

## PROPOSTA CCOO PER A LA MGN 27 DE NOVEMBRE DE 2020

### 1. Plans de Gestió

Aprovació amb caràcter immediat de l'augment del teletreball fins a un màxim del 60% de la jornada en els llocs de treball en els que sigui possible, prenent com a referència si al març de 2020 es va poder activar teletreball, per tal de donar compliment a la [Resolució SLT/2620/2020](#), de 25 d'octubre, per la qual s'adopten mesures de salut pública, de restricció de la mobilitat nocturna, per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya i a la [Resolució SLT/2546/2020](#), de 15 d'octubre, per la qual s'adopten noves mesures en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya.

Constituir una comissió de treball per tal de treballar el reglament de teletreball de l'Ajuntament de Santa Perpètua, tal i com estableix el [Real Decreto-ley 29/2020](#), de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

### 2. Criteris de Valoració

Proposta de CCOO, basada en la nostra proposta inicial de març de 2020.

Des de CCOO, havent acordat en el marc dels fons addicionals la valoració de llocs de treball de les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament de Santa Perpètua, essent coneixedors de l'estructura retributiva actual de la corporació, valorant els canvis legislatius i de realitat laboral ocorreguts des de la darrera

valoració de 2004, i considerant la instrucció d'estructura i organització, proposem el següent acord de valoració de llocs de treball.

#### 1-. Objectius de la valoració.

- Realitzar una valoració de llocs de treball seguint un mètode científic per factors i subfactors que valorin les funcions reals dels llocs de treball de l'Ajuntament de Santa Perpètua.
- Aconseguir una major equitat retributiva de la plantilla.
- Reduir els nivells retributius actuals de l'Ajuntament, que actualment són 95, i deixar-los en 60.
- Mantenir el ventall salarial d'1 a 3.
- Ordenar les retribucions salarials conforme als conceptes retributius de caràcter regular, fix i permanent vinculats al lloc de treball.

#### 2-. Mètode de la valoració.

El mètode de valoració de llocs de treball de la Diputació de Barcelona permet definir amb precisió quin és el valor afegit relatiu que aporta cada lloc de treball per a la consecució dels objectius estratègics d'una organització concreta, obtenint com a resultat un llistat dels diversos llocs de treball ordenats en base a la importància que tenen per a l'assoliment d'aquells objectius, essent aquesta la base per a mesurar el pes relatiu dels salaris que aquests llocs obtinguin. Aquesta determinació es realitza atenent a determinades característiques o a factors de mesura d'aquestes característiques. A més, aquest mètode està desenvolupat de manera expressa per a les administracions locals.

Es tracta d'un mètode que usa un sistema quantitatiu o analític, que parteix de la descomposició del lloc de treball en factors i elements comuns que estan presents, en un o altre grau, en tots els llocs, determinant en cada cas la intensitat en què cada factor o element està present en el contingut funcional de cadascun.

Aquest mètode va ser consensuat pels sindicats majoritaris de la província de Barcelona i ha estat validat científicament per la Universitat Politècnica de Catalunya.

Els factors valorats són:

- Dificultat tècnica: fa referència al coneixement requerit per a exercir les funcions pròpies d'un lloc, així com en l'esforç intel·lectual necessari per resoldre els problemes que es presenten en el lloc de treball.
- Responsabilitat: factor vinculat a la naturalesa de les responsabilitats encomanades al lloc de treball, ja sigui pel comandament que ha d'exercir com per les diferents i especials tasques assignades a determinats llocs.
- Condicions de treball: com a consideració de l'espai físic, la manera i les possibles conseqüències del desenvolupament d'algunes funcions, tant físiques com psicosocials.
- Dedicació: en relació a la valoració de les diferents tipologies de jornada o distribució horària del treball.
- Incompatibilitat: com la limitació en el desenvolupament d'activitats privades o públiques diferents a les realitzades en el treball principal per a determinats llocs de treball municipals.

### 3-. Fases i calendari d'aplicació.

En quant a la realització:

- Definició dels llocs de treballs a valorar. Treball a realitzar abans de 31/12/2020.
- Detall de les funcions dels llocs de treball. Treball a realitzar abans de 31/01/2021.
- Aplicació dels factors i subfactors a les fitxes dels llocs de treball: Treball a realitzar abans del 31/05/2021.

En quant a data d'efectes:



serveis a la ciutadania  
ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

- Primera data d'efectes: 01/01/2020 per als col·lectius acordats en el marc dels fons addicionals.
- Segona data d'efectes: 01/06/2020 per a la resta de col·lectius AP i C2.
- Tercera data d'efectes: 01/01/2021 per a C1, A2 i A1, per a caps de servei i unitat.

