

Ya tenemos de nuevo las merecidas vacaciones a la vuelta de la esquina y como siempre queremos realizar un pequeño balance de la situación que tenemos en fábrica y el contexto en el que nos movemos a nivel general.

Por un lado, en fábrica, estamos viviendo una situación "kaótica" que es visible por tod@s y nos preocupa mucho, **porque igual de malo es no tener carga, cómo tenerla y que no seamos capaces de sacarla adelante.**

Seguramente son varios los factores que nos han llevado a esta situación, pero bajo nuestro punto de vista, uno de los principales problemas es **la logística** ya que tenemos las líneas prácticamente paradas porque nos son capaces de suministrarnos el material para poder trabajar.

Daher que es la empresa encargada de ello, está inmersa en un profundo caos, aunque esto no puede valer de excusa para tapar **la mala gestión de nuestra dirección**, porqué seguro que algún responsable habrá por parte de la dirección de Alstom o ¿nuestra dirección solo se ocupa de que las personas de **Daher** lleven los epis y caminen por donde es debido?

Desde **CCOO** hemos dicho siempre que **no podemos dejar el 100% de la logística en manos de otra empresa**, pero como suele pasar cuando de organización del trabajo se trata, se nos oye, pero no se nos escucha!! Y las consecuencias, las padecemos tod@s, pero con un agravante, no vemos una solución a corto plazo.

Otro gran problema que vemos es que seguimos con una **falta de coordinación entre los responsables de todos los departamentos en fábrica**. Somos la empresa Alstom, ubicada en Santa Perpètua, pero parece que seamos decenas de "empresas" dedicadas cada cual, a salvar su departamento sin coordinarse con el resto.

Todo lo anteriormente descrito, provoca que nuestras condiciones laborales se vean perjudicadas; **falta de cobro de los incentivos, más horas de disponibilidad para mandar gente a casa, peores formas de trabajar con la consecuencia de peores condiciones en materia de prevención de riesgos laborales, etc.**

En resumen y para no extendernos, la situación en fábrica a nivel general es **"KAÓTICA"**

Por otro lado, ