

Dilluns, 23 de gener de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 20 de desembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 0804661)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 14 d'octubre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 0804661) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS PER A L'ANY 2012

Assistents:

Representants de l'Ajuntament:

Pere Regull i Riba, Aureli Ruiz i Milà i Jordi Cuyàs i Soler.

Representants dels treballadors/es:

Per la secció sindical CCOO:

Francesc Ruscalleda i Lafuerza, Miquel Cartró i Boada, Magí Armejach i Carreño, Manel Almanza i Lobato, Ismael Gamero i Hernández.

Per la secció sindical UGT:

Georgina Rafecas i Ferres, Joaquim Sánchez i Hormigos i Àngels Giménez Solís.

Reunides les persones esmentades a Vilafranca del Penedès, en data 14 d'octubre de 2011, es reconeixen mútuament capacitat i legitimitació per tal de signar aquest document, el qual haurà de ser ratificat posteriorment pel Ple Municipal.

Aquest document és el resultat de les negociacions dutes a terme en el marc de la Mesa de negociació de matèries i condicions de treball comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, donant com a resultat una modificació parcial del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès en els termes que figuren en aquest document, restant vigents la resta de disposicions que no s'han vist afectades per aquesta modificació parcial.

Dilluns, 23 de gener de 2012

Capítol I Disposicions generals

Article 1 Vigència temporal

Aquestes disposicions tenen vigència fins al 31 de desembre de 2012, i serà tàcitament prorrogable d'any en any a partir d'aquesta data, llevat de denúncia expressa i escrita d'alguna de les parts, formulada amb un mínim d'un mes d'antelació des del termini inicial de vigència o a partir d'alguna de les pròrrogues. Aquest termini no és d'aplicació a la regulació del complement de productivitat que tindrà la vigència establerta en el seu article regulador.

Capítol II Condicions de treball

Article 2 Modificació de l'article 7.1.2 del Conveni col·lectiu del personal laboral

a) Jornada partida.

Es poden aplicar horaris de jornada partida sota els criteris següents:

Ha d'existir un projecte tècnic que justifiqui i defineixi amb claredat els programes o projectes previstos. La Comissió Paritària ha de conèixer, estudiar i emetre un informe sobre aquest projecte amb caràcter previ a que l'òrgan municipal competent dicti la resolució final.

La representació col·lectiva del personal haurà de conèixer formalment el projecte i informar en la presa de decisions, als efectes d'aportar les propostes de millora del servei que consideri viables i oportunes, així com també als efectes de considerar els interessos dels afectats.

En tot cas, la realització de la jornada partida és una decisió voluntària pel personal que ocupa una plaça de la plantilla de l'Ajuntament, ja sigui com a personal laboral fix, laboral indefinit, funcionari de carrera o funcionari interí fins a la provisió reglamentària de la plaça en el moment de la signatura d'aquest Acord/Conveni. Aquesta voluntarietat no és necessària en els supòsits de noves contractacions posteriors a la signatura i l'aprovació d'aquest Conveni.

Quan es presti serveis en aquest règim horari, en cap cas podrà haver-hi una pausa superior a 3 hores entre el final de la primera part de la jornada i l'inici de la segona.

En cap cas, la jornada en règim de jornada partida podrà incloure la prestació de serveis que compregui en tot o en part horari nocturn, entenent com a tal el comprés entre les 22.00 i les 6.00 hores.

En tots els supòsits d'establiment de jornada partida, que hagi estat aprovada de forma expressa pels òrgans de govern de l'Ajuntament, comportarà una compensació econòmica específica d'acord amb l'article 7 d'aquest document.

Article 3 Modificació de l'article 7.3 del Conveni col·lectiu del personal laboral

3. Esmorzar: El personal que faci una jornada de més de 5 hores seguides té dret a una pausa de 15 minuts, i el que la faci de més de 6 a una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció s'ha de marcar en el rellotge o equip del sistema de control de presència. Aquesta pausa no pot afectar el funcionament del servei; per tant, cal que es reguli l'absència del personal durant aquesta pausa de manera que només pot absentar-se alhora el 50% del personal adscrit a la mateixa unitat, tret dels casos en què això no sigui possible per raons del servei. Aquest període s'ha de gaudir, en tot cas, abans de les 14.30 hores en l'horari de matí.

El personal amb una jornada continuada de 5 o menys hores no gaudirà de cap pausa.

Durant la vigència d'aquest conveni s'habilitarà un dependència tipus office pel personal que presta serveis pel centre de la Vila, per tal de fer-ne ús durant les pauses laborals.

Dilluns, 23 de gener de 2012

Article 4

Addenda a l'article 9 del Conveni col·lectiu del personal laboral

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i que hagi començat a prestar serveis amb posterioritat a l'inici de l'any natural podrà gaudir de les vacances proporcionals fins a final d'any, en el benentès que si deixa de prestar serveis a la Corporació abans de final d'any serà descomptat de la seva quitança els dies gaudits i no meritats, sempre que escaigui.

Article 5

Modificació de l'article 10.a.11 del Conveni col·lectiu del personal laboral

Els empleats públics de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès disposaran d'un permís retribuït per assumptes personals sense justificació d'acord amb la normativa de Funció Pública vigent en cada moment, qualsevol modificació legal en la configuració d'aquest permís serà directament aplicable i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

Aquests dies es podran gaudir des de l'1 de gener fins al 31 de desembre del mateix any.

Es podran gaudir per meitats fins a un màxim de 4 dies del total de dies per assumptes personals que es pot concedir, amb les mateixes condicions de concessió que si es gaudeix el permís per jornada sencera.

En el cas dels nomenaments interins i contractats laborals temporals, el nombre de dies d'assumptes propis serà el proporcional al temps treballat.

Els dies d'assumptes propis es podran acumular a períodes de vacances, tenint en compte que segueixen estant subordinats a les necessitats dels serveis.

Capítol III

Condicions econòmiques

Article 6

Modificació de l'article 17 del Conveni col·lectiu del personal laboral

S'acorda l'establiment d'un complement de productivitat pels empleats públics de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per tal de retribuir l'especial rendiment, l'activitat i dedicació extraordinària i l'interès o iniciativa amb que es desenvolupin les tasques atribuïdes als llocs de treball com instrument de desenvolupament dels recursos humans d'aquesta Corporació, establint-se les següents quanties màximes:

- Empleats públics que ocupin llocs de treball classificats en el grup A, subgrup A1: 1.046,01 Euros.
- Empleats públics que ocupin llocs de treball classificats en el grup A, subgrup A2: 821,01 Euros.
- Empleats públics que ocupin algun dels següents llocs de treball: educadores de llars, caps d'unitat administrativa, sergents de Policia Local i caps de servei classificats en el grup C, subgrup C1: 721,01 Euros.
- Empleats públics que ocupin llocs de treball classificats en el grup C, subgrup C1 i que no estiguin inclosos en el punt anterior: 671,01 Euros.
- Empleats públics que ocupin algun dels següents llocs de treball: caporals i agents de la Policia Local, tècnic d'explotació, tècnic de sistemes, oficial de via pública i cap de servei classificats en el grup C, subgrup C2: 671,01 Euros.
- Empleats públics que ocupin llocs de treball classificats en el grup C, subgrup C2 i que no estiguin inclosos en el punt anterior: 571,01 Euros.
- Empleats públics que ocupin llocs de treball classificats en les APST: 446,01 Euros.

El pagament de la quantitat destinada a complement de productivitat es fa en funció dels criteris següents:

- El període que es tindrà en compte per fer el càlcul anirà des del dia 1 de setembre de l'any anterior fins al dia 31 d'agost de l'any següent, llevat del pagament d'aquest 1r any en què el període de meritació serà entre l'1 de novembre de 2010, data de constitució de les Meses de Negociació, i el 31 d'agost de 2011.

Dilluns, 23 de gener de 2012

- Del total exposat amb anterioritat, una part dependrà de l'informe raonat que faci el/la responsable jeràrquic corresponent sobre el grau d'acompliment dels objectius establerts per part del personal adscrit a la seva unitat administrativa. Abans de l'aprovació d'aquest informe es donarà audiència a les persones interessades, perquè hi puguin presentar al·legacions. La quantia màxima que es merita per aquest concepte és de 198 Euros i es podrà establir el cobrament només d'una part en funció de la valoració que realitzi el superior jeràrquic.

- La resta de l'import es calcularà en funció de l'absentisme. L'import final a percebre per cada persona es calcularà tenint en compte els criteris que s'assenyalen a continuació, que implicaran una minoració respecte de l'import màxim previst anteriorment:

1. Per la incapacitat transitòria derivada de contingències comunes:

1. Entre 8 i 12 dies laborables: 15%
2. Entre 13 i 17 dies laborables: 20 %
3. Entre 18 i 22 dies laborables: 30%
4. Entre 23 i 27 dies laborables: 40 %
5. Entre 28 i 32 dies laborables: 50 %
6. Entre 33 i 39 dies laborables: 60 %
7. Entre 40 i 49 dies laborables: 70 %
8. Entre 50 i 59 dies laborables: 80 %
9. Entre 60 i 69 dies laborables: 90 %
10. A partir de 70 dies laborables: 100 %

2. Per indisposició (es tindran en compte les parts de jornada que es marxi abans, comptabilitzant per cada 7 hores 1 dia).

1. Entre 3 i 4 dies laborables: 25 %
2. Entre 5 i 6 dies laborables: 50 %
3. Entre 7 i 8 dies laborables: 70 %
4. A partir de 9 dies laborables: 100%

- L'import final per aquest concepte es determinarà per la suma de la part que depèn de l'informe raonat de responsable jeràrquic més la part dependent de l'absentisme un cop aplicats els criteris i descomptes anteriors.

- L'import total es redueix proporcionalment en el cas que no s'hagi treballat tot el període o si es gaudeix de reducció de jornada. No es té en compte la reducció per lactància.

- El complement de productivitat es percep en un sol cop, en la nòmina del mes d'octubre.

- Els descomptes que es practiquin s'han de comunicar a la Comissió Paritària.

Les quanties i la meritació previstes en aquest article només seran vigents per a l'abonament del complement de productivitat corresponents als anys 2011 i 2012 i es declara expressament el caràcter no consolidable de les quanties previstes en aquest article. Pels exercicis posteriors el complement de productivitat s'abonarà d'acord amb les quanties i requisits previstos respectivament en l'article 16 de l'Acord de condicions i 17 del Conveni que regulen les condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès pels anys 2005-2009.

Article 7

Nova regulació del plus econòmic per realització de jornada partida

Els empleats públics que prestin serveis amb jornada partida percebran la següent compensació econòmica:

- 1 o 2 dies a la setmana: 100 Euros.
- 3 dies setmanals: 150 Euros.
- 4 dies setmanals: 200 Euros.
- 5 dies setmanals: 250 Euros.

Aquestes quantitats s'abonaran mensualment. Aquest plus es percebrà pel treball efectivament realitzat. A més del nombre de dies efectius, es tindrà en consideració el nombre d'hores mensuals totals que es realitzin en règim de jornada partida, per tal d'assignar una o altra quantitat proporcional de les previstes anteriorment.

Dilluns, 23 de gener de 2012

Caldrà haver efectuat tota la jornada i no es complementarà en el cas que l'empleat/da es trobi en situació de baixa mèdica per malaltia comuna. Per tal de percebre aquest plus es necessari l'acord exprés de l'òrgan competent en què s'assigni a la plaça en plantilla un règim horari de jornada partida ordinària com els previstos en l'article d'horaris especials. No donarà dret a la percepció d'aquest plus l'horari de jornada partida fet a petició de l'empleat/da per a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral o be quan es presti serveis en règim d'horari partit per tal de recuperar el dèficit horari acumulat de l'empleat/da públic.

Aquest article no serà d'aplicació al personal que presta serveis a les Llars d'Infants Municipals que percebran el complement de disponibilitat per compensar l'horari de treball assignat en cada curs escolar.

La provisió de llocs base de plantilla que tinguin assignat un horari partit es realitzarà amb caràcter ordinari pel sistema de concurs de mèrits.

Capítol IV

Provisió de vacants, ingressos i promoció

Article 8

Modificació dels articles 22 a) i b) i 23 del Conveni col·lectiu del personal laboral

L'organització del treball i la mobilitat funcional del personal és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament d'acord amb el previst legalment. S'estableixen com actuacions incloses dins d'aquesta potestat, entre d'altres, les següents:

- Crear, modificar o amortitzar places de plantilla de l'Ajuntament per tal de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia. La creació de noves places s'ha d'efectuar sobre la base de la seva efectiva necessitat i preferentment s'han de cobrir amb els empleats públics de l'Ajuntament en situació de servei actiu.

- Acordar el trasllat, amb caràcter temporal o definitiu, de qualsevol empleat públic de l'Ajuntament d'una unitat orgànica a una altra, sempre que es respecti la categoria laboral, el salari, la jornada i l'horari de la seva antiga adscripció. En cap cas es considerarà el canvi d'ubicació física dins del municipi de Vilafranca del Penedès o d'unitat administrativa d'adscripció com a modificació substancial de les condicions de treball.

- Encarregar als seus empleats tasques que corresponguin al grup immediatament inferior al del seu grup de classificació o categoria laboral, amb les següents condicions:

a) Sigui necessari per atendre necessitats del servei degudament acreditades.

b) L'encàrrec no tingui una durada superior als 6 mesos. En el cas de què sigui necessari perllongar l'encàrrec, s'atribuirà el mateix a un altre empleat/da de l'Ajuntament i s'intentarà que aquest encàrrec sigui compartit entre diversos empleats/des si existeix aquesta possibilitat.

c) Es respectin els drets econòmics de l'afectat.

- L'Ajuntament informarà amb caràcter previ a les persones representants del personal quan utilitzi algun dels mecanismes d'autoorganització esmentats en aquest article.

Capítol V

Condicions professionals i millores

Article 9

Modificació de l'article 29 g) del Conveni col·lectiu del personal laboral

g) Horaris i còmput d'hores.

Totes les hores que el personal destini a formació es compensaran a raó d'una hora per cada hora de formació realitzada si aquesta ha tingut lloc fora de l'horari habitual. En cap cas, la participació en un curs de formació ha de suposar l'abonament d'hores extraordinàries, tret de la formació que es rebi en relació amb temes de prevenció de riscos laborals.

Dilluns, 23 de gener de 2012

En el cas d'accions formatives organitzades pel Servei de Recursos Humans, en la mesura que sigui possible, caldrà atendre la diversitat d'horaris existent a la plantilla per tal de facilitar que tots tinguin accés a la formació dins dels seus horaris de treball.

Article 10

Modificació de l'article 32 del Conveni col·lectiu del personal laboral

La corporació té l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de tot el personal afectat per aquest Conveni, així com a favor dels beneficiaris que el personal nomeni per escrit.

Aquesta pòlissa ha de garantir la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i amb les quantitats que s'expressen:

- Per mort: 12.000 euros.
- Per invalidesa permanent absoluta: 12.000 euros.

Cada any es lliurarà còpia del rebut de la pòlissa d'assegurança de vida i de la de responsabilitat civil al Comitè d'Empresa.

L'Ajuntament es compromet a cercar noves propostes d'altres companyies asseguradores per tal de millorar les prestacions que recull aquest article, sempre i quan no suposin un augment de la despesa global per aquest concepte en el pressupost municipal.

Article 11

Modificació dels articles 37 a) i b) del Conveni col·lectiu del personal laboral

L'Ajuntament constituirà un fons equivalent al 0,3% de la massa salarial global respecte el personal dins de conveni del Pressupost Municipal vigent cada exercici pressupostari, referit tant a personal funcionari com laboral, per tal d'atendre les necessitats sanitàries i socials dels empleats públics de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès i dels familiars que en depenguin, i que no siguin exigibles conforme a dret respecte de cap organisme. Per l'any 2011 la quantitat destinada a Fons Social serà de 29.619,78 Euros.

Aquest fons l'ha d'administrar la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni/Acord de Condicions, de conformitat amb els criteris que ella mateixa aprovi. Aquests criteris podran ser modificats amb caràcter anual mitjançant acord de les persones representants del personal i l'Ajuntament.