4-. Altres compromisos.

D'ara en endavant, per evitar arbitrarietats, no hi haurà cap modificació de conceptes salarials que no s'acordi a la comissió de valoració o a la MGN, sempre posteriorment a haver aplicat els criteris de la valoració acordada.

### **3. Calendari Laboral**

#### **PROPOSTA DE JORNADA ANUAL I CALENDARI LABORAL MARC, PER A L'EXERCICI 2021.**

DATA: 7 de juliol de 2021

Proposta de jornada anual i calendari marc 2021.


En la mateixa línia de l'acord unànim de la MGNMC, de 5 de setembre de 2019, sobre la determinació de la jornada anyal i el calendari 2020, la Secció Sindical de CCOO ha elaborat la present proposta a partir de l'ORDRE TSF/81/2020, de 14 de juny, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes laborals a Catalunya per a l'any 2021, de Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i del l'article relatiu a Jornada del Conveni/Acord Regulador de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda vigent.

#### **• JORNADA ANUAL:**

Total hores efectives o presencials, 1505 hores anuals.

- **CALENDARI LABORAL 2021** . Es presenta model de calendari on s'inclouen:
- 12 festes Nacionals
- 2 festes locals
- 22 dies laborables de vacances.
- 6 dies d'assumptes propis.
- 4 dies de conciliació.
- 2 dies addicionals, de lliure disposició, segons conveni/acord regulador (\*)
- 2 dies addicionals, en concepte de compensació d'excedent horari (\*)

(\*) Els dies 7 de març, 1 de maig, 11 de setembre i 25 de desembre, coincideixen en dissabte o diumenge. Es proposen 4 dies addicionals per tal d'ajustar la jornada anual al còmput acordat.

CALENDARI LABORAL 2021																												
GENER							FEBRER							MARÇ							ABRIL							
DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31					26	27	28	29	30			
MAIG							JUNY							JULIOL							AGOST							
DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	
				1	2		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29		
31																					30	31						
SETEMBRE							OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE							
DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	DL	DM	DC	DJ	DV	DS	DG	
			1	2	3	4	5				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31			
12	FESTES NACIONALS						22	DIES DE VACANCES (+ els propis per triennis)						 <p>serveis a la ciutadania ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda</p>														
2	FESTES LOCALS						6	DIES D'AAPP (+ els propis per triennis)																				
							4	DIES DE CVFIL (conciliació vida familiar i laboral)																				
							2	ADDICIONALS LLIURE DISPOSICIÓ (s/conveni)																				
							2	ADDICIONALS LLIURE DISPOSICIÓ (per compensació excedent horari, s/acord MGNMC)																				

#### **4. Proposta de modificació article 25 Conveni col·lectiu / 24 Acord Regulador .**

Proposta de redactat:

La jornada laboral del present Conveni Col·lectiu en còmput anual és de 1505 hores laborals. S'estableix amb caràcter general una jornada setmanal de 35 hores.

Per tal de realitzar el còmput anual s'utilitzarà la següent fórmula: Es computaran els dies laborables anuals de dilluns a divendres, i d'aquest es descomptaran els 22 dies hàbils de vacances, els 14 dies de festes oficials establertes per la Generalitat, 6 dies d'assumptes personals, 4 dies de conciliació, i 3 dies de tancament de les instal·lacions municipals (dijous sant, dia 24 de desembre i dia 31 de desembre).

Si qualsevol de les 14 festes oficials establertes per la Generalitat o dels dies assenyalats per tancament fossin en dissabte o diumenge, el festiu es gaudirà en altre dia laborable. La MGN cada any acordarà si aquests dies es fixen en el calendari anual com a altres dies de tancament o com a dies de permís retribuït per coincidència de festiu.

Si els dies de tancament, degut a necessitats del servei o a quadrants horaris algun empleat/da no es poden gaudir en les dates assenyalades es podran realitzar en altres dates.

En el cas que es produeixi un excedent horari sobre el còmput anual establert al primer paràgraf, aquest excedent es compensarà amb dies de permís retribuït que es denominaran dies per excedent horari.

Es considera horari tipus de dilluns a divendres en jornada intensiva. La concreció de l'horari de la jornada laboral diferent de la descrita anteriorment per als diferents col·lectius cal que sigui negociada i acordada en els termes expressats a l'EBEP, i figurarà en un annex al conveni.