



CODI DE VERIFICACIÓ	3R2J3L0C0K0P722D0J8C		
PROCEDIMENT	W343 Modificacions de la jornada i/o de l'horari laboral		
EXPEDIENT NÚM.	AJT/72664/2021	DOCUMENT NÚM.	96580/2022
ÀREA	Alcaldia-Presidència		
UNITAT	Secretaria Tècnica de la Junta de Govern Local		

Acord aprovat per la Junta de Govern Local en sessió AJT/JGL/5/2022 de 09 de febrer de 2022.
APROVAR ELS ACORDS ADOPTATS PER LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ RELATIUS A LA JORNADA DE TREBALL I AL COMPLEMENT ESPECÍFIC, AIXÍ COM APROVAR LA INSTRUCCIÓ SOBRE MESURES ORGANITZATIVES PER COMBATRE L'ABSENTISME LABORAL.

Antecedents,

Atès que La Junta de Govern Local (JGL) de l'Ajuntament de L'Hospitalet va adoptar l'acord núm. 1754, adoptat en sessió del 22 de juliol de 2014, pel que s'aprovava el Conveni Col·lectiu 2014-2016 d'aquest Ajuntament; posteriorment modificat per acords del mateix òrgan de govern núm. 2041, en sessió del 10 de desembre de 2015, i núm. 20544, en sessió del 9 de febrer de 2016.

Atès que, mitjançant escrit presentat el 30.9.2016 davant del Registre General de l'Ajuntament, amb núm. 53938, les seccions sindicals d'aquest Ajuntament, representants en aquell moment de la plantilla de l'Ajuntament, van presentar la denúncia de l'esmentat Conveni Col·lectiu.

Atès que la JGL, en sessió del 31 de gener de 2017, va aprovar l'acord núm. U06020201/02124, pel que s'acorda mantenir la totalitat de la vigència del conveni col·lectiu d'aquest Ajuntament mentre s'estigui negociant un nou Conveni, llevat d'aquells acords que es puguin assolir per a matèries concretes que puguin restar afectades per nous acords.

Atès que, en relació amb el Conveni Col·lectiu 2014-2016, s'han produït els dos acords següents en seu de Mesa General de Negociació, condicionat en ambdós casos a la instrucció i resolució, en el seu cas, del corresponent acord per la Junta de Govern Local:

- a) El 26 de juliol de 2021 la representació sindical majoritària (constituïda per les seccions sindicals d'UGT i CCOO) va arribar a un acord de MGN amb els representants de l'Ajuntament pel que aprova l'"Acord relatiu a la jornada de treball", substitutiu de l'Acord de la MGN del 6 de març del 2019, per l'establiment del complement d'experiència professional.
- b) El 12 de novembre de 2021, modificat el 18 de gener de 2022 (modificacions relacionades a l'addenda de l'acta corresponent a aquesta sessió), la totalitat de la representació sindical va subscriure un acord de MGN amb els representants de l'Ajuntament, pel que s'aprova l'"Acord relatiu a les retribucions complementàries: complement específic".

Atès que, en matèria de millora de la productivitat, mitjançant la lluita contra l'absentisme, i d'acord amb l'art. 6 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, s'ha considerat adient la aprovació de la "Instrucció sobre mesures organitzatives per combatre l'absentisme laboral", un cop no ha hagut acord en el si de la MGN (ni inicialment, ni després de la renegociació d'aquesta matèria).



Atès que, en relació amb la competència, l'art. 127.1.h) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del Règim Local, estableix que és competència de la Junta de Govern Local, l'aprovació de les decisions en matèria de personal que no estigui expressament atribuïdes a un altre òrgan.

Atès l'informe tècnic emès pel Director de Serveis de RRHH.

Atès l'informe jurídic emès conjuntament per la Directora de l'Assessoria Jurídica i pel Cap de Servei d'Administració de RRHH i PRL.

Atès els informes emesos per la Cap del Servei de Planificació i Desenvolupament dels RRHH

La Junta de Govern Local, a proposta del Tinent d'Alcaldia, titular de l'Àrea d'Equitat, Drets Socials i Recursos Humans ,

La Junta de Govern Local, a proposta del Tinent d'Alcaldia, titular de l'Àrea d'Equitat, Drets Socials i Recursos Humans ,

ACORDA:

PRIMER.- RATIFICAR l'Acord adoptat per la Mesa General de Negociació el 26 de juliol de 2021, amb la denominació "Acord relatiu a la jornada de treball", amb el contingut literal següent:

"A. Article 15.1 Jornada de Treball.

L'article 15.1 del Conveni Col·lectiu queda redactat en els següents termes:

"1.- Amb caràcter general s'estableixen les jornades de treball següents, en còmput anual:

- a) Jornada completa de 1.557 hores anuals.*
- b) Jornada mitjana de 1.453 hores anuals.*
- c) Jornada petita de 1.320 hores anuals.*

Les retribucions de les jornades b) i c) guardaran proporció a les hores de treball, prenent com a base les retribucions corresponents a la jornada completa de 1.557 hores anuals.

Les jornades b) i c) s'assignaran a aquells llocs de treball que, per les seves característiques, no requereixin l'assignació de la jornada ordinària.

El personal de la Guàrdia Urbana ha de realitzar una jornada de 1.557 hores anuals, encara que ha de fer una prolongació de jornada fins a arribar a les 1.584 hores anuals. Per la qual cosa, en primer lloc, ha de percebre la compensació econòmica establerta en concepte de perllongament de jornada (article 10.17), respecte a la diferència de jornada entre les 1.584 i 1.557 hores. En segon lloc, el Servei de Guàrdia Urbana ha de realitzar torns fixos de treball que en cap cas no han de ser rotatius i ha d'adaptar-se per tal que no superi la jornada anual de la resta de l'Ajuntament degudament complementada amb les 27 hores.

Igualment, aquells altres serveis que, fins a l'entrada en vigor del present Acord tinguin torns fixos de treball (Biblioteques, Ordenances de Col·legi...), hauran d'adaptar-se per tal de no superar la jornada anual de la resta de l'Ajuntament.



La reducció de jornada establerta en el present article està sotmesa al següent règim:

- *Jornada anual de 1.557 hores, equivalent a 35 hores i 25 minuts de jornada setmanal i a 7 hores i 5 minuts de prestació de serveis per dia.*
- *Es disposa d'11 minuts diaris. Aquests 11 minuts ja estan contemplats dins la mitjana diària establerta per a cada jornada, en concepte de flexibilitat, per tal que els empleats públics d'aquest Ajuntament puguin accedir als seus llocs de treball, amb marge suficient per atendre connexions informàtiques, obertura de portes i qualsevol altra circumstància necessària per accedir-hi.*
- *Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, es disposa d'una bossa de 27 hores positives pels punts a) i b) a fi de poder reduir la jornada diària i donar compliment d'aquesta manera a la jornada anual establerta. La jornada c) té una bossa de 26 hores. Aquesta bossa pot utilitzar-se, amb caràcter general, per no treballar les tardes durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre. Per a qui disposi d'horaris o calendaris diferents dels generals, s'ha d'acordar la forma de reducció en l'àmbit sectorial respectiu.*
- *La reducció de jornada establerta en el present article es tradueix en el fet que 5 jornades siguin objecte de gaudiment en jornades compactades de treball, sense que en cap cas hi pugui haver una minoració en la prestació de serveis. Anualment, per a la confecció del calendari, s'utilitzaran les jornades necessàries per completar els torns de Setmana Santa. Les jornades de treball compactades que no siguin realitzades durant cap dels dos torns de Setmana Santa, seran de lliure elecció per cada empleat públic."*

B. Article 17. 1 i 17.2 Horari

L'art. 17.1 i 17.2 del Conveni Col·lectiu en relació amb l'horari queda redactat en els següentstermes:

"1.- Amb caràcter general i d'acord amb l'establert a l'article 15.1, les jornades diàries són les següents:

- a) Jornada completa de 1.557 hores anuals; mitjana diària de 7 hores i 11 minuts*
- b) Jornada mitjana de 1.453 hores anuals; mitjana diària de 6 hores i 39 minuts*
- c) Jornada petita de 1.320 hores anuals; mitjana diària de 6 hores i 4 minuts*

