

Desde la última edición de la Moguda, hemos vivido varios acontecimientos en el plano político y en el laboral.

El 30 de Diciembre de 2019, se firmó el acuerdo entre PSOE y Unidas Podemos para la formación del gobierno de coalición progresista que arrancó con la investidura del candidato del PSOE como presidente del gobierno de España el pasado 7 de enero.

Una de las primeras medidas de este gobierno ha sido la subida del SMI a 950 € en catorce pagas, medida que sigue siendo insuficiente, pero esperamos que sea solo el principio hasta llegar a un SMI digno.

Otra medida a tener en cuenta del acuerdo de gobierno es la derogación de la Reforma Laboral.

El 18 de febrero se dio un primer paso con la aprobación por parte del consejo de ministros de un Real Decreto de Ley que elimina el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, el famoso despido objetivo por absentismo. Hay que remarcar que las movilizaciones y acciones de los sindicatos han hecho posible lo que esperamos que sea el primer paso de una derogación total de la Reforma Laboral.

Un acontecimiento importante y que nos afecta directamente, ha sido la noticia de la compra de la división ferroviaria de Bombardier, por parte de Alstom, por una cantidad que oscila entre los 5.800 y los 6.200 millones de euros. Con esta operación se genera la mayor empresa del sector ferroviario por detrás del gigante chino CRRC.

El pasado 27 de febrero, la Dirección del grupo se reunió con el Comité Europeo para informar del proceso de compra. Se inicia el proceso de información y consulta al Comité Europeo que finalizará en mayo, aunque dicho Comité seguirá informado hasta el final del proceso de compra, que lo marcará la autorización de la Comisión antimonopolio de la Unión Europea.

Estaremos atentos a los movimientos de la multinacional y aprovechando la posición de nuestro sindicato en el Comité Select del EWF, seguiremos informando de primera mano.

Tampoco debemos perder de vista el mercado ferroviario estatal con el famoso pedido de RENFE como referencia, que de ganar uno de los lotes supondría tener una gran carga de trabajo estable para unos años. Pero también la oferta de Metro de Madrid o la futura oferta de tranvías de Barcelona entre otras.

De cara al futuro más inmediato, el 6 de marzo iniciamos el proceso para la elaboración de la plataforma reivindicativa de las CCOO para el X convenio colectivo de Alstom Santa Perpètua. Como ya informamos en la última asamblea de afiliados contamos con la participación de todas y todos, esperamos vuestras propuestas y os recordamos que la semana del 24 de marzo daremos fin al proceso de elaboración con una asamblea de afiliados donde decidiremos la plataforma definitiva de las CCOO de Alstom Santa Perpètua.

Pero si hay un acontecimiento que nos ha pillado a todos por sorpresa y puede paralizar temporalmente todo lo antes expuesto, es la crisis generada por la pandemia del COVID19. Una crisis cuyas consecuencias desconocemos pero que esperamos que gracias a la clase trabajadora, que al final es la que pone todo el esfuerzo, saldremos adelante. Todo nuestro apoyo a todo el personal sanitario, de limpieza, del transporte, de supermercados y todas y cada una de las personas que en estos momentos tienen que salir a trabajar y exponerse al contagio.

Viva la clase obrera !!!

REUNIONES COVID-19

Desde el jueves 12 de marzo, el CE ha estado en contacto con la dirección trasladando las necesidades para tomar todas las medidas necesarias y respetar las indicaciones sanitarias y las generadas por el estado de alarma declarado por el gobierno a causa del Covid-19. Desde el CE se traslada la preocupación por no estar seguros de que se puedan aplicar todas las medidas de seguridad y vemos un riesgo en el mantenimiento de la actividad presencial en la fábrica. CCOO y UGT consensuamos una propuesta :

Aplicar horas flexibilidad (Bolsa 272 de convenio) hasta llegar a vacaciones de semana santa. Recuperación en base a media hora diaria (6:00-14:30, 14:30-23:00) y con la compensación económica del convenio.

No utilizar días de vacaciones.

Una cláusula conforme si estas medidas no fueran necesarias y hubiera la necesidad de la aplicación de un ERTE este sería de acuerdo con las condiciones del último ERTE firmado en Santa Perpetua.

Todas estas medidas estamos dispuestas a aceptarlas con la condición de que a partir del miércoles no haya actividad en la planta.

Martes 17, la plantilla de taller para la actividad para reclamar al comité que pida el paro de actividad a la dirección por miedo a contagios. Les comunicamos que **el comité no puede enviar a nadie a casa, es potestad de la dirección, inspección de trabajo o la autoridad sanitaria**, y que solo hay dos formas de irse a casa o con flexibilidad o ERTE, que según las noticias podrían ser de fuerza mayor, o sea sin complemento (60-70% del salario). Les adelantamos las medidas pensadas por el CE y les comunicamos que informaremos después de la reunión con la dirección.

La dirección después de actualizar la situación de fábrica nos propone una serie de medidas para parar la actividad a partir del jueves:

Tiene problemas en cerrar ejercicio fiscal con días inhábiles, es por eso por lo que **propone poner los días de vacaciones desde el 19 al 31 de marzo. (2 días vacaciones no colocados en vacaciones, 2 días libre disposición, 3 días vacaciones navidad 28, 29 y 30 diciembre)**, con 3 fechas clave que querrían mantener con una actividad mínima para entregar tranvías de dos proyectos.

Después de esto si fuera necesario negociación ERTE, pero más adelante.

El CE le traslada la propuesta comentada anteriormente. La dirección responde que la propuesta de flexibilidad la estudiarán, pero no pueden comprometerse a complementar un potencial ERTE sin saber como van a ir las cosas.

Nosotros le trasladamos que no será posible un acuerdo sin las condiciones que hemos establecido, que habrá que buscar fórmulas, pero de alguna manera hay que reflejar que si hay un posible ERTE debe ser con complementos y garantías. La dirección hace un receso y a la vuelta, viene con una instrucción dada desde Paris que establece **un cierre de tres días para desinfectar la planta** y convoca al comité para el viernes 20 de marzo,

El día 20, desde un principio nos plantean la reanudación de la actividad presencial en la planta para el día 23 de marzo, a lo que el CE le contesta que no es aconsejable reanudar la actividad y volvemos a ofrecer la bolsa de horas que tenemos en el convenio que en principio no aceptan y después de mucho discutir y varios recesos nos presentan una propuesta, que una vez analizada y clarificados algunos puntos nos lleva al siguiente acuerdo:

1 - Modificación calendario laboral 2020 para toda la plantilla:

- Días 1, 2 y 3 de Abril fijados como ajuste de jornada inhábiles en sustitución de los días 28, 29 y 30 de Diciembre.
- Fijar como días de vacaciones los días 6 y 7 de Abril, en sustitución de los 2 días de vacaciones complementarias.

2 – Para el personal con trabajo presencial o que no pueda teletrabajar, puesta en marcha con carácter extraordinario y con ausencia del preaviso, de la bolsa de horas contemplada en convenio que les eximirá de acudir a trabajar el periodo 18 de marzo a 31 de marzo, ambos inclusive.

-La recuperación de las 80 horas no trabajadas en este periodo se realizará ampliando en 30 minutos la duración de la jornada ordinaria de obligado cumplimiento, desde 1 de septiembre hasta la recuperación de las 80 horas.

-Como excepción a lo indicado en este punto, se garantizará la presencia de las personas necesarias e imprescindibles, con carácter voluntario en medida de lo posible, durante el periodo mínimo requerido para la ejecución de los trabajos necesarios para garantizar el cumplimiento de los compromisos contractuales, Rabat y Santo Domingo. Número máximo de 25 personas.

3 – El arranque de la actividad industrial se producirá en fecha 14 de Abril, si se dan las circunstancias.

4 - Ambas partes iniciarán en los próximos días las conversaciones para la concreción de un posible ERTE , en el supuesto de que fuera necesario, teniendo en cuenta las condiciones pactadas en situaciones anteriores.

5- Se acuerda mantener reuniones con carácter semanal con el fin de confirmar el correcto seguimiento de lo acordado , seguimiento de la alarma sanitaria actual, y con el fin de seguir las medidas necesarias en cada momento.



#PandemiaViolenciaMachista

Aquest 8 de març, ho vam viure en el context d'una força imparable del feminisme i l'apoderament de les dones i, desgraciadament, acompanyats d'indicadors que assenyalen que l'aliança capitalista i patriarcal continua discriminant i exercint violència contra les dones. A Catalunya durant el primer mes del 2020 tres dones i una criatura han estat assassinades per la violència masclista.

CCOO veiem amb preocupació que malgrat les multitudinàries manifestacions i mobilitzacions de les dones i del moviment feminista i sindical en el seu conjunt, plasmades sobretot en els últims 8M, **no s'han produït avanços significatius**.

Encara persisteixen greus situacions de discriminació i de desigualtat de les dones. Aproximadament 20.300 dones a l'any pateixen assetjament sexual a la feina. La bretxa salarial de gènere és aproximadament del 23% (al sector privat arriba fins al 29%): les dones assumim la major part del treball de cura i domèstic sense cap remuneració ni reconeixement, patim la doble presència i encara ens penalitza la conciliació, barrera que allunya a les dones de l'ocupació i, fonamentalment, persisteix una **intolerable violència masclista** l'expressió de la qual més brutal són els assassinats de dones pel fet de ser dones i que **condemnem enèrgicament**, però que no ens han de fer oblidar altres manifestacions com les agressions sexuals, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com totes aquelles altres formes de violència contra les dones en tots els àmbits, en la llar, al carrer i en el treball (aproximadament 20.300 dones a l'any pateixen assetjament sexual a la feina).

