urbà i els jocs infantils, de conformitat amb les Ordenances Municipals.
- k) La realització de serveis i obres de jardineria.
- l) Qualsevol altres relacionades amb les anteriors i amb les seves funcions que l'Ajuntament li pogués assignar.



3.- Incrementos retributius

Any 2005

Augment màxim disposat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (2%) sobre tots els conceptes salarials excepte el Complement Lloc de Treball. Aquest pagament ja va ser realitzat a compte.

A més, tot el personal que hagués treballat durant l'any 2005 percebrà, de manera única i no consolidable, un pagament per import de l'1,2% de la suma de Sou Base, Plus de Qualificació, Antiguitat i Complement Lloc de Treball vigents tots ells a l'any 2004, en proporció al temps treballat durant l'any 2005.

A 31/12/05 s'actualitza el Complement Lloc de Treball en aquest 2%, sense efecte retroactiu, ja que es fixa exclusivament a efectes de base de càlcul de l'import a aplicar efectivament al 2006.

Any 2006

Augment màxim disposat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (2%) sobre els conceptes reflectits als annexos 1 i 2 del Conveni Col·lectiu 2000-2004 i resta de conceptes salarials de percepció fixa i periòdica. Aquest pagament ja va ser realitzat a compte, llevat dels conceptes de l'annex 2 i del Complement de Lloc de Treball, que generen els corresponents endarreriments.

Adicionalment, es percebrà un increment de l'1,3% sobre tots els conceptes reflectits als annexos 1 i 2 del Conveni Col·lectiu 2000-2004 i resta de conceptes salarials de percepció fixa i periòdica, pagat amb efecte retroactiu des de l'u de gener de 2006.

Any 2007

Augment màxim disposat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (2%) sobre els conceptes reflectits als annexos 1 i 2 del Conveni Col·lectiu 2000-2004 i resta de conceptes salarials de percepció fixa i periòdica, més un 1,5% adicional sobre els mateixos conceptes, pagat amb efecte retroactiu des de l'u de gener de 2007.

Any 2008

Augment màxim disposat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (2%) sobre els conceptes reflectits als annexos 1 i 2 del Conveni Col·lectiu 2000-2004 i resta de conceptes salarials de percepció fixa i periòdica, més un 1,3% adicional sobre els mateixos conceptes.



Any 2009

Augment màxim disposat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (2%) sobre els conceptes reflectits als annexos 1 i 2 del Conveni Col·lectiu 2000-2004 i resta de conceptes salarials de percepció fixa i periòdica, més un 1,3% adicional sobre els mateixos conceptes.

NOTA: el redactat final pot variar per tal d'ajustar-se, si és el cas, a allò que aconselli la intervenció de l'Ajuntament.

Els endarreriments generats pels increments salarials pactats al present Acord seran d'aplicació a aquells treballadors/es que hagin tingut relació laboral amb l'Institut durant la vigència de l'Acord i que, a la seva signatura, hagin causat baixa per la causa que sigui, de manera proporcional al temps d'estada a l'organització.

Clàusula adicional

En el cas de que els increments per als empleats laborals públics fixats en les lleis de pressupostos generals de l'Estat per al 2008 i 2009 fossin superiors als que s'han tingut en compte com a base de càlcul per als increments pactats en aquest conveni (base de càlcul: 2008: 2% i 2009: 2%), la Comissió d'Interpretació del Conveni es reunirà per regularitzar, si s'escau, l'impacte d'aquesta variació sobre els esmentats increments.



4.- Seguretat i Salut Laboral.

S'hauran de traslladar a aquest nou capítol del Conveni Col·lectiu els articles del Conveni 2000-04 que, estant a d'altres capítols, es consideri que són temes de seguretat i salut laboral.

4.1. Principis generals.

4.1.1. 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 la 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.

4.1.2. 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 la seva seguretat i la dels ciutadans en general.

4.1.3. 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.

4.1.4. L'Institut es compromet a mantenir un entorn laboral en que 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, per que no es doni cap tipus de discriminació o assetjament.

El CSSL elaborarà una proposta de protocol d'actuació per a casos de possible assetjament així com per a d'altres situacions que es considerin de risc i que, per tant, sigui convenient actuar.



4.2. Dotació de recursos i activitat preventiva.

4.2.1. 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 del mes d'octubre de cada exercici anual.

4.2.2. 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 s'escaiguin per tal d'atendre situacions d'urgència.

4.2.3. L'avaluació de riscos laborals del lloc de treball tindrà en compte les condicions de treball existents o previstes, tal i com queden definides a l'apartat 7 de l'article 4 de la LPRL, així com la possibilitat de que el 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.

4.2.4. 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 aplicables als esmentats riscos, tenint en compte les condicions personals de cada treballador/a, del seu lloc de treball i de l'activitat que realitza.

4.2.5. Un cop realitzada l'avaluació de riscos psicosocials segons mètode consultat i debatut al CSSL, aquest elaborarà una proposta de protocol de prevenció de riscos derivats de l'organització del treball.

4.3. Formació en prevenció.

4.3.1. 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 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.



4.3.2. 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.

4.3.3. Els delegats de prevenció i els representants de l'Institut en el CSSL rebran, a càrrec de l'Institut i abans de finalitzar el primer trimestre després del seu nomenament, la formació bàsica en prevenció de riscos laborals.

4.4. Vigilància de la salut.

4.4.1. Reconeixements mèdics.

L'Institut garantirà als 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.

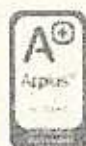
Els resultats trets, tant del Servei de Vigilància de la Salut com de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals, no podran ser utilitzats en cap cas amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador/a, garantint-se tanmateix la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els criteris de selecció de la Mútua s'elaboraran amb la participació dels representants dels treballadors.

4.4.2. Personal especialment sensible a determinats riscos.

D'acord amb allò establert a l'article 25 de la LPRL, 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.



L'Institut aprovarà, tenint en compte la proposta del CSSL, una relació de llocs de treball susceptibles d'ésser ocupats per personal amb restriccions i/o especialment sensible, d'acord amb els resultats emesos pel Servei de Vigilància de la Salut. Aquesta relació de llocs s'actualitzarà de forma periòdica o a petició del CSSL.

Pel que fa al servei de vigilància nocturna i altres serveis de nit, l'Institut estarà a les disposicions i recomanacions contemplades a les avaluacions de riscos.

4.5. Delegats de prevenció.

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

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari, addicional i intransferible, de 10 hores mensuals fins a 31 de desembre de 2008. Arribat aquest punt, la Comissió de Seguiment valorarà la continuïtat de l'esmentada ampliació horària. ¹

4.5.2. 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 delegats 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 delegats que corresponen segons l'escalat establert a l'article 35.2 de la mateixa Llei.

4.5.3. L'oficina dels delegats de prevenció serà dotada del material fungible i informàtic necessari pel desenvolupament de les seves tasques.

¹ A més, el redactat de l'article 54.D del Conveni Col·lectiu, darrer paràgraf, quedarà de la següent manera: "[...] es posarà a disposició del Comitè d'Empresa un total de 21 targetes de transport públic "T-10 1 zona" per mes, una més per a cada delegat de prevenció". La reposició [...]"



5.- Oferta Pública d'Ocupació.

L'Institut convocarà Oferta Pública d'Ocupació per un total de 90 places, de les quals 60 seran convocades durant el primer trimestre de 2008 i les 30 restants, durant l'últim trimestre de 2008.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the word 'sigalut' and the number '12']



6.- Promoció de l'ocupació.

Política de promoció de l'ocupació en l'àmbit de Parcs i Jardins.

Per tal de facilitar l'accés a l'ocupació i fomentar l'ocupació estable, s'acorden les següents mesures:

JUBILACIÓ PARCIAL I CONTRACTE DE RELLEU.

S'acorda fomentar el contracte a temps parcial per atendre la petició de jubilacions parcials d'aquell personal que reuneixi les condicions exigides per fer-ho, i el corresponent contracte de relleu amb personal en situació de desocupació o amb contracte temporal a l'Institut.

A la signatura del present acord, l'Institut realitzarà una previsió d'aquells treballadors/es que seran susceptibles, per edat, de beneficiar-se de la jubilació parcial. Aquesta previsió es revisarà anualment.

6.1.- REQUISITS D'ACCÉS.

Podran sol·licitar acollir-se a la jubilació parcial tot el personal de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins que reuneixin els següents requisits:

- a) Tenir complerts els 60 anys d'edat i no superar els 65.
- b) Reunir les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de Jubilació de la Seguretat Social, amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com màxim en cinc anys, a l'exigida amb caràcter general.
- c) Comptar amb una antiguitat a l'Institut superior a cinc anys.
- d) Tenir un contracte de prestació laboral indefinit.

6.2.- DRET A LA JUBILACIÓ PARCIAL, SOL·LICITUD I CONDICIONS.

- a) Dret.

Tot el personal de l'Institut que reuneixi els requisits establerts en el punt 1 del present acord, tindran el dret universal d'accedir a la jubilació parcial.



[Handwritten signature]

b) Sol·licitud.

Per tramitar el dret a la Jubilació Parcial el personal haurà de dirigir a Recursos Humans l'oportuna sol·licitud, qui acordarà amb el treballador el seu accés a la jubilació parcial.

c) Contracte a temps parcial, jornada i durada.

El treballador celebrarà un contracte de temps parcial amb una jornada de treball anual equivalent al 15% de l'establerta pels treballadors a temps complert.

L'esmentat contracte de temps parcial tindrà per durada el temps que li falti al treballador per complir els 65 anys d'edat.

d) Termini.

L'Institut formalitzarà la jubilació parcial del sol·licitant, en un termini màxim de tres mesos des de la data de sol·licitud de l'interessat. Amb caràcter general, les jubilacions s'aniran concedint de conformitat amb l'ordre establert de les sol·licituds.

e) Prestació laboral.

Cas que la normativa aplicable ho permeti, el treballador/a podrà optar en concentrar la prestació laboral parcial en un únic període temporal, que es desenvoluparà a partir del moment de la data d'efectes de la jubilació parcial i fins l'acabament de l'esmentat període.

Alternativament, el treballador/a concentrarà la prestació laboral parcial en un bloc per períodes anuals.

Les dates de prestació laboral parcial d'aquests períodes s'establiran de comú acord entre el treballador/a i la Direcció de l'Institut. En cas de desacord, el treballador/a farà la seva prestació laboral per blocs anuals a partir de la data d'efectes de la jubilació parcial, reproduint el mateix període cada exercici anual i fins a la seva jubilació definitiva.

f) Salari.

El personal jubilat parcialment percebrà el 15% dels conceptes retributius fixes que venia percebent immediatament abans de l'accés a la jubilació parcial amb inclusió de la paga d'assistència.

g) Conveni.

Al treballador/a jubilat parcial li és d'aplicació la totalitat del vigent Conveni Col·lectiu el qual s'aplicarà tenint en compte la proporcionalitat que se'n deriva de la seva jornada a temps parcial. Cal



aclarir no obstant que, l'article 49 del vigent Conveni Col·lectiu es d'aplicació en el moment en que el treballador es jubila totalment i per tant durant el temps de jubilació parcial no correspon cap complement per aquest concepte.

h) Jubilació ordinària.

El treballador jubilat parcial es comprometrà per escrit a la jubilació ordinària al complir els 65 anys d'edat, data en que quedarà extingida la seva relació laboral amb l'Institut passant a la situació de jubilat a tots els efectes.

6.3.- CONDICIONS DEL TREBALLADOR RELLEVISTA

Contracte de relleu. Un cop acordada la jubilació parcial es formalitzarà un contracte de relleu amb un treballador en situació d'atur o que tingui concertat amb l'Institut un contracte de durada determinada, amb l'objecte de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment.

Jornada i durada del contracte. El contracte de relleu es concertarà pel 100% de la jornada laboral i fins la jubilació definitiva del treballador jubilat parcialment.

A la finalització del contracte del treballador rellevista, aquest mantindrà la seva prestació laboral mitjançant contracte d'interinatge, en els termes previstos a la legislació vigent, fins a la cobertura definitiva de la plaça mitjançant oferta pública d'ocupació.

Sistema de selecció del rellevista. La selecció es farà en els termes establerts per la legislació vigent en matèria de personal laboral al servei de l'Administració pública (Oferta Pública d'Ocupació i, excepcionalment, sistemes alternatius que garanteixin els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat acordats a la Comissió de Contractació).

Al treballador rellevista li és d'aplicació el vigent Conveni Col·lectiu en tota la seva extensió.

6.4.- GRUPS PROFESSIONALS A EFECTES DE FACILITAR LA JUBILACIÓ PARCIAL I EL CONTRACTE DE RELLEU.

Les parts acorden que aquests grups seran els que s'estableixen al Reglament de Règim Interior, referenciat a l'article 8 del Conveni Col·lectiu.

A la signatura del present acord, una comissió paritària de treball composta per membres de les parts signants, actualitzarà les categories professionals de que es componen els esmentats grups.



6.5.- JUBILACIÓ PARCIAL I PROMOCIÓ INTERNA.

La cobertura definitiva de les categories vacants provocades per la jubilació parcial es cobrirà per promoció interna.

La promoció interna derivada del paràgraf anterior es convocarà no més tard del primer trimestre de 2009.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the word 'prah' and 'le']

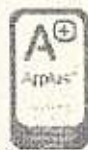


8.- Disposició addicional.

Única

En el cas que l'Acord de Condicions Laborals 2005-2009 contingues alguna clàusula que fos declarada nula total o parcialment per resolució judicial ferma, les parts negociadores es reunarien per tal d'avaluar l'impacte de tal decisió al conjunt de l'Acord de Condicions Laborals 2005-2009, renegociant en el seu cas allò que fos necessari dins el marc de la legalitat vigent.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature at the top left and several others scattered across the page.]



[Handwritten signature in blue ink.]

La representació de la Direcció de l'Institut,

La representació dels treballadors,

[Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Miguel' and 'L. L. C.']

La Presidenta de la Comissió Negociadora,

El secretari,

[Handwritten signatures in blue ink]



[Handwritten signature in blue ink]