2.- Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, es disposa d'una bossa de 27 hores positives pels punts a) i b) a fi de poder reduir la jornada diària i donar compliment d'aquesta manera a la jornada anual establerta. La jornada c) té una bossa de 26 hores. Aquesta bossa pot utilitzar-se, amb caràcter general, per no treballar les tardes durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre. Per a qui disposi d'horaris o calendaris diferents dels generals, s'ha d'acordar la forma de reducció en l'àmbit sectorial respectiu.



Fora de la bonificació horària continguda en el paràgraf anterior, no s'aplicarà cap bonificació de minutatge.”

C. Vigència i règim transitori

La jornada establerta en el present Acord tindrà efectes l'any 2022 i successius. Els col·lectius que hagin d'adaptar el seu calendari al contingut del present Acord ho faran abans de l'1 de gener de 2022 i, fins a arribar a aquesta negociació, mantindran el règim de jornada actualment establert al conveni actual.

La vigència del present Acord està sotmesa al compliment de les condicions establertes a la DA 144 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat del 2018.

La subscripció del present Acord significa que els representants han arribat a un acord consensuat de les matèries que en formen part. Aquest Acord s'incorporarà al nou text del Conveni Col·lectiu, a aprovar abans de la finalització d'aquest any.

D. Condicionaments

Els anteriors acords resten condicionats a:

- *La ratificació de les Seccions Sindicals signants un cop consultada la plantilla d'aquest Ajuntament.*
- *La instrucció i resolució del corresponent Acord per la Junta de Govern Local de l'Ajuntament.”*

SEGON.- RATIFICAR l'Acord adoptat per la Mesa General de Negociació el 12 de novembre de 2021 i la seva modificació introduïda per Addenda del 18 de gener de 2022, amb la denominació “Acord relatiu a les retribucions complementàries: complement específic”, i, en compliment del mateix, **MODIFICAR** els factors del complement específic següents, regulat a l'article 10 del vigent conveni col·lectiu:

“ACORDEN

La modificació dels redactats dels articles següents del Conveni Col·lectiu, Acord, en relació amb els complements específics de les retribucions complementàries tal i com s'indica a continuació:

A) Article 10. Retribucions Complementàries: complement específic

Els conceptes retributius que tot seguit es detallen formen part del complement específic:

1. Nocturnitat

El factor de nocturnitat s'atribueix als llocs de treball que tinguin atribuïts serveis entre les 22:00 i les 6:00 hores.

L'import d'aquest complement per altres jornades de treball o per jornades nocturnes parcials es calcula proporcionalment a partir de la quantitat indicada a continuació:

*L'import d'aquest factor per a totes les categories i per a la jornada completa nocturna de 8 hores diàries és de **4.097,76 € anuals prorratejat en dotze mensualitats de 341,48 €.***

**2. Penositat**

El factor de penositat s'atribueix als llocs de treball que presenten circumstàncies excepcionals ja que el desenvolupament de les seves funcions comporta activitats amb un constant esforç i són dificultoses o aflictives per la presència de sorolls, brutícia, altes temperatures, postures forçades i circumstàncies similars (exclòs el treball en Cementiri que queda recollit en el punt 14. d'aquest article).

L'import d'aquest factor és de 1.204,56 € anuals prorratejat en dotze mensualitats de 100,38 €.

3. Perillositat

- a) Com a norma general s'atribueix als llocs que realitzen les seves funcions en ambients que comportin risc, treballs en instal·lacions o amb materials que requereixin una alta tipificació de prevenció de riscos laborals, riscos per a la integritat física.

La meritació d'aquest factor es farà efectiva per informe del Cap de servei pertinent i de la validació de la UPRL.

Per a tots els col·lectius, excepte els llocs de treball de la guàrdia urbana, el factor de perillositat és de 722,64 € anuals prorratejats en dotze mensualitats de 60,22 €

4. Indemnització per dies festius:

- a) Aquest factor salarial està indicat pels/les empleats/des públics/ques que realitzin part de la seva jornada de treball en dissabtes, diumenges i/o festius, on percebran una compensació econòmica que es determinarà per cadascú dels col·lectius afectats: Cementiri, Mercats, Gabinet d'Alcaldia, Biblioteques, i Informàtica. La seva quantia determina anualment la qual serà prorratejada en dotze mensualitats, tal i com es detalla en el següent quadre:

	ANUAL	PRORRAT ADOTZE MESOS
5.a.1. Personal adscrit a Cementiri		
a) Personal d'oficines	4.661,28	388,44
b) Personal de brigades	4.854,00	404,50
5.a.2. Personal adscrit a Mercats		
a) Mercats general	1.464,36	122,03
b) Mercats no sedentaris	3.846,48	320,54
5.a.3. Personal adscrit a Gabinet d'Alcaldia		
a) Personal protocol	2.582,04	215,17
5.a.4. Personal adscrit a Informàtica		
a) Personal d'explotació	1.272,12	106,01



5.a.5. Personal adscrit a Biblioteques		
a) Biblioteques de districte: Dissabtes alterns, mati.	772,92	64,41
b) Biblioteca central Tecla Sala: Dissabtes alterns, mati i tarda	1.938,84	161,57

5. Toxicitat.

S'assignarà el factor de toxicitat a aquells llocs de treball que per la naturalesa de les seves funcions s'hagi d'utilitzar o manipular substàncies que poden suposar un risc excepcional per a la salut i higiene de l'empleat/da públic/a.

La meritació d'aquest factor es farà efectiva per informe del Cap de servei pertinent i de la validació de la UPRL.

Aquest factor té una **retribució anual de 720,12 € distribuïts en dotze mensualitats per import de 60.01€**

6. Menyscapte de diners

Aquest factor es una compensació que s'aplica als llocs de treball que en la seva activitat manipulen diners en efectiu, per un **import anual de 890,04 € prorratejats en dotze mensualitats per import de 74,17 €/mes**

7. Factor de protocol

Aquest factor es circumscriu al personal adscrit al negociat de protocol i relacions institucionals del Servei del Gabinet d'Alcaldia. **L'import anual de per aquest factor és de 4.012,56 € prorratejats en dotze mensualitats per import de 334,38 €/mes**

8. Inspecció nocturna

Aquest factor s'aplicarà als llocs de treball (majoritàriament són Inspectors Nivell 1) que per al desenvolupament de les seves funcions hagin de realitzar inspeccions en la franja d'horari nocturn (22 hores a 6 hores del dia següent) 2 nits/mes i es compensarà una part de les hores realitzades.

Per l'any 2021 aquest factor serà de **2.413,32 € anuals distribuïts en dotze mensualitats de 201,11€/mes**

9. Factor de conducció de camió grua:

Aquest factor el rebran aquells llocs de treball de Brigades que sigui necessari la conducció d'un camió grua per les tasques d'enllumenat públic, amb el requeriment del permís especial de conducció C1. Es retribueix per la realització de les esmentades funcions de manera continuada, sempre que no sigui el lloc de treball d'oficial conductor.

La quantitat destinada per a l'any 2021 és de 658,20.'€ anuals distribuïdes en dotze mensualitats 54,85.'€/mes



11.- Factor per treball al cementiri:

El factor per treball al cementiri està destinat als llocs de treball que realitzen funcions administratives, als que formen part de la brigada de manteniment i/o de la brigada d'enterraments pels imports anuals que seguidament es relacionen per a l'any 2021

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
<i>General</i>	<i>55,04</i>	<i>660,48</i>
<i>Personal Brigada</i>	<i>204,82</i>	<i>2.457,84</i>

12.- Factor tarda-Serveis Socials

S'abona exclusivament al personal que realitza les seves funcions en l'àmbit de Serveis Socials i que ocupa llocs de treball que reuneixen els requisits següents:

- que no perceben factor d'horari especial.*
- que prestin voluntàriament serveis durant les tardes de dilluns a dijous, segons la jornada assignada, i de mutu acord entre l'empleat/da i el servei :*
 - Jornada Gran: 2 tardes/setmana*
 - Jornada mitjana : 1 tarda/setmana*

La quantia establerta per a l'any 2021 és de 1.366,68 € anuals distribuïts en dotzemensualitat de 113,89 €.

