

En la última Asamblea de afiliados de CCOO realizada el día 6 de julio se explicó una serie de valoraciones a nivel europeo, estatal e interno. No es la primera vez que lo decimos pero es bueno que todos/as tengan un mínimo de información de lo que pasa fuera de nuestras cuatro paredes. Para poder conocer bien las cosas debemos de relacionar lo concreto con lo general y lo general con lo concreto.

A nivel europeo podemos decir que nuestros competidores se están moviendo, respecto a estrategias de alianzas/fusiones y creemos que más pronto que tarde Alstom deberá de realizar algún movimiento en este sentido. Esto provocará decisiones en los próximos meses, referente a las estrategias de alianzas de los diferentes actores en nuestro sector, de las cuales seguramente tendremos noticias a corto/medio plazo.

A nivel estatal, como ya dijimos en la anterior *MOGUDA*, siguen las negociaciones del convenio de TLS, pese a que la dirección de la empresa había amenazado que les aplicaría el convenio provincial al finalizar el mes de junio. La nueva prórroga de la negociación será hasta final de septiembre (es un convenio extra estatutario, no tiene ultra actividad de una año). Entendemos que gracias a la coordinación mantenida de CCOO en todos los centros de TLS, junto con los compañeros de UGT, la empresa ha recapitado y no ha aplicado una medida tan lesiva en las condiciones socio-laborales para todos los centros de TLS. Esta sección sindical de CCOO sigue dando total apoyo y participación a las acciones que desde la coordinadora de CCOO de Alstom España se decidan.

En nuestra fábrica y como viene siendo habitual, motivado suponemos que por las altas temperaturas, estrés térmico y que los aparatos de aire acondicionado no funcionan del todo bien, se acercan las vacaciones y la conflictividad aumenta. No entendemos este tipo de acción de la empresa, cuando ellos mismos admiten que el incentivo por rendimiento individual no vale para la producción que realizamos, ya que no están preparados a nivel organizativo para dar todas las herramientas y que se pueda conseguir ese incentivo individual. Por ese motivo estábamos negociando, eso sí, con unas reglas de juego donde no seamos los de siempre los que tengamos que ver reducido nuestra parte de salario variable.

Esperemos que más pronto que tarde la dirección de la empresa siga negociando un nuevo sistema de incentivos y a su vez mantener las reglas de juego. Realmente CCOO entiende que la solución está clara: unos meses de negociación intensa, junto con el pago del 115% en esos meses.

Si no es así, seguiremos lo votado en Asamblea General, dando cumplimiento estricto a nuestro VIII convenio, sobre todo en materia de **incentivo por rendimiento individual**. Por lo tanto, debemos realizar nuestras 8 horas de trabajo de lunes a viernes según calendario, y exigir nuestro bono individual de trabajo con las horas de cada operación (si no sale el tiempo, se debe solicitar un seguimiento/cronometraje), método de trabajo, herramientas y material en el puesto de trabajo. Además, todos los viernes hasta las vacaciones iremos a almorzar a las oficinas generales. Hemos de demostrar a la dirección de la empresa que el pago del 115% es por asumir unas deficiencias organizativas, difíciles de cubrir sin que los trabajadores asuman una gran parte de esas deficiencias.

Aprovechamos la ocasión para dar la bienvenida desde CCOO a todos los/as Compañeros/as que se han incorporado en los últimos dos meses, desde la edición de la última *MOGUDA*. Queremos destacar que si bien la mayoría de los contratos se han renovado, no se ha renovado el contrato a dos compañeras y dos compañeros en taller eléctrico y en pintura. La Empresa tiene derecho a hacerlo, la ley les autoriza, pero debería dar las mismas oportunidades a todas las contrataciones. Este tema será importante en Septiembre, ya que las primeras contrataciones empiezan a cumplir el año de contrato.

Deseamos unas buenas vacaciones, descansar y nos vemos a la vuelta.

REVISIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Desde la sección sindical de CCOO llevamos tiempo trabajando en las solicitudes de revisión de grupo profesional de varios compañeros como indica el artículo 12 de nuestro convenio colectivo. Estos compañeros pertenecen al Grupo profesional 5 pero vienen realizando tareas de Grupo 4 desde hace más de seis meses. El Comité de Empresa trasladó dichas solicitudes a la dirección y agotado el plazo máximo de 15 días que marca el convenio para que la empresa de contestación por escrito al interesado o al Comité, lo pusimos en conocimiento de nuestros servicios jurídicos.