Darrere de les xifres hi ha vides truncades per homes assassins, però les dades serveixen per a asseverar que en portes del 8M no hi ha avanços en la principal reivindicació del feminisme: la lluita contra la violència masclista que pateixen les dones pel fet de ser-ho. En aquesta passada setmana, amb dues dones assassinades per les seves parelles, l'arribada a Espanya del coronavirus ha tornat a demostrar que la violència masclista sempre silenciada malgrat la seva gravetat.

Mentre la població i les institucions es sobresalten i prenen mesures davant el coronavirus, les dones tenim moltes més possibilitats que ens mati i ens fereixi greument la violència masclista. L'etiqueta **#PandemiaViolenciaMachista** que ha recorregut les xarxes aquests dies recull el presentiment d'una **realitat que no es corregeix**.

Perquè "el feminisme mai ha matat a ningú, mentre que el masclisme mata tots els dies" (Benoîte Groult).



MARZO 2020

SIN ACRITUD

El pasado mes de enero, la Dirección volvió a reunir a la plantilla para una nueva sesión informativa. Como es costumbre, el Director hizo una exposición de la situación general de la planta y agradecía el esfuerzo de todos por sacar adelante los proyectos actuales y el duro Trabajo para ganar nuevas ofertas.

Pero lo que prometía ser un lavado de imagen de la Dirección, se acabó convirtiendo en un debate donde la plantilla aprovechó la oportunidad para expresar su descontento con la gestión de esta Dirección.

Porque está muy bien agradecer el esfuerzo y la dedicación y animar a seguir esforzándose a las trabajadoras y trabajadores ante los retos que vendrán a futuro. Pero para CCOO el esfuerzo y la dedicación también hay que premiarlos y no solo económicamente.

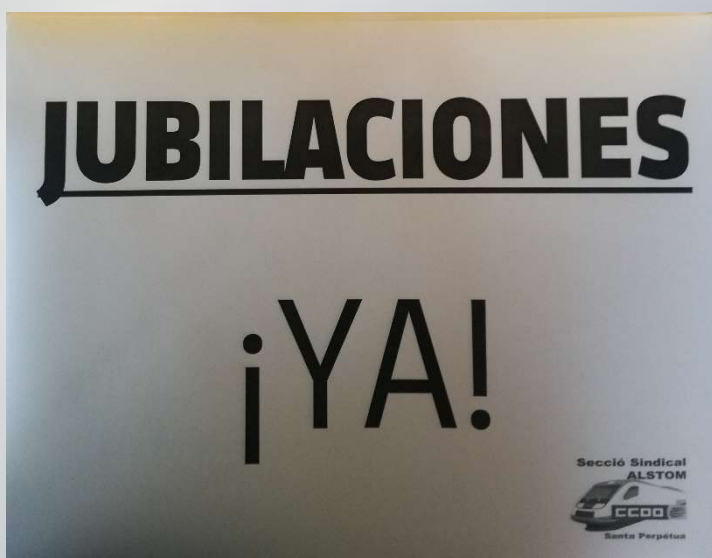
Para las personas que tienen los 61 años de edad y cumplan las condiciones, entrar al contrato relevo sería el mejor premio y un claro reconocimiento a todos los años de esfuerzo y dedicación en la empresa. Para el resto, todo lo que sea mejorar las condiciones de trabajo; promociones internas, mejoras en prevención laboral, etc.

Desde la Sección Sindical de CCOO, quisimos reivindicar una vez más, la necesidad de un PLAN DE EMPLEO en Alstom Santa Perpètua. Vemos necesario un acuerdo que suponga la creación de empleo estable y de calidad para afrontar las futuras cargas, pero también las más inmediatas.

Un PLAN DE EMPLEO que contenga el Contrato Relevo y la incorporación como fijos indefinidos de las compañeras y compañeros Fijos Discontinuos.

Eso si, en el tema del contrato relevo, quizás la Dirección debería pensar mejor su estrategia, porque en este asunto todos ganamos, empresa y plantilla y entendemos que querer ligar el contrato relevo con otros temas y condicionar la consecución de un acuerdo a la bajada del absentismo, del cual tenemos visiones muy diferentes, nos parece un error.

Nuestra filosofía está clara, si bajar el absentismo supone mejorar las condiciones de Trabajo negociaremos. Si por el contrario supone un recorte de derechos no hay nada que negociar.



MARZO 2020

- Publica: Sección Sindical de CCOO Alstom Santa Perpètua
- Teléfono: 935755026
- Teléfono interno: 65026
- Email: ssalstom@ccoo.cat
- <https://www.facebook.com/ccooalstom.staperpetua.5>

