

Queremos comenzar esta editorial realizando una valoración sobre las negociaciones y acuerdo alcanzado, y que ha sido ratificado por las asambleas de afiliados y generales de fábrica, sobre el IX convenio de Alstom Transporte Santa Perpetua.

Para comenzar esta valoración, no podemos abstraernos del contexto en el que se encuentra nuestra empresa en estos momentos, como es la fusión con la división ferroviaria de Siemens Mobility.

Este proceso que comenzó en octubre del año pasado y que ha sido notificado a la comisión europea el pasado 8 de junio, ha supuesto algún cambio en la operación de la cual desde este centro de trabajo tenemos que estar muy atentos. El principal, es que el pasado día 13 de julio la comisión europea ha emitido una opinión en la línea que ve la operación viable pero con algún riesgo de monopolio en alguna de sus actividades, que con la futura fusión cogerían mucha más potencia frente a otros competidores. Una de esas áreas es precisamente en algunos de los productos que ambas compañías fabrican. Esto puede suponer que después del verano la compañía proponga a la UE, qué medidas va a tomar para corregir esta situación y de las cuales debemos estar vigilantes, al margen del retraso que ya por si, supone esto para el cierre de la operación que estaba previsto para fin de este año y que se ha pospuesto hasta mediados del 2019.

Este es uno de los elementos que esta sección sindical de CCOO ha considerado para resolver el convenio en un breve plazo, antes del verano. Pero como estamos diciendo es solo uno de ellos, ya que la valoración global que debemos realizar de este acuerdo es positiva, ya que aun reconociendo que no cubre todos los aspectos que desde esta sección sindical nos gustaría, sí que recuperamos en algunos puntos como sería los incrementos para toda la plantilla en un volumen que hasta ahora no se ha conseguido en ninguna empresa en Catalunya, así como la consolidación del cobro del 115%, que el global representa una importante mejora económica para todos.

Por otro lado la mejora económica a través de la creación de CP1, acceso al comedor en las mismas condiciones que el resto de la plantilla y el aumento de grupo profesional, para un colectivo de compañeros /as que se incorporaron a la fábrica en unas condiciones menos favorables y que con este acuerdo se intenta corregir en una parte importante.

Pero sobre todo la liquidación del tipo de flexibilidad que se había venido aplicando durante estos 4 años, de una forma que ha resultado lesiva para los trabajadores/as a la par que poco o nada operativa para la producción de esta planta. Esta nueva flexibilidad voluntaria por bloques, pensamos que será una buena solución para todas las partes y que realmente podrá mejorar la competitividad de la planta de una forma positiva para todos.

Sin entrar en más detalles ya que la explicación del acuerdo se ha realizado suficientemente en las diferentes asambleas de afiliados y generales de fábrica, sí que queremos agradecer a todos/as el respaldo dado a la comisión negociadora durante todo el proceso de no colaboración hasta la firma de un acuerdo, sin la cual no hubiera sido posible esta resolución final muy positiva.

Aprovechar también para desear unas buenas y merecidas vacaciones de verano y esperamos veros a todos y todas de vuelta a final de agosto para afrontar juntos como siempre los retos que están por venir.

Desde la Sección Sindical de CCOO os deseamos a todos/as unas FELICES VACACIONES!!!

ACUERDO IX CONVENIO ALSTOM SANTA PERPETUA 20 DE JULIO 2018

1.- **CC de 2 años de duración.**

2.- **Mantenimiento jornada** efectiva anual (1750hrs).

3.- **Incremento 3% en tablas de CC**, para cada uno de los años de vigencia del CC.

Revisión Salarial ligada al IPC: si se constatará oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que, a 31 de marzo de 2020, la inflación acumulada en el período 1-abril-18 a 31-marzo-20, fuese superior al 6%, se efectuará una revisión sobre las tablas salariales, sin efectos retroactivos y aplicable a partir de 1-abril-20, consistente en aplicar a dichas tablas el 50% de la diferencia entre 6% y la cifra puesta de manifiesto por el INE.

4.- **Incremento 3% en CP1 actual**, para cada uno de los años de vigencia del CC.

5.- **Asignación de concepto retributivo CP1** a los trabajadores/as afectados salarialmente por los incrementos pactados en CC (excluyendo personas con Acuerdo Individual de Mejora), que no perciban tal concepto, y que tengan relación laboral indefinida. Para cada uno de los años de vigencia de CC, la cuantía a incluir individualmente en el CP1 será la siguiente:

1er año: **2% de tablas** (Salario Convenio + Pagas Extras).

