

Dedicació

G. Dedicació

El factor dedicació valora el temps de treball en totes les vessants possibles del concepte, recollint tant els aspectes quantitatius com els qualitatius que van més enllà de la dedicació i distribució horària considerades estàndard a l'organització.

Aquests aspectes es concreten en la distribució i característiques de la jornada, l'ampliació horària i les possibilitats de requerir a l'ocupant del lloc de treball fora de la seva jornada habitual.

Cal assenyalar que únicament s'han de valorar els subfactors corresponents quan hi hagi una assignació explícita i formal d'aquests al lloc de treball, i que la valoració d'aquest factor implica l'assignació de nivells, i la corresponent puntuació.

G.1 Ampliació de la dedicació

El subfactor valora la penalitat que suposa l'increment de la dedicació setmanal respecte de la que es considera l'estàndard de l'organització.

L'assignació d'aquest subfactor haurà d'agregar-se a l'increment salarial proporcional en funció de l'ampliació d'aquesta dedicació.

El nivell es valora en funció de les hores que es perllonga la jornada, establint la regla proporcional del sou total: $\text{hora} \times 1,40$.

Aquest subfactor no s'aplica a cap lloc de treball.

G.2 Jornada partida

El subfactor valora l'esforç afegit que comporta per a l'ocupant del lloc de treball la distribució de la jornada en les franges horàries de matí i tarda, per sobre de la distribució de jornades normalitzades.

El nivell es valora en funció del nombre de dies a la setmana que es treballa en règim de jornada partida, de forma proporcional i fins a un màxim de 5 dies.

G.2 Jornada partida			
Distribució de la jornada en franges de matí i tarda per sobre de la distribució de jornades normalitzades			
Nivell	Descripció	Llocs típics	Punts
1. Jornada partida	La dedicació setmanal suposa treballar 1 matí o una tarda, més enllà de la distribució e la jornada estàndard establerta a la corporació	-	2
2. Jornada partida	La dedicació setmanal suposa treballar 2 matins o 2 tardes, més enllà de la distribució e la jornada estàndard establerta a la corporació	-	3
3. Jornada partida	La dedicació setmanal suposa treballar 3 matins o 3 tardes, més enllà de la distribució e la jornada estàndard establerta a la corporació	-	6
4. Jornada partida	La dedicació setmanal suposa treballar 4 matins o 4 tardes, més enllà de la distribució e la jornada estàndard establerta a la corporació	-	8
5. Jornada partida	La dedicació setmanal suposa treballar 5 matins o 5 tardes, més enllà de la distribució e la jornada estàndard establerta a la corporació	Conserge (escola)	12

G.3 Canvi de torn

El subfactor valora la penalitat que compota per a l'ocupant del lloc de treball lhaver d'estar sotmès a canvi de torn.

El nivell es valora en funció de si l'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta canvi de torn periòdic de matí i tarda o de matí, tarda i nit.

G.3 Canvi de torn			
Penalitat que comporta està sotmès a canvi de torn			
Nivell	Descripció	Llocs típics	Punts
1. Matí - tarda	L'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta canvi de torn periòdic de matí i tarda	Informador turístic	12
2. Matí – tarda - nit	L'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta canvi de torn periòdic de matí i tarda	Agent, Caporal	22

G.4 Dissabtes i diumenges

El subfactor valora la penalitat que compota per a l’ocupant haver de treballar durant els dissabtes i/o els diumenges.

El nivell es valora en funció del nombre de dissabtes i diumenges que es treballen, com a part de l’horari habitual i formalment assignat al lloc de treball.

G.4 Dissabtes i diumenges			
Penalitat que comporta haver de treballar durant els dissabtes i/o diumenges			
Nivell	Descripció	Llocs típics	Punts
1. Dissabtes i diumenges	L’horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta treballar-ne d’1 a 4 trimestrals	Coordinador de cultura, patrimoni històric i cultural	9
2. Dissabtes i diumenges	L’horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta treballar-ne de 5 a 8 trimestrals	Informador turístic	14
3. Dissabtes i diumenges	L’horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta treballar-ne de 9 a 15 trimestrals	Agent, caporal	20
4. Dissabtes i diumenges	L’horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta treballar-ne 16 o més trimestrals	-	27

G.5 Nocturnitat

El subfactor valora la penalitat que compota treballar en horari de nit.

S'entén per horari de nit el comprès entre les 22h i les 6h del dia següent.

