

RESUM REUNIÓ

MESA GENERAL DE NEGOCIACIONS

17 D'ABRIL DE 2018

PREMIS PER ANYS DE SERVEI

Creiem que ja **ha quedat suficientment clara la postura sindical respecte a la suspensió i vigència dels nostres acords**, així doncs, no ho tornarem a repetir més als propers comunicats, cosa que fa constantment un altre sindicat, **per a justificar i excusar la seva molt desencertada postura inicial.**

Dit això, des del començament d'aquest conflicte, Comissions Obreres mai s'ha negat a trobar solucions, amb un clar i contundent condicionament per a que no hi hagués un **canvi substancial dels criteris dels nostres acords vigents**, per trobar un nou encaix legal que permetés mantenir las mateixes condicions d'aquests.

D'aquesta manera dos sindicats vam signar l'acord de *jubilacions incentivades*, per desencallar la molt angoixant situació que patien totes aquelles persones que esperaven amb neguit per jubilar-se, sempre entenen que no solament es **garantirien les condicions de l'anterior acord**, sinó que a més **es milloraven**.

En aquest sentit i pel que respecta als premis per anys, els criteris de partida **eren, són i seran sempre els mateixos**. La nostra Secció Sindical de Comissions Obreres en un exercici de voluntat, ha fet tot un seguit de propostes, fins a 5, algunes d'elles mantenint els mateixos imports i criteris (1, 2 i 3 pagues, per 25,30 i 35 anys) però associant-les al factor de productivitat. Totes aquestes propostes van ser **rebutjades una per una per la Corporació**.

Ara, després de 9 mesos de negociació, un altra sindicat ha fet una nova proposta associant-la a la productivitat. Sense descartar la proposta de "*Millora social per edat*" (que portem mesos treballant) RH s'ha compromès ha analitzar aquesta nova proposta.

CCOO ja hem indicat que donem ple suport a la nova proposta presentada ja que en el seu moment va ser una solució que vam assenyalar perquè

consideràvem que ens permetia mantenir els mateixos criteris de l'article 30 del nostre **actual acord**. Restem doncs a l'espera del retorn que faci RH.

Treballarem sense perjudicis i pensant en l'interès general de tot el personal no només per a trobar una solució a l'impagament del premis sinó millorant les condicions en tot el que sigui possible.

PAGA D'ASSIDUÏTAT Recordeu que la revisió d'aquesta paga té la mateixa premissa: tot i ser dret vigent, *Intervenció* de la Diputació exigeix que es revisi tenint en compte l'Informe de Sindicatura de Comptes.

Hem de tenir en compte que en aquest cas, **la condició** era que la paga d'assiduïtat, en tant que és productivitat, ha de respondre a una avaluació. Per tant, **havia d'estar relacionada necessàriament al nostre sistema de QADs**.

La nostra productivitat es fa efectiva mensualment i anualment (paga assiduïtat o de Sant Jordi). Respecte a la productivitat mensual, un QAD negatiu ha suposat des de sempre perdre-la (penalització del 100%). Ara bé, la productivitat anual (paga d'assiduïtat) no ha estat mai relacionada amb els QADs sinó principalment amb el nombre d'absències.

Veure el següent enllaç:

<https://intradiba.diba.cat/web/recursos-humans/normativa-reguladora-del-complement-de-productivitat>

Per tant, la negociació actual inclou la condició que els QADs afectin no només la productivitat mensual sinó també la paga d'assiduïtat. En aquest sentit, hem fet propostes per a que l'afectació econòmica sigui per aquesta paga la mínima possible (20%). A més de demanar que es rebaixi la penalització del 100 % en cas de QAD negatiu a la productivitat mensual.

Heu de saber que tota productivitat també la tenim penalitzada d'acord amb els dies que prestem servei durant l'any anterior. En aquest sentit, hem fet propostes de millores que han sigut acceptades:

	REGLAMENTACIÓ ACTUAL	NEGOCIACIÓ EN AQUEST MOMENT
PRODUCTIVITAT MENSUAL	Penalització des del <u>1er dia</u> de baixa per malaltia comuna o accident no laboral	Penalització des del <u>dia 21</u> de baixa per malaltia comuna o accident no laboral
	Indisposicions	Indisposicions. <u>No es tindran en compte les dues primeres</u>
	Llicències sense sou i excedències	Llicències sense sou. Només es tindran en compte les interrupcions de servei de <u>més de 90 dies</u> naturals per atendre fill/filla menor de 6 anys, per atendre familiar, excedència per cura de fill, per cura de familiar.
	Permisos per examen	Permisos per examen Ja <u>no penalitza</u>
QADs negatius	Penalització econòmica del 100%	Proposta CCOO: baixar % (no hi ha acord encara en aquest punt)
PRODUCTIVITAT ANUAL PAGA D'ASSIDUÏTAT (Abril)	Penalització des del <u>dia 20</u> de baixa per malaltia comuna o accident no laboral	Penalització des del <u>dia 40</u> de baixa per malaltia comuna o accident no laboral
	Indisposicions	Indisposicions. <u>No es tindran en compte les dues primeres</u>
	Permisos per examen	Permisos per examen Ja <u>no penalitza</u>
	Llicències sense sou i excedències	Llicències sense sou. Només es tindran en compte les interrupcions de servei de <u>més de 90 dies</u> naturals per atendre fill/filla menor de 6 anys, per atendre familiar, excedència per cura de fill, per cura de familiar.
QADs negatius	Penalitzen 0%	Penalització econòmica del 20%

Hem demanat que:

- Es reactivi la comissió medidora que inclou la regulació del sistema d'avaluació QAD
- Es convoqui als sindicats a una reunió per introduir millores que donin les màximes garanties al personal en cas de avaluació negativa
- Que es doni formació als evaluadors/res.
- Que es notifiqui anualment i de manera sistemàtica els resultats de les avaluacions.

Finalment, hem incidit en el fet que **no tancarem aquesta negociació sense incloure millores econòmiques.**

ALTRES ASPECTES

- **NIVELL DE CARRERA (NT)**

Hem incidit en el fet del personal que s'ha quedat fora del cobrament d'aquest nivell inicial de transitorietat. Hem assenyalat casos concrets que entenem s'haurien de reconsiderar i analitzar de nou la denegació.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que aquesta negociació va tenir lloc a finals de l'any passat amb la pressió afegida que si no s'arribava a un acord es perdria la partida pressupostària.

CCOO vam plantejar en tot moment la proporcionalitat dels imports a rebre d'acord amb la meritació durant el període de l'1 de gener del 2010 al 31 de desembre de 2015. En tot moment, se'ns va negar aquesta possibilitat. De fet, finalment, el posicionament corporatiu va ser de "o ho agafes o ho deixes".

Per a la pròxima reunió de Mesa hem demanat que s'inclogui ja la negociació de la nova carrera professional que ja porta mesos tractant-se a una comissió tècnica. Una carrera que haurà de tenir vigència des del gener de 2018 i que òbviament haurà d'incidir en tot el personal que no ha tingut accés al NT incloent també el personal interí.

- **S'HA D'ACABAR JA AMB LES PENALITZACIONS EN CAS D'IT O BAIXA**

Comissions Obreres ha demanat a RH que en la propera mesa de negociació redactin un acord senzill per invalidar les penalitzacions de la Incapacitat Temporal, i que d'aquesta manera pugui implementar-se de manera automàtica un cop aprovats els pressupostos generals de l'estat sense necessitat de renegociació del retorn als nostres acords anteriors, que com recordareu no es penalitzava la situació d'incapacitat temporal.

- **PAMO 2016 i 2017. LA DIPUTACIÓ ES COMPROMET A COMPLIR AMB ELS PACTES RELACIONATS AMB EL PERSONAL INTERÍ**

Fruit de la pressió sindical i de la implicació dels treballadors i treballadores, que es va veure reflectida en la recollida de més de 600 signatures i que vam enviar a la presidenta de la Diputació, ahir a la Mesa de Negociació ens van confirmar que hi ha compromís corporatiu de complir amb els pactes i mesures per a garantir la continuïtat del personal de més de 55 anys.

Hem demanat que aquest compromís es tradueixi en un acord per donar encara més garanties al personal afectat. Pròximament ens ho enviaran.

CCOO ens felicitem ja que això significa retornar al consens que s'ha mantingut al llarg de molts i molts anys en aquesta qüestió.

Per a més informació no dubteu a posar-vos en contacte amb nosaltres.

- **COM ES SELECCIONA EL PERSONAL QUE NO FORMA PART DE CAP BORSA DE TREBALL?**

Quin criteri es segueix per a seleccionar el personal que no forma part de cap borsa i que treballa a la Diputació? Com es garanteixen els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit?

Aquestes són les qüestions que hem plantejat a la DSRH de la Diputació de Barcelona. Volem respostes i les volem ja!

Actualment no hi ha cap regulació. Ens consta llistats de persones que són utilitzats per atendre les necessitats de personal que no poden ser satisfetes per les actuals borses. Borses de treball que tot i haver sobrepassat el període de vigència, no han estat convocades de nou encara que CCOO ho haguem demanat reiteradament.

Ara l'excusa per a no treure noves convocatòries de les borses "esgotades" o "caducades" és la proximitat de les convocatòries d'Oferta d'Ocupació Pública. Tot i aquesta circumstància, mentre aquesta OOP no s'executi, exigim conèixer criteris de selecció del personal "fora" borsa.

Exigim transparència!

Reivindiquem Lluitem Arribem a Acords