2º año: **2,5% de tablas** (Salario Convenio + Pagas Extras).

La revisión del CP1 que se genere en el 1er año de CC se realizará con efecto 1-abril-2019, sin efecto retroactivo en el caso de que la persona haya tenido cambio de GP antes de tal fecha.

6.- **Incentivo por Rendimiento:** mantenimiento del acuerdo de cobro del 115%

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a elaborar, durante la vigencia del IX Convenio, un nuevo sistema de incentivos.

7.- **Clasificación Profesional:** Los puestos de trabajo de Operario/a de Producción, en cada uno de los talleres, tendrán asignado de entrada el GP6, procediéndose a asignar el GP5 cuando el trabajador/a haya formalizado contrato fijo ordinario. Las partes firmantes del CC convienen que se requieren las condiciones anteriores, para desarrollar con la necesaria eficacia y autonomía las funciones propias del puesto, obteniendo en consecuencia el GP5.

8.- **Contratación: fórmulas de contratación temporal**

Contratos eventuales:

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Estos contratos eventuales podrán tener una duración máxima de 12 meses, en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse hasta la citada duración máxima.

Contratos de Obra o Servicio determinado:

Atendiendo a la particularidad de la actividad a la que se dedica el centro de trabajo, se acuerda con carácter general la posibilidad de contratación mediante contrato de Obra o Servicio, considerando la tipología y duración promedio de los proyectos a realizar, la situación de múltiples proyectos simultáneos y la necesaria polivalencia del personal para su desarrollo.

De acuerdo a lo anterior, esta modalidad de contrato podrá tener una duración de dos años, si bien se podrá prorrogar. El tiempo acumulado entre este contrato y sus prórrogas no podrá tener una duración superior a tres años

Ambas partes acuerdan que la contratación mediante Contratos de Obra o Servicio podrá realizarse (salvo circunstancias de fuerza mayor, de las cuales sería previamente informado y consultado el Comité de Empresa) en el momento en que al menos el 75% de las personas con contrato Fijo/Discontinuo dispongan de contrato Fijo Ordinario.

9.- **Comedor:** Se generaliza la subvención del comedor para todos los trabajadores/as.

10.- Disponibilidad y Bolsa de Horas

Disponibilidad

Se acuerda un sistema de disponibilidad a corto plazo, para atender las situaciones derivadas de necesidades operativas, con las siguientes características:

1. La adscripción mínima requerida de trabajador/a por taller será establecida por la Dirección, en función de las necesidades operativas. Dicha información se comunicará al Comité de Empresa previo al inicio del proceso de adscripción.
2. Proceso de solicitud de adscripción voluntaria durante el mes de diciembre.
Una vez solicitada de forma voluntaria la participación en este esquema de disponibilidad, la empresa confirmará durante el mes de enero al trabajador/a seleccionado por escrito la adscripción definitiva.
La adscripción supondrá el compromiso en cuanto a disponibilidad del trabajador/a durante el año natural siguiente (con las características y límites indicados en este artículo). Se formalizará documentalmente.
3. En el supuesto de no cumplirse el requisito de adscripción mínimo por taller, podrá ponerse en funcionamiento el mecanismo de distribución irregular de jornada, tal y como está previsto en el VIII CC, pero en un volumen de +/-50 hrs.

En el supuesto de que se alcance el requisito de adscripción mínimo por taller, serán de aplicación los puntos 4 a 7 siguientes.

4. Compensación económica por adscripción: 150 € brutos, pagaderos de la siguiente forma:
 - a. 50% en el momento en que la empresa confirme al trabajador/a su participación en este esquema de Disponibilidad;
 - b. 50% a percibir en la nómina que corresponda a la primera disponibilidad realizada (positiva o negativa).
5. En Positivo:
 - Hasta un límite de 50hrs en positivo por año natural.
 - Sin tiempo mínimo de preaviso (permite prolongación de jornada).
 - Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto.
 - En caso de prolongación de jornada:
Prolongación de jornada aplicable hasta 4 días por semana.
El tiempo que fije Dirección de Producción para prolongación será de +2 horas de trabajo efectivo, con un máximo de +3,5 horas diarias de trabajo efectivo en caso necesario y previo acuerdo con el trabajador.
 - Aplicable en sábados a jornada completa en horario normal de trabajo, supeditado al acuerdo entre empresa y trabajador.
 - Compensación: pago de 8€ brutos por hora realizada.
6. En Negativo:
 - Hasta un límite de 50hrs en negativo por año natural.
 - Preaviso mínimo: durante la jornada laboral anterior.
 - Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto.
 - En jornadas completas.
 - Días aplicables: lunes a viernes inclusive.
7. Balance anual y compensación adicional: a final del año natural se calculará el balance entre horas positivas y negativas, con las siguientes acciones a realizar:
 - a. Balance negativo: se dispondrá de un plazo de 2 meses naturales (hasta 28-febrero del año siguiente) para regularizar el déficit de horas con la realización de horas de trabajo adicionales (de acuerdo a lo establecido en el punto 5º). De no producirse tal regularización de tiempos, el saldo quedará a 0 automáticamente en fecha 28-febrero.
 - b. Balance positivo: cada hora de este saldo tendrá una compensación adicional de 7€ brutos.

Bolsa de Horas para atender situaciones de baja carga

Con el fin poder hacer frente a las situaciones prolongadas de carga inferior a la capacidad, disponiendo de una herramienta que tiene como objetivo adaptar los recursos disponibles a las cargas de producción efectivas, se dispondrá de una bolsa de horas de -272 horas durante la vigencia del CC, de obligado cumplimiento. Existirá un saldo individual, interanual, contando con un período de 4 años, desde la finalización del CC, para la regularización del saldo que no se hubiera compensado durante la vigencia del CC.

- Preaviso de 15 días
- Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto. La RT será informada de las personas y períodos de afectación.
- En jornadas completas
- Días aplicables: lunes a viernes inclusive

La regularización de las horas (tanto durante la vigencia del CC como en el período hábil de 4 años tras la finalización del CC) se realizará conforme a lo siguiente:

- Preaviso de 15 días
- Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto. La RT será informada de las personas y períodos de afectación.
- En caso de prolongación de jornada:
 - Prolongación de jornada aplicable hasta 4 días por semana
 - El tiempo que fije Dirección de Producción para prolongación será de +2 horas de trabajo efectivo, con un máximo de +3,5 horas diarias de trabajo efectivo en caso necesario y previo acuerdo con el trabajador.
- Aplicable en sábados a jornada completa en horario normal de trabajo, supeditado al acuerdo entre empresa y trabajador.
- Compensación:
 - En prolongación de jornada: pago de 5€ brutos por hora realizada.
 - En sábados: pago de 7€ brutos por hora realizada.

La utilización de esta Bolsa en caso necesario se realizará bajo un principio de aplicación generalizada por taller o línea; la aplicación se realizará de forma que el impacto entre el conjunto de los trabajadores sea similar. Las Partes podrán acordar una ampliación de dicha bolsa de horas en caso necesario, considerando las previsiones de carga de trabajo.

11.- Protección del Empleo

En el caso de que la empresa deba afrontar una situación sostenida de carga de trabajo inferior a la capacidad de producción, se adoptarán las medidas más convenientes (entre ellas la puesta en marcha de la Bolsa de Horas), con el objetivo primordial de la protección del empleo indefinido actual.

Ambas Partes se comprometen a iniciar un período de negociación, con una duración máxima de 1 mes, con el fin de acordar la posible resolución de la situación.

Otras medidas posibles a acordar pueden ser medidas de carácter voluntario. Entre las cuales, en una relación no exhaustiva, las siguientes:

- Trabajo a tiempo parcial;
- Excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo;
- Bajas voluntarias.

La adopción de las medidas que se acuerden entre las Partes será previa a iniciar formalmente cualquier tipo de procedimiento colectivo, tales como expedientes de regulación de empleo y/o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De llegar a esta situación, las Partes estudiarán y negociarán las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración, abogando siempre que sea posible por medidas no traumáticas.

12. Realización de entre 36 y 40 nuevos contratos Fijo/Discontinuo, entre las personas contratadas temporalmente por un período de 11 meses, con fecha de finalización de contrato anterior a 1-sept-2018. Los contratos que se realicen se integrarán en el marco temporal del acuerdo vigente.

13. Absentismo. La Dirección y la Representación de los Trabajadores se comprometen al estudio y puesta en práctica, antes de 31-dic-2018, de medidas que reduzcan el Absentismo y mejoren la productividad.

Acto exitoso del 70 aniversario escuela aprendices MTM

Celebrado el 12 de mayo 2018, en el local Museo MTM y Macosa, con gran éxito de participación y organización.

Fue un acto emotivo, de reencuentros, de anécdotas, compañerismo, algo que en la actualidad cuesta de ver y encontrar. Visto desde el prisma de los trabajadores que nunca estuvimos en MTM y solo hemos pertenecido a Alstom,



da envidia esos sentimientos que expresan los antiguos trabajadores/as de esa plantilla, un sentimiento de pertenencia que en la actualidad no sentimos con Alstom y por desgracia para nosotros creemos que jamás lo sentiremos. Que lo tengan en cuenta, que esta dirección aprenda y que las futuras sigan aprendiendo, que dejen ya de tratarnos como números y que empiecen a tratarnos como personas en esta empresa llamada hasta la fecha Alstom.

Gracias a estos actos, el local museo histórico y social de la MTM está cogiendo más fuerza que nunca. Esperamos que sigáis de una manera real participando en todos los actos que se sigan realizando.

DEMANDAS DE CATEGORÍA

El pasado 24 de mayo se celebró el juicio en el Juzgado n-2 de Sabadell, por las demandas de categoría de los compañeros de pintura y mecanizados, que están trabajando a grupo superior en los puestos de robot de pintura y máquinas especiales de mecanizados, que como recoge el VIII Convenio en su artículo 29.1, tienen garantizado el valor de la hora de incentivo a Grupo 4.

Dichas demandas se justifican en base al artículo 12 de nuestro Convenio, que habla de la Revisión de Grupos Profesionales y ante la imposibilidad de acogerse al artículo 13, que dice que transcurridos seis meses de Trabajos a un Grupo Superior al de origen, se estará al sistema de promoción. Un sistema que en el VIII Convenio no permite promocionar a Grupo 4, motivo por el cual nos acogemos al artículo 39 del E.T.

Hay que aclarar que este es un tema que se podía haber solucionado negociando entre las partes, como instó Inspección de Trabajo en su visita a la fábrica el pasado 6 de febrero, donde tanto Empresa como RS, nos comprometimos a mantener reuniones para encontrar una solución, pero ante la pasividad de la Dirección, decidimos seguir adelante con las demandas.

Al final, la Justicia nos ha dado la razón y hemos ganado estas demandas, que por cierto, la Empresa ha recurrido.

El pasado 13 de junio se celebró en el juzgado n-3 de Sabadell el juicio por las demandas de categoría de los compañeros de pruebas y ajuste de puertas, de las que estamos esperando sentencia y esperamos que como en las anteriores, la justicia nos de la razón.

El próximo 26 de septiembre se celebrará el juicio por el último compañero de CCOO que presentó demanda de categoría y como no podía ser de otra manera confiamos en que se haga justicia con nuestras reivindicaciones, que no son más que un reconocimiento de el trabajo que ejercen día a día los compañeros.



CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Fa temps que demanar la conciliació de la vida laboral i familiar s'ha convertit en un problema per les treballadores i treballadors de la nostra empresa. La Direcció, intenta fer creure que els companys i companyes que tenen canalla o familiars dependents i demanen exercir aquest dret, deixen en una situació de discriminació als companys que no en tenen.

No hem de caure en l'error de creure'ns aquest rumor. Igual que no podem estar en contra del permís de 15 dies per no estar casats per posar un exemple.

La patronal sempre intenta impedir que exercim drets que van en contra dels seus interessos industrials. Primer ens negaran la sol·licitud d'aquests drets per posar-nos a prova i veure si som capaços de donar el pas de posar una demanda judicial. Si al final aconseguim el nostre objectiu, intentaràn que la resta de companys i companyes ens vegin com uns privilegiats per exercir aquest dret, amb l'únic objectiu de crear divisió entre nosaltres.

Com treballadores i treballadors, hem de saber que els drets que no exercim, corren el risc que s'acabin perdent. Drets que van costar molt d'aconseguir a base de lluites en el passat.

No podem permetre que acabin amb la solidaritat de classe, ja que la unió és la nostra força. Les nostres lluites i les nostres victòries han de ser pel col·lectiu!!