13.- Factor Districte

S'abona exclusivament a les persones que ocupen llocs de treball adscrites a Regidoria de Districte i que realitzin com a mínim dues tardes fixades i la seva disponibilitat en certs actes dels dies festius. És incompatible amb el factor d'horari especial.

La quantia establerta per a l'any 2021 és de 2.125,80 € anuals distribuïts en dotze mensualitat de 177,15 €.

14.- Factor Biblioteques

S'abona exclusivament al personal municipal que presta serveis a les biblioteques y que la jornada sigui la mitjana en horari de tarda de dilluns a divendres i algun dia al matí entre dilluns i divendres.

L' import per l'any 2021 és de 1.366,68 € 1 anuals prorratejats en dotze mensualitats de 113,89 €

COMPLEMENTS QUE S'ABONEN EN CONCEPTE DE GRATIFICACIONS

1.- Factor dies especial penositat

Per la prestació efectiva de serveis els dies que a continuació es relacionen,



adscrius als torns o en els horaris que s'indiquen, el personal municipal percebrà una compensació econòmica de **109,51 €**, en concepte de **gratificació**:

- 1 gener torns / horaris matí i tarda
- 5 gener torns / horari tarda i nit
- 6 gener torn / horari matí
- 23 juny torns / horaris tarda i nit
- 24 juny torn / horari matí
- 24 desembre torn / horari nit
- 25 desembre torns / horaris matí, tarda i nit
- 26 desembre torns / horaris matí i tarda
- 31 desembre torn / horari nit

La percepció d'aquest factor serà incompatible amb la percepció de gratificació per serveis extraordinaris.

2.- Emergències tècniques, socials i informàtiques

Aquest factor s'abonarà al personal que, sense percebre el factor d'horari especial, està disponible i / o presta serveis fora de l'horari i / o calendari que té establert amb caràcter general, per atendre les emergències en els àmbits tècnics, socials i informàtics, de conformitat amb la regulació establerta per a cada un d'ells. **L'import per l'any 2021 és de 519,39 € setmanals**".

TERCER.- APROVAR la "Instrucció sobre mesures organitzatives per combatre l'absentisme laboral", el qual text literal és el següent:

"INSTRUCCIÓ SOBRE MESURES ORGANITZATIVES PER COMBATRE L'ABSENTISME LABORAL

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

D'ençà de la crisi del 2008, l'AGE impulsa un seguit de mesures pressupostaries restrictives que afecten, entre altres, a les plantilles de personal de les administracions públiques. Els anys 2012-2013 marquen el mínim històric en les taxes de reposició del personal funcionari.

A l'ajuntament de L'Hospitalet, després d'uns anys d'aturada es posa en marxa un pla pilot que ens porta a reduir les vacants per sota de la mitjana dels ajuntaments de la xarxa CORH.

	Índex de consolidació	Índex de temporalitat	% de places vacants no cobertes	% personal eventual
Mitjana xarxaCORH	61%	29%	9%	1%
L'Hospitalet de Llobregat	67,0 %	23,6 %	8,3 %	1,1 %

Abast de la temporalitat (Mitjana d'anys d'antiguitat del personal temporal que ocupa una plaça vacant)	
Mitjana xarxaCORH	6,6
L'Hospitalet de Llobregat	4

Fig.1 projecte d'Anàlisi de la temporalitat de les plantilles dels ajuntaments de la xarxa CORH Diputació de Barcelona



D'un total de 1.838 places a la plantilla, l' Ajuntament de L'Hospitalet té cobertes un total del 91,7% (**Anàlisi de la temporalitat de les plantilles dels ajuntaments de la xarxaCORH, de la Diputació de Barcelona**), el que significa que hi ha 1.598 places ocupades.

A pesar d'aquest grau de cobriment de vacants per sobre de la mitjana, la manca de recursos humans es una demanda a totes les àrees i serveis de la organització. Per explicar aquest fet cal posar el focus no només en les vacants sinó també, i especialment, en l'absentisme laboral.

