

Encaramos este comienzo de año con la intención de retomar los temas pendientes del 2020 que no son pocos.

Pero hay un tema que nos parece preocupante y es la organización o mejor dicho la falta de organización de la producción en la fábrica.

En diciembre nos reunimos con la empresa para que nos presentara las necesidades de aplicación de la disponibilidad voluntaria por talleres que recoge el artículo 22 de nuestro convenio. Una vez cerrado el plazo de adscripción a la disponibilidad voluntaria, no se llegaba al mínimo requerido por la Dirección en dos departamentos.

Como dice el convenio en su artículo 22.1; donde no se alcance ese mínimo se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada. Pero no de cualquier manera, como interpreta la empresa.

La Dirección, en diciembre nos presenta unas necesidades productivas que un mes después se multiplican por arte de magia y aplica la *distribución irregular de la jornada (+50 horas)* en Acabados y Mecanizados, sin tener en cuenta las necesidades productivas presentadas para la disponibilidad voluntaria y sin que se cumpla ninguno de los supuestos de aplicación que recoge el artículo 22.3 del convenio colectivo.

A petición del CE, se estableció la comisión paritaria de seguimiento y vigilancia del convenio colectivo, para aclarar la interpretación del artículo 22.3, Distribución irregular de la jornada, sin ponernos de acuerdo las partes.

Pero además, en Calderería, habiendo aceptado la adscripción a la disponibilidad voluntaria, están aplicando en artículo 22.2 *bolsa de horas para atender situaciones de baja, de -272 horas a un grupo de trabajadores*, mientras otro grupo realiza horas extraordinarias.

Desde CCOO no estamos en absoluto de acuerdo con la aplicación de este artículo y hemos pedido que se retire de manera inmediata por los siguientes motivos:

- *Es de aplicación en situaciones prolongadas de carga inferior a la capacidad.*
- *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.*

Sin lugar a dudas, en calderería no estamos en una situación prolongada de carga inferior a la capacidad, ya que se está trabajando en los proyectos de Chile, Metro de Barcelona, Luxemburgo y Frankfurt.

Aplicar la bolsa de horas a 10 personas, ni es el taller, ni es la línea de producción y aplicar a unas personas 80 horas y a otras 192 horas, no supone un impacto similar entre el conjunto de trabajadores.

Creemos que esta Dirección debería ser más seria. **No hace falta tener carrera universitaria, ni un máster en empresariales, para saber que en la fabricación de trenes, se necesita de PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, INVERSIÓN Y PREVISIÓN**, para que no pase lo que está pasando, que tenemos carga en los talleres, pero los coches no salen por la puerta.

Con estas actuaciones, la Dirección demuestra que lo único que busca es provocar a la Representación Social y al conjunto de trabajadoras y trabajadores, para poder justificar con el pretexto del conflicto la incapacidad de la dirección de Producción / operativa de Santa Perpètua en:

PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, INVERSIÓN Y PREVISIÓN EN FÁBRICA.



BASTA DE INCUMPLIMIENTOS

El pasado 15 de enero, en reunión de seguimiento del acuerdo para el contrato de relevo, la Dirección nos comunica que debido a una protesta en el departamento de acabados, en adelante no se iban a reunir con el Comité de Empresa, incumpliendo de esta manera el acuerdo alcanzado para el contrato relevo.

Que en una empresa como la nuestra, l@s trabajador@s no puedan hacer uso de unas duchas con agua caliente después de su jornada de trabajo es vergonzoso y por eso la plantilla, ante la falta de solución a un problema que no es puntual, mostró su malestar en el departamento de acabados.

Desde CCOO queremos dejar claro, que ante los diferentes incumplimientos de convenio, al margen del agua caliente, tenemos motivos de sobra para organizar protestas y no solo en un taller, pero sin embargo, hasta ahora hemos demostrado responsabilidad y no hemos dejado de reunirnos con la empresa cumpliendo lo acordado, a pesar de las provocaciones de la Dirección.

Ante esta situación, desde el Comité de Empresa se redactó un documento con todos los incumplimientos de la empresa, tanto del convenio, como de los diferentes acuerdos alcanzados, que se envió a la Dirección, solicitando reunión de las diferentes comisiones del CE para solucionar los temas pendientes.



- Aplicación jubilación parcial:

A fecha de hoy tenemos tres compañeros que han firmado el contrato y tenemos la sensación que no se quiere aplicar de una manera más rápida y se está dilatando intencionadamente esta situación, con la consecuencia de que para este año tendremos compañeros/as con 63 años.

- Promociones 2017/18:

seguimos esperando que nos digan cuando van a reanudar el proceso para las 5 promociones de categoría pendientes desde 2018 y que nos comuniquen si habrá alguna más para este año.

- Cálculo de nóminas:

se nos calcula mal la nómina en caso de accidente o enfermedad profesional, con la consecuente merma salarial.

- Agua caliente vestuarios de P2:

No solo es un problema de agua caliente, falta de calefacción tanto en vestuarios como en talleres, oficinas generales, letrinas en los lavabos del taller, etc.

- Pago de Tóxico, Penoso y Peligroso (TPP):

En diferentes puestos de acabados como repasos de final de obra (pintura), pavimento de los diferentes proyectos, son diferentes ejemplos donde antes se pagaba el TPP y ahora sin haber modificado y mejorado el trabajo no se cobra.

- Saldo recuperaciones Artículo 27.7.6:

En la negociación del convenio establecimos un acuerdo donde fijábamos +-32 horas e incluir el saldo antiguo. A fecha de hoy seguimos sin la realización de la aplicación del acuerdo.

- valoraciones de puestos de trabajo:

Desde la Comisión de Formación y Promoción del CE se pidió hace meses la formación de la Comisión de Productividad para la valoración de diferentes puestos de trabajo.

- Teletrabajo:

La Dirección sigue haciendo caso omiso a las recomendaciones de Sanidad manteniendo unos porcentajes de teletrabajo muy inferiores a lo recomendado.

- Consejo social:

Se adeuda a la cuenta del consejo social los 4000 euros y el 1*1000 de la masa salarial del ejercicio 2019/20.

Desde la Representación Social hemos demostrado sobradamente nuestra responsabilidad con lo acordado, falta que la Dirección esté a la ALTURA

Enero 2021

- Publica: Sección Sindical de CCOO Alstom Santa Perpétua
- Teléfono: 935755026 / 648 658 351
- Teléfono interno: 65026
- Email: ssalstom@ccoo.cat
- <https://www.facebook.com/ccooalstom.staperpetua.5>
- <https://twitter.com/ccooalstom>

