

NOTA INFORMATIVA

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ

PREMIS PER ANYS DE SERVEI Tal com ja us hem informat anteriorment, des de que va començar el conflicte, la nostra Secció Sindical de Comissions Obreres ha fet un munt de propostes amb l'objectiu de trobar una solució immediata als impagaments unilaterals de la Diputació. Bàsicament, aquestes propostes han anat dirigides a mantenir el dret meritat del personal afectat.

En aquest sentit, la primera proposta que vam fer i que consideràvem més òptima era passar els *Premis* dins del concepte de *Productivitat*. Aquesta va ser rebutjada inicialment per part de la corporació i ho ha tornat a ser després que un altre sindicat reiterés aquesta solució recentment. La corporació afirma que traspasar la quantia econòmica on actualment està (Millores Socials) a la Productivitat suposaria incomplir en aquesta partida pressupostària els límits d'augmentats marcats per llei (interpretació legal que no compartim en absolut).

Tot i això, la proposta de "*Millora social per edat*" és la que per tant segueix sobre la taula. Per a **dilluns 11 de juny hi ha reunió de Mesa de Negociació** on es seguiran tractant les qüestions que encara fan inviable una possible solució al conflicte.

Avançar-vos que els punts crítics en aquest moment són:

- Que el nou articulat no suposi la suspensió de l'article 30 del nostre actual acord.
- Que la "*Millora social per edat*" s'ajusti al màxim al deute envers la gent que ho ha meritat.

Més endavant us donarem tots els detalls però tal com ja us hem dit en comunicats anteriors, la "*Millora social per edat*" consistiria de manera resumida en això:

16 – 49 anys	50 – 54 anys	55 – 59 anys	60 anys o més
150 €	150 € + 510 €	150 € + 1050 €	150 € + 1550 €
Quanties anuals a percebre d'acord amb la nostra franja d'edat			

Aquestes quanties són encara provisionals pendents de la pròxima negociació.

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'assiduitat, 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 assiduitat 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'assiduitat) no ha estat mai relacionada amb els QADs sinó principalment amb el nombre d'absències.

Per tant, la negociació actual inclou la condició que els QADs afectin no només la productivitat mensual sinó també la paga d'assiduitat. En aquest sentit, hem fet propostes per a que l'afectació econòmica sigui per aquesta paga la mínima possible (20%).

Tal com us vam informar, CCOO vam demanar que la negociació havia d'incloure modificar i millorar l'actual normativa que penalitza econòmicament en un 100% a la productivitat mensual en cas de QAD negatiu. Nosaltres vam demanar que com a màxim penalitzés un 80%. La CGT va fer una proposta en el sentit que les penalitzacions o pèrdues econòmiques fossin graduals d'acord amb la nota del QAD.

La corporació ens ha fet arribar una proposta en aquesta línia que encara estem estudiant.

No hi ha modificació respecte als altres aspectes que us vam explicar en el comunicat anterior.

Hem demanat que:

- Es reactivi la comissió mediadora 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 d'avaluació negativa
- Que es doni formació als evaluadors/res
- Que es notifiquin anualment i de manera sistemàtica els resultats de les avaluacions

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

PAMO 2016 i 2017. ACORD RELACIONAT 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 CCOO vam enviar a la Sra. Conesa, la Diputació va deixar de banda el seu posicionament inicial de no complir amb els pactes i mesures per a garantir la continuïtat del personal de més de 55 anys.

Ara que hi ha compromís per part de Diputació, a petició de CCOO, aquest compromís es traduirà en un acord que entenem donarà plenes garanties al personal afectat.

NIVELL DE CARRERA (NT)

Hem demanat a la DSRH que informi a la part social de quan té previst donar resposta a les reclamacions relacionades amb el personal que no ha cobrat l'NT. Reiterarem la nostra pregunta el proper dilluns.

Aprofitem per informar-vos que ja es dona per finalitzat el període de treball de la Comissió Tècnica de la Carrera. Per tant, és imminent que aquest tema es comenci a negociar. 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 a l'NT incloent, si o si, també el personal interí.