Les absències signifiquen una reducció equivalent de 214 persones i la reducció horària que s'ha pactat a partir de l'acord del 5,5% equival a una reducció addicional de 101 persones.

En definitiva, tenim una plantilla efectiva de 1.283 persones, que és el 70% del total de les places en plantilla existents.

En aquests moments podem incidir en dos aspectes per tal de minimitzar aquest fet. Per una banda, hem de reduir les vacants. Tal com hem vist en l'estudi de la Diputació això no és fàcil. Estem ja per sota de la mitja en nombre de vacants i no seria realista pensar que la solució pot venir per aquesta banda.

Per altra banda hem de reduir l'absentisme, millorant l'assistència mèdica als nostres treballadors i lluitant contra el frau quan aquest sigui el cas.

PRIMER.- OBJECTE

Aquesta instrucció té per objecte portar a terme un seguit de mesures concretes per tal de reduir l'absentisme incidint en dos aspectes concrets: la millora de l'assistència mèdica i la gestió d'equips.

SEGONA.- MILLORA DE L'ASSISTÈNCIA MÈDICA

1. Contractació d'un servei de vigilància de la salut

L'Ajuntament contractarà el servei de vigilància de la salut a una entitat competent de manera que ens permeti efectuar inspeccions per comprovar que efectivament està de baixa qui ho necessita i vetllar per la seva recuperació el més aviat possible.

Aquest servei haurà d'entrar en vigor el primer de gener de l'any 2022

Aquest servei estarà en coordinació amb l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM) per tal que aquest pugui fer la seva funció de citar al treballador per fer-ne l'avaluació mèdica. D'aquesta manera tindrem un seguiment i control de la baixa

En una cita d'avaluació mèdica de l'ICAM pot succeir el següent:

- Que el metge o la metgessa que us avalua confirmi la continuació de la baixa amb la mateixa previsió de durada i de data de possible reincorporació.
- Que es reajusti la durada de la baixa al temps òptim indicat per la malaltia.
- Que es demanin informes mèdics complementaris per disposar d'informació ampliada sobre la situació que provoca la incapacitat per treballar.
- Que s'identifiqui una possible situació d'incapacitat permanent i es determini l'inici de la proposta del reconeixement d'aquesta situació.
- Que es detectin malalties amb origen professional o accidents laborals.
- Que es determini l'alta mèdica per inspecció

En aquest darrer cas, si el que es detecta és una mala praxi del treballador, s'incoarà el corresponent expedient sancionador.

2. Pla d'absentisme

Per tal d'optimitzar les visites del servei de vigilància, cada any es farà un pla d'absentisme a partir de les dades de baixes i indisposats de l'any anterior. D'aquesta manera el servei que vetlla per la salut dels treballadors podrà centrar-se en els que més ho necessiten i millorar així la salut de la plantilla.

3. Cas particular dels indisposats

Segons l'article 18.7 del conveni col·lectiu vigent; "En els casos de falta d'assistència per indisposició, cada treballador i treballadora ha de comunicar aquesta circumstància a la



corporació perquè pugui comprovar que l'absència és justificada.”

En aquest sentit i tal com queda recollit al punt 1 del present document, la corporació i mitjançant contracte de serveis, encarregarà a una entitat competent el servei de vigilància de la salut que inclourà la comprovació de la justificació de l'absència per indisposició.

Aquesta comprovació es podrà fer a partir del primer dia d'indisposició.

En el cas que fruit d'aquesta comprovació es detectes una indisposició fraudulenta aquesta serà considerada no assistència al lloc de treball. Aquesta no assistència serà susceptible de la corresponent deducció proporcional de retribucions, així com de l'expedient corresponent.

En aquest cas no seria d'aplicació l'article 18.5, que preveu el cas de indisposicions reals, no fraudulentos, sense obligació per part del treballador de justificar-les fins a la 7ena indisposició, condició aquesta que es veu inalterada.

Tanmateix, la no obligació de justificació no significa la pèrdua al dret a presentar voluntàriament, per part del treballador/a, la justificació mèdica de les indisposicions des del primer indisposat.

En el pla d'absentisme recollit al punt 2, es podrà disposar la no necessitat d'efectuar visites dels servei de vigilància a aquells treballadors que presentin justificació mèdica per als indisposats que pateixin.

TERCERA- INSTRUCCIONS DE GESTIÓ D'EQUIPS

Per reforçar el servei de vigilància de la salut hem de buscar, proposar i implantar mesures organitzatives que ens permetin reduir l'absentisme i millorar els nostres ratis de presencialitat.

Aquestes mesures es presenten en format de instruccions de gestió d'equips, de manera que tots els comanaments tinguin criteris objectius per discernir a qui considerar més adient davant de diferents circumstàncies.

Així mateix, aquestes instruccions es fan públiques a tota la plantilla per tal que tots els treballadors sàpiguen els criteris objectius a partir dels quals es prendran les decisions pertinents. Les instruccions concretes per a la gestió d'equips són les següents:

- Quan sigui necessari realitzar hores extraordinàries, tenint en compte que les hores extraordinàries es realitzen fora de la jornada de treball i obeeixen a un volum de feina que no es possible desenvolupar en la jornada ordinària, si el cap ha d'escollir entre diferents persones empleades per realitzar les hores extres l'elecció s'ha de decantar per aquella persona que tingui una disponibilitat més alta.*
- Participació en processos electorals: La participació en les eleccions suposa també una càrrega de treball extraordinari que es desenvolupa fora de la jornada laboral i inclús en cap de setmana el que pot repercutir negativament en la salut de la persona empleada. En conseqüència participaran en els processos electorals aquelles persones que tinguin una disponibilitat més alta.*
- Acumulació d'hores o prestació de servei fora de la jornada habitual que donen lloc al compliment d'horari especial. Si el cap ha d'escollir entre diferents persones empleades l'elecció s'ha de decantar per aquelles que tinguin una disponibilitat més alta.*

Per decidir quines son les persones amb disponibilitats mes altes es tindran en compte les dades de baixes i indisposats de l'any anterior, sens perjudici del que indica l'article 18.5 que es veu inalterat.

QUARTA.- PLA DE COMUNICACIÓ

Juntament amb el servei de comunicació s'elaborarà un pla de comunicació per tal d'assegurar que el total de la plantilla coneix i entén les mesures aquí recollides”.

QUART.- PUBLICAR aquests acords a la Intranet municipal i al Portal de Transparència de la seu electrònica de l'Ajuntament.

CINQUÈ.- COMUNICAR aquests acords, mitjançant correu electrònic institucional, a les tinences d'alcaldia, regidories de govern, regidories presidències de Districtes, resta de regidories municipals i als òrgans directius.

SISÈ.- NOTIFICAR aquests acords a les Seccions Sindicals amb representació a l'Ajuntament, a la Junta de Personal Funcionari i al Comitè de Treballadors d'aquest Ajuntament.”



Això no obstant, la Junta de Govern Local, acordarà el que consideri més adient.

Contra aquest acte, que exhaureix la via administrativa, es podrà interposar, de manera optativa i no simultània, un dels recursos següents:

- Recurs potestatiu de reposició: davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini màxim d'un mes, comptat de l'endemà a la recepció de la seva notificació. El termini màxim per a la resolució d'aquest recurs és d'un més des de la seva interposició, transcorregut el qual sense que s'hagi rebut notificació de la seva resolució expressa, s'entendrà desestimat per silenci administratiu. Contra la desestimació presumpta es podrà interposar, en el termini de 6 mesos a partir de l'endemà a aquell en què s'entengui desestimat, recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona, en la forma i amb els requisits establerts a Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció contenciós administrativa.
- Recurs contenciós administratiu: directament, davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona, en el termini de dos mesos a partir de l'endemà a la seva notificació, en la forma i amb els requisits establerts a la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció contenciosa administrativa.

Tot això, sense perjudici de la interposició de qualsevol altre recurs o de l'exercici de qualsevol acció que es considerin adients.