El nivell es valora en funció de les hores de l'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball que comporta haver de treballar dins l'esmentada franja horària.

El nivell es valora en funció del nombre de dissabtes i diumenges que es treballen, com a part de l'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball.

G.5 Nocturnitat			
Penalitat derivada de treballar en horari de nit			
Nivell	Descripció	Llocs típics	Punts
1. Nocturnitat	L'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta haver de treballar dues hores, com a màxim, dins la franja horària nocturna	Coordinador de cultura, patrimoni històric i cultural; conserge	6
2. Nocturnitat parcial	L'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta haver de treballar un terç de la jornada anual dins la franja horària nocturna.	Agent, caporal	6*
3. Nocturnitat total	L'horari habitual i formalment assignat al lloc de treball comporta haver de treballar més d'un terç de la jornada anual dins la franja horària nocturna.	-	33

*Per cada torn de nit efectuat es retribuirà al treballador que el faci efectiu amb 16,00 €

G.6 Disponibilitat

El subfactor valora la penalitat que suposa el fet d'estar efectivament localitzable, amb els mitjans que així ho assegurin, i disponible fora de la jornada assignada formalment al lloc de treball, per atendre qualsevol incidència, in situ o no segons sigui necessari.

La disponibilitat no implicarà la obligatorietat d'acudir in situ d'immediat, sens perjudici que el treballador així ho estimi oportú, però sí la necessitat que el treballador doni solució al problema plantejat.

En cas que el treballador hagi d'atendre la incidència in situ, el temps destinat a la seva atenció es retribuirà amb gratificació per serveis extraordinaris, sempre i quan es produeixi fora de la seva jornada laboral.

Aquest subfactor implica una freqüència de contacte d'aproximadament 10 l'any i la necessitat d'acudir in situ en casos excepcionals, màxim 2 al trimestre.

Queden expressament exclosos d'aquest subfactor aquells serveis que, per la seva intensitat i freqüència, s'enquadrin dins d'un supòsit de guàrdies, que impliquen la obligatorietat d'acudir in situ d'immediat; els quals es retribuiran d'acord amb la normativa vigent.

El nivell es valorarà en funció del grau d'intensitat de la disponibilitat.

G.6 Disponibilitat				
Penalitat que suposa el fet d'haver d'estar efectivament localitzable, amb els mitjans que així ho assegurin, i disponible fora de la jornada assignada formalment al lloc de treball, per atendre qualsevol incidència				
Nivell	Descripció	Llocs típics		Punts
1. Parcial	Implica haver d'estar efectivament localitzable fora de la jornada assignada formalment al lloc de treball per atendre qualsevol incidència de forma telefònica (o similar) per resoldre-la o derivar-la, si s'escau. Aquest nivell no implicarà l'obligació d'atendre la incidència in situ.	Tècnic d'instal·lacions municipals	mitjà	3
2. Total	Implica haver d'estar efectivament localitzable fora de la jornada assignada formalment al lloc de treball per atendre i resoldre qualsevol incidència in situ o de forma telemàtica (si s'escau).	Inspector Local	Polícia	12

G.7 Flexibilitat

El subfactor valora la penalitat que suposa el fet d’haver de realitzar activitats prèviament planificades o previstes, més enllà de la distribució horària estàndard.

La distribució horària estàndard serà l’aprovada en l’instrument corresponent, que actualment es troba entre les 7h i les 16:30 hores.

Es fixa que les hores realitzades fora de la distribució horària estàndard no poden superar el 10% de les hores anuals del treballador que ocupi el lloc de treball. Cas en que s’haurà de revisar la valoració del subfactor per determinar si correspon valorar-ne la turnicitat o la jornada partida.

Aquest subfactor està associat al conceptes de planificació i de preavis per part del superior del treballador que ocupi el lloc de treball, que haurà de planificar i preavisar les activitats en què haurà de prendre part el treballador amb una antelació mínima de 5 dies.

El nivell es valorarà en funció de si el lloc de treball té assignat o no aquest subfactor.

G.7 Flexibilitat			
Penalitat que suposa el fet d’haver de realitzar activitats prèviament planificades o previstes, més enllà de la distribució horària estàndard.			
Nivell	Descripció	Llocs típics	Punts
1. Flexibilitat	Implica haver de realitzar activitats prèviament planificades o previstes, més enllà de la distribució horària estàndard.	Coordinador de cultura, patrimoni històric i cultural; tècnic auxiliar de joventut	6