

Desde la edición de la última Moguda han sucedido una serie de hechos que nos gustaría clarificar en este editorial.

Primeramente fué el acuerdo de 4 de enero 2017, donde acordábamos por dos meses la aplicación de la recuperación de la flexibilidad estructural (máximo 10 horas semanales), 15 promociones y cobrar el 115% de incentivo por rendimiento mientras se abría un proceso de negociación de dos meses para llegar a un acuerdo nuevo de incentivo por rendimiento. Decir varias cosas a este respecto:

- No se sometió a votación en Asamblea General ya que no había ninguna modificación al convenio y era un acuerdo temporal de dos meses.
- Teníamos que habernos reunido con la empresa y no hubo ninguna reunión ya que hubo de manera repentina el cambio de director general de fábrica y nadie por parte de la dirección quería mover ficha, a la espera de las nuevas directrices del nuevo director.

Una vez que el nuevo director se aposenta en su nuevo cargo, ya que estaba a caballo en cerrar los temas de su antiguo puesto y santa perpetua, se abre un período de negociación intenso donde se llega al resultado que tod@s y vosotr@s conocéis.

CCOO en las diferentes Asambleas (esta vez si que modifica el convenio) se posiciona defendiendo el voto favorable al acuerdo como no podría ser de otra manera, es cierto que hemos visto un gran número de compañer@s que se han posicionado en contra del acuerdo, es respetable, pero ahora también debemos respetar la mayoría de la votación que ha sido la aprobación del acuerdo, no queremos que estas votaciones generen lo que otras veces ha intentado la Dirección de la empresa y seguirán intentando y no lo han conseguido, esto es dividir la plantilla. Somos fuertes porque unimos la plantilla (veteranos y contratación nueva, oficinas/taller).

Dicho esto, también somos autocríticos, seguramente estos resultados hubieran cambiado si hubiéramos explicado de otra manera y mejor el acuerdo, quizás con más tiempo, es posible, de todas maneras, queremos aprovechar este espacio de la Moguda para intentar explicar de forma resumida el resultado del acuerdo:

### • Acta de Incentivo por rendimiento

Objetivo claro y prioritario, queremos modificar el incentivo por rendimiento para que sea justo para todos, donde no dependa de la zona que trabajas, o que caigas bien, o que los tiempos no estén del todo cronometrados para poder conseguirlo. Un dato importante, el cobro de incentivo por rendimiento del mes de enero de todo el taller fué de 33182€ cobrándolo 287 trabajador@s mientras que con el acuerdo del 115% ha sido de 71278€ cobrándolo 311 trabajadr@s. Esto quiere decir que más del doble o no lo cobraba o lo cobraba mal. CCOO defiende este acta porque abrimos una negociación de 3+1 mes, con un calendario fijado de reuniones y cobrando un 115% (si individualmente tenías el 120% seguirás igual) para toda la plantilla mientras dure la negociación, el resultado de las mismas, como en toda negociación, no lo sabemos.

### • Acta variables de vacaciones

Este era el acta quizás más clara, donde la elección era ir a juicio para ganarlo seguro, después de las diferentes sentencias europeas y españolas donde crea una jurisprudencia a favor de los trabajadores, pero eso podría ser pasado un par de años, o la otra opción era aceptarlo (después de diferentes propuestas) donde para este agosto 2017 cobraremos un variable de atrasos del año 2016 y otro para este 2017.

### • Acta de recuperación de flexibilidad estructural

Siendo este el punto más conflictivo, CCOO seguimos defendiéndolo por los diferentes motivos que ahora expondremos y que utilizaremos más espacio de lo habitual en el editorial de la Moguda, poniéndolo en la siguiente página.

La aplicación de la flexibilidad que no se nos olvide era, es y será para evitar ERTE's. Antes en el VII convenio alstom en el artículo 23 eran de 480 horas, es cierto que la recuperación de las horas era a precio hora extra, con lo cuál podemos deducir, que uno de los problemas que tenemos es de pago y no de concepto.

Seguimos en la siguiente página...

Siguiendo con la exposición anterior al tema del acta de recuperación de horas de flexibilidad, también debemos decir que CCOO prefiere una aplicación de flexibilidad estructural antes que la aplicación de un ERTO, donde todos sabemos que con la Reforma Laboral con poca justificación las empresas te lo pueden aplicar, siendo los trabajador@s los directamente perjudicados ya que nos empiezan a descontar de nuestro paro y nos genera dos bolsas de paro (2 años de desempleo se consiguen con 6 años de trabajo continuado), solo por este motivo creemos que es más conveniente utilizar la flexibilidad estructural.

Después de este preámbulo entremos en las cuestiones concretas de este acta y porqué CCOO lo ha defendido:

- Se mejora el VIII convenio, ya que de una posible aplicación de recuperación de 20 horas (3 horas por 4 días+ 8 horas de sábado marcado en calendario) lo delimitamos en 12 horas incluyendo también cuando esté la semana de sábado obligatorio según el calendario. Desde el principio de la negociación, el nuevo director ha entendido que según el VIII convenio Alstom la dirección de la empresa podría aplicar hasta 20 horas cuando hubieran los sábados obligatorios y esto es lo que iban a aplicar.
- La jornada máxima anual en Alstom Sta. Perpetua es de 1856 horas, siempre y cuando apliquen medidas de flexibilidad, esto quiere decir que el número máximo de horas (En-Dic) es de 106 horas cuando nos apliquen cualquiera de las dos flexibilidades que tenemos en convenio (coyuntural y estructural) siempre sumaremos en el momento que recupere después de nuestras 8 horas de la jornada.
- Una de las cosas que no se han entendido del todo bien, es el tema de la cláusula y para CCOO es muy importante tenerla ya que de esta manera obligará a la empresa a gestionar correctamente la recuperación de las horas, pondremos unos ejemplos para su entendimiento.

## ANTES DEL ACUERDO

Mes de abril 2017, hasta ahora te daban una carta con 15 días de preaviso, esto sigue de la misma manera. Se lo aplican a un trabajador que **debe 200 horas de flexibilidad estructural**, le dan la carta y según el acuerdo tiene que recuperar hasta un máximo de 12 horas a la semana, pongamos que abril son 4 semanas, esto sería que si realizamos dichas horas a final de mes nos quedaría  $12 \times 4 = 48$  horas, estas 48 las restaríamos de las 200 horas de la bolsa individual, quedan  $200 - 48 = 152$  horas y de las 106 de este año sería  $106 - 48 = 58$  horas efectivas hasta final de diciembre 2017.

Una de las cosas que estaba sucediendo de una manera general era que te aplicaban una flexibilidad para abril, con un preaviso de 15 días mediante carta escrita y cuando llegaba el primer día de recuperar y no tenían trabajo, te pedían si te podías ir a casa, siendo la gran mayoría de compañer@s que se iban a casa con lo cuál, la flexibilidad que te seguía quedando era la siguiente. Si debía 200 horas de la bolsa individual se mantenía, y de las 106 horas efectivas, se mantenía en 106 horas.

## DESPUÉS DEL ACUERDO APLICANDO LA CLÁUSULA

Aplicando la cláusula aprobada por la mayoría de la plantilla y siguiendo el ejemplo, al trabajador que preavisan con 15 días mediante carta para realizar las horas en abril, si llega el 31 de marzo y les dicen de que se vaya para casa porque no tienen trabajo, en primer lugar deberá de ser **mediante carta escrita** y no de forma verbal como hasta ahora, segundo de manera obligatoria me deberé ir a casa pero con la gran diferencia, que esas 48 horas del mes de abril me descontarán de mi bolsa individual (sin trabajarlas), quedándome mi bolsa en  $200 - 48 = 152$  horas, y esas horas no realizadas contarán también para las 80, quedaría  $80 - 48 = 32$  horas.

Si esta última aplicación lo repiten en el mes de mayo por ejemplo, y resulta que me preavisan para recuperar 4 semanas de mayo, un total de 48 horas con sus preavisos y escritos, y me dicen que vuelven a no tener trabajo, me tienen que dar nuevamente una carta, el resultado de esta penalización quedaría que de mi bolsa individual sería 152 horas del mes anterior menos 48 horas ( $152 - 48 = 104$ ), como la suma de las  $48 + 48$  del mes pasado queda en 96 horas, de las 106 que debo realizar al año quedaría en  $106 - 16 = 90$  horas, ya que se ha superado el límite de "error" de 80 horas, empezándole a penalizar la segunda parte de la cláusula.

Resumiendo el ejemplo, de mis 200 horas de un principio y sin haber realizado ninguna hora de recuperación efectiva, estaría que a final de mayo tendría una bolsa individual 104 horas y de las 106 solo nos quedarían 90 horas efectivas del año.

Por estos motivos, CCOO hemos apostado por el apoyo favorable al conjunto del acuerdo, ya que modifica para mejorar nuestro propio convenio para toda la plantilla, veteranos, contratos eventuales, nuevos fijos, MOI y empleados, además abrimos un período de negociación donde esperamos que podamos llegar a un acuerdo por el bien de tod@s.

## **ACCIDENTES LABORALES, NO SOMOS LOS CULPABLES NI SOMOS UN DTR**

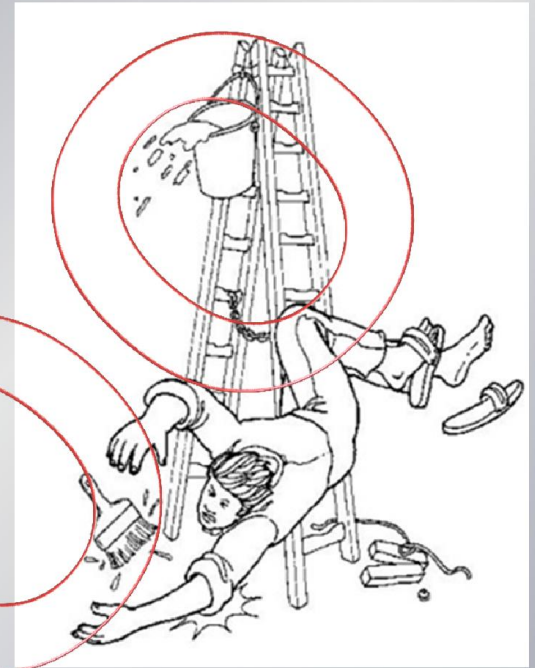
**¿QUÉ HACER SI LA EMPRESA NO RECONOCE EL ACCIDENTE DE TRABAJO?** En este caso lo más importante es nuestra salud, al no poder ser atendido por el único organismo reconocido legalmente que es la Mutua de Accidente de Trabajo, nos iremos al hospital más cercano o CAP según la urgencia y explicaremos lo ocurrido dejando constancia de que ha sido accidente de trabajo. **Siempre contactando con los delegados de prevención o sección sindical.** Donde daremos las instrucciones de los pasos a seguir valorando en cada caso el camino a seguir de reclamación o denuncia.

### **¿QUÉ HACER SI LA EMPRESA RECONOCE EL ACCIDENTE DE TRABAJO PERO NO NOS QUIERE ENVIAR A LA MUTUA?**

Estamos ante una contingencia profesional que determina una incapacidad temporal (IT) y que sólo puede ser determinada por el médico de la entidad gestora o Colaboradora (MUTUA) con quien la empresa tenga concertada la cobertura de las Contingencias profesionales.

Recordando que un permiso retribuido (descanso pagado por la empresa) **ES ILEGAL** y perjudicial para el trabajador, ya que no ha sido asistido por la entidad gestora reconocida para los accidentes laborales, con lo que puede conllevar a posteriori. Las funciones de los médicos contratados para la Vigilancia de la Salud están recogidas en un **Real Decreto**, la **Dirección General de la Inspección de Trabajo** ya se ha pronunciado sobre esta práctica, no es su cometido ni su responsabilidad la de valorar si un trabajador necesita una baja o no, **ya que la única entidad reconocida para este efecto es la Mutua de Accidentes de Trabajo.** Además, el médico especialista en medicina del trabajo del correspondiente servicio de prevención (médico de la empresa **no pertenece a la Mutua de Accidente de Trabajo**), no está facultado para prescribir o dictaminar ninguna medida reparadora ni recuperadora como el citado descanso preventivo o recuperador. Evidentemente menos todavía cualquier persona de la empresa aunque sean personal del Servicio de Prevención. **La empresa lo único que puede valorar es la laboralidad del accidente, quiere decir si ha sido accidente laboral o no, pero nunca realizar valor de juicio si hay que enviar a mutua al trabajador.**

**En este caso acudir a los delegados de prevención a sección sindical.**



**Debemos entre todos reconducir** esta manera de gestionar los accidentes laborales. Es positivo para los trabajadores y para la empresa ya que su mayor valor añadido es el personal, que actualmente está detectando que no envía a los compañeros accidentados a la Mutua de Accidente de Trabajo. Desde la sección sindical pedimos a los compañeros accidentados que cuando por desgracia se materialice un accidente laboral, **se comunique a los delegados de prevención o a la sección sindical** para poder acompañar al accidentado en todo momento.

**MUY IMPORTANTE. ANTE CUALQUIER ACCIDENTE POR INSIGNIFICANTE QUE SEA, HAY QUE COMUNICARLO A NUESTRO MANDO DIRECTO PARA QUE NOS ENVIEN AL SERVICIO MÉDICO, Y PEDIR COPIA DE LA DECLARACIÓN DE ACCIDENTE LABORAL (documento interno en el protocolo de los accidentes en la empresa) YA QUE SI PASA UN TIEMPO NOS VAN A DECIR QUE ESE ACCIDENTE NO HA OCURRIDO EN EL PERIODO DE TRABAJO.** Estos pasos son muy importantes para reconocer todos los accidentes laborales y que nuestros derechos no sean vulnerados.

## 8 de març 2017 Dia internacional de les dones

CCOO ha commemorat un nou 8 de Març en un context a Catalunya, a Europa, i al món en què continuem tenint com a protagonistes la regressió en drets i llibertats, el patiment de gran part de la població, la pobresa, la desigualtat, la violència masclista i el creixement de les ideologies ultraconservadores i populistes.

A Catalunya les dones són el 52% de la població major de 16 anys, però, en canvi, no arriben a ser la meitat de la població activa i són gairebé el 60% de la població inactiva. 1 de cada 4 dones inactives ho és per la necessitat de tenir cura d'infants o d'altres persones dependents.

CCOO continua lluitant contra la desregulació de les condicions de treball que genera un augment de les desigualtats i de les discriminacions de les dones.

La precarietat afecta més a les dones i augmenta la diferència salarial home-dona fins al 26%.

La violència masclista no coneix classes socials, és estructural i només amb una intervenció integral i contundent es podrà arribar a eradicar.

La igualtat efectiva va avançant, però massa lentament.

Per tot això **CCOO exigim** que s'impulsi el diàleg social i la negociació col·lectiva, que la Generalitat destini pressupost suficient per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat a Catalunya, que es desenvolupi polítiques actives d'ocupació, millora de la normativa d'igualtat, avançar en polítiques de conciliació, elaborar un pla d'acció urgent d'investigació de mesures de protecció reals i efectives per a les dones víctimes de la violència masclista, al govern de l'estat que dediqui pressupostos necessaris a les polítiques públiques d'igualtat i de lluita contra la violència masclista, el dia de la dona no és només un dia, és tot l'any!!

### Actos en el museo de la Maquinista-Macosa

Seguimos con los actos y ponencias en nuestro local museo histórico-social de la maquinista-macosa.

El día 16 de febrero 2017 contamos con la presencia de los futuros y presentes secretarios generales de Indústria de Catalunya y de la CONC, los compañeros Jose Antonio Hernández y Javier Pacheco, donde el tema era "Repensar el sindicalisme de classe en el segle XXI".



También contamos con la presencia de Mercedes Vidal (Regidora de Mobilitat de l'Ajuntament de Barcelona i presidenta de TMB) el día 15 de marzo 2017 que fue la ponente en la conferencia sobre el "Futur de la mobilitat a Barcelona".



Para el próximo día 6 de abril 2017, a las 18:30, contaremos con la presencia de Joan Major (Enginyer industrial i ex-ministre d'Indústria), donde nos presentará una ponencia con el título "**La Quarta Revolució Industrial**", donde por supuesto, estéis tod@s invitad@s.

**Telèfon:** 935755026 **Telèfon Intern:** 65026

<http://ccooalstombcn.blogspot.com>

c/e: [ssalstom@ccoo.cat](mailto:ssalstom@ccoo.cat)

<http://facebook.com/ccooalstombcn>

<http://industria.ccoo.cat/industria/alstom/index.htm>