Ya se han adjudicado las 15 plazas de promoción tal y como se recogía en el acuerdo del 4 de Enero 2017.

Después de las vacaciones de verano, esta sección sindical de CCOO empezará a realizar el proceso pertinente para la valoración de los puestos de trabajo. Teniendo en cuenta la descripción de grupos profesionales del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, entendemos que en Alstom Santa Perpetua no se realiza ninguna faena en taller por debajo del grupo profesional 5.

SIN ACRITUD

Debemos dar gracias a la dirección de Alstom España por las sesiones de comunicación internas que realizan, nos encantan los Power Points que nos preparan los directores de Alstom. Si fuera por lo que dicen, estamos en la mejor empresa del mundo mundial, donde a los trabajadores/as se nos reconoce nuestra profesionalidad, desempeño y buen hacer y con todo ello la empresa nos recompensa y nos anima a seguir siendo felices en esta gran empresa...

Gracias a la última sesión de comunicación (19/7), la dirección pudo llevarse una buena dosis de realidad. Después de los grandes discursos dados por los diferentes directores, algunos compañeros tomaron la palabra. La plantilla está cabreada por muchas cosas, y por mucho que se insista en querer olvidar el pasado, es una tarea difícil, más aún, cuando estamos padeciendo hoy las consecuencias del pasado (incentivo, promociones, salarios, flexibilidad, contratación).

Desde CCOO animamos a todos los compañeros/as a que aprovechen estas sesiones para preguntar a la empresa todas las inquietudes que tenemos, ya que la visión que tiene la dirección de la empresa del día a día de la fábrica, dista mucho con la realidad.

PLA D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ

El 12 de juny de 2017, vam ser requerits per la inspecció de treball, com també ho va ser la direcció de l'empresa, a presentar-nos davant de la inspectora per la demanda que havíem presentat d'incompliment del Conveni vigent en matèria d'Igualtat i Conciliació. El requeriment es derivava de la necessitat expressada a finals de 2016 per part de la inspecció, d'establir un Pla d'Igualtat per a la nostra fàbrica, però el resultat segueix sent el mateix: la direcció d'aquesta empresa no sembla tenir cap intenció de complir amb el nostre Conveni, i no ha realitzat cap acció per a implementar el Pla corresponent, tot i la petició establerta en aquest sentit per la inspecció, cosa que comportarà el pagament d'una multa per part de l'empresa. Arrel d'aquesta última reunió, s'ha sol·licitat de nou un Pla d'Igualtat amb un nou termini per a realitzar-lo (per a finals de 2017), però fins al moment seguim sense veure cap moviment en aquest sentit per part de la direcció. Seguirem insistint en la necessitat de donar compliment al Conveni, per tal de defensar els nostres drets, i haurèm d'afegir aquest punt al cúmul de greuges que estem patint des de ja fa massa mesos.

PROMEDIO VARIABLES NÓMINA DE AGOSTO

Como ya informamos en su momento en la nómina del mes de agosto debemos cobrar el "complemento de vacaciones".

Las variables correspondientes al periodo de 1 de agosto de 2015 al 31 de julio de 2016 se abonaran en un pago único bajo el concepto "complemento vacaciones 2016".

Esto quiere decir que en la nómina de agosto se reflejaran dos líneas de pago:

- 1/Complemento vacaciones 2016
- 2/Complemento vacaciones

Conceptos a tener en cuenta para la compensación económica anual por vacaciones:

Complementos del puesto de trabajo:

Nocturnidad (horas), Plus Trabajo penoso, tóxico o peligroso, TPP1, TPP2 y TPP3, Plus horario exterior y tiempo de viaje.

Complementos de calidad o cantidad:

Nuevo incentivo (referido a los incentivos por indicadores e incentivo por rendimiento)

Estos conceptos deben haber sido percibidos en cuatro mensualidades dentro de los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Para los compañeros/as con menos de 12 meses de antigüedad se establecerá de forma proporcional a lo descrito en el párrafo anterior.