Article 12

Jubilació parcial

L'Ajuntament reconeix de manera expressa el dret dels/de les empleats/des municipals a la jubilació parcial, d'acord amb la normativa que la reguli i en compliment dels següents requisits:

- Personal adscrit a la Unitat de Serveis amb categoria laboral d'oficial 1a, oficial 2a, peó o anàloga, els empleats/des amb categoria laboral d'educador/a de llars o auxiliar educador/a o anàloga, els/les empleats/des amb categoria laboral de treballador/a familiar o empleats/des que acreditin motius de salut justificats que facin aconsellable la seva concessió podran accedir a la mateixa a l'edat de 61 anys o edat mínima que fixi la normativa reguladora de Seguretat Social.

La concessió de la jubilació parcial resta condicionada a què l'empleat/da sol·licitant vulgui accedir a la pensió de jubilació un cop arribi a l'edat legalment establerta, quedant exclosa la possibilitat de perllongar la seva vida laboral amb caràcter voluntari en aquest Ajuntament més enllà d'aquesta edat.

La jornada de treball del treballador/a rellevista serà, amb caràcter general, igual a la jornada de treball que el treballador/a rellevat deixi de fer per acollir-se a la jubilació parcial.

En cas que durant la vigència del present Acord/Conveni es prevegi i reguli normativament la jubilació parcial per al personal funcionari, l'Ajuntament farà extensiu el compromís del paràgraf anterior (referit en exclusiva al personal laborals) també a aquest personal.

Dilluns, 23 de gener de 2012

Article 13 Bestretes

L'Ajuntament disposa d'un fons anual per a l'atorgament de bestretes reintegrables. Aquestes bestretes podran ser sol·licitades pel personal funcionari de carrera i el personal laboral fix, amb una antiguitat mínima de 6 mesos i quan la seva nòmina mensual no sigui objecte d'embarg judicial o administratiu.

Les sol·licituds de bestretes reintegrables s'adreçaran per escrit al Servei de Recursos Humans, segons model establert a aquest efecte, que decidirà d'acord amb el contingut d'aquest article i informarà a les persones representants del personal de la seva concessió.

Les bestretes reintegrables hauran de respondre a algun dels següents conceptes:

- Despeses derivades de desnonament de l'empleat/da.
- Despeses de caràcter puntual derivades de divorci, separació o dissolució de parella de fet de l'empleat/da, a les quals calgui fer front a curt termini (despeses d'advocat, fiances de lloguer, etc.).
- Derrames comunitàries per reparació o rehabilitació d'habitatge principal de l'empleat/da (façana, terrat, ascensor, sistema elèctric, etc.) o les mateixes que corresponguin en cas d'habitatge unifamiliar.
- Despeses medicoquirúrgiques de l'empleat/da, del/de la cònjuge o parella de fet i de fills/es a càrrec, excloses les de caràcter estètic.
- Despeses de sepeli a càrrec de l'empleat/da fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat.

Les peticions de bestretes s'atendran per estricte ordre de sol·licitud.

L'import màxim a atorgar per a cada bestreta serà de 3.000 Euros, amb independència del grup retributiu de l'empleat/da. L'amortització de la bestreta, sense interessos ni despeses de cap tipus, s'haurà de dur a terme en un termini màxim de 24 mesos i es deduirà de la nòmina mensual en quantitats iguals, poden amortitzar la bestreta anticipadament.

L'empleat podrà sol·licitar l'avançament de la part meritada de paga extraordinària en els mateixos casos que els previstos anteriorment en aquest article. El retorn es realitzarà en un sol cop descomptant la part avançada en el rebut de nòmina mensual en què es faci efectiva la paga extraordinària avançada.

El/la beneficiari/ària de la bestreta haurà de justificar la despesa que va motivar el seu atorgament i el pagament efectiu d'aquesta al Servei de Recursos Humans, en el termini màxim de 3 mesos des de la data efectiva de l'ingrés de la bestreta. L'incompliment d'aquesta premissa invalidarà la concessió total o parcial de la bestreta (en cas que hi hagués previstes diferents dates d'ingrés de la bestreta i l'incompliment no s'hagués produït en el primer termini de justificació) i suposarà el seu descompte immediat en nòmina, d'acord amb la normativa d'aplicació.

En el cas del personal interí, tant funcionari com laboral, sempre que estigui ocupant una plaça vacant de plantilla i tingui una antiguitat mínima de 6 mesos, podrà també sol·licitar una bestreta reintegrable pels mateixos conceptes detallats anteriorment, però amb un import màxim de 1.500 Euros i a retornar en un màxim de 6 mesos. Queda exclòs el personal de substitució, de reforç i el personal subjecte a programes de caràcter temporal.

En cas d'haver estat concedida la quantitat màxima de 3.000 Euros (o de 1.500 Euros en el cas del personal interí), no es podrà sol·licitar una nova bestreta reintegrable fins que no s'hagi amortitzat la totalitat de la bestreta anterior.

Si l'import concedit de la bestreta vigent fos inferior al màxim establert per a cada cas, es podria sol·licitar una nova bestreta simultània fins a aquest màxim.

Article 14 Pla d'Igualtat

La Corporació es compromet a redactar i iniciar la implementació d'un Pla d'Igualtat i d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual a la feina durant la vigència d'aquest Conveni.

Dilluns, 23 de gener de 2012

Capítol VI Condicions sindicals

Drets sindicals

Article 15 Modificació de l'article 51 c) del Conveni col·lectiu del personal laboral

Els membres de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa disposen d'un crèdit d'hores mensuals per a l'exercici de les funcions representatives en funció del nombre d'empleats/des públics que representen, computables com a treball efectiu d'acord amb el que estableixi en cada moment la legislació reguladora d'aquesta matèria.

Aquestes hores es poden acumular entre membres del mateix sindicat, amb avís previ al Servei de Recursos Humans i amb un límit igual al total de les hores corresponents a un trimestre natural. En cap cas es poden traspasar les hores acumulades d'un trimestre a l'altre. La comunicació es realitzarà per escrit i s'hauran d'especificar les persones que cedeixen i les que reben la cessió; en aquest cas aquells veuran disminuït el seu crèdit horari en el mateix nombre d'hores cedides. Només podran cedir-se hores els membres electes d'una mateixa secció sindical.

No s'han de computar com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació col·lectiva, ni tampoc les de reunions convocades a instància de la corporació, ni les utilitzades en reunions de la Comissió Paritària o del Comitè de Seguretat i Salut. Tampoc entren dins del còmput les hores de requeriment per part de les autoritats laborals competents.

Amb caràcter ordinari, la comunicació de gaudi del crèdit sindical s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de 48 hores, llevat que es comuniqui per assistir a reunions convocades per l'Ajuntament o per causes degudament justificades.

Article 16 Comunicacions

Per tal de millorar els procediments interns, els representants de l'Ajuntament i els representants sindicals acorden expressament que les notificacions que s'hagin de realitzar entre ells es realitzaran utilitzant mitjans telemàtics.

Article 17 Modificació de l'article 53 del Conveni col·lectiu del personal laboral

- L'Ajuntament ha de facilitar un local degudament equipat on dur a terme les funcions de la Junta de Personal/Comitè d'Empresa i de les seccions sindicals representades en aquests òrgans.

- L'Ajuntament ha de garantir que a totes les dependències municipals on hi treballi personal hi hagi taulers d'avisos per col·locar-hi informació laboral i social.

- L'Ajuntament destinarà la quantitat de 2.200 Euros anuals com a màxim pel funcionament ordinari de les diferents seccions sindicals amb representació. Aquesta quantitat es distribuirà entre les diferents organitzacions sindicals que les conformen a raó de 100 Euros per cadascun dels membres. Les despeses a càrrec d'aquest concepte hauran de ser justificades en acabar l'any a través de compte justificatiu, en cas d'incompliment d'aquesta obligació per alguna secció sindical, no tindrà dret a l'aportació l'exercici pressupostari següent, prèvia presentació del mateix. Aquest import s'actualitzarà anualment d'acord amb la LPGE.

Barcelona, 20 de desembre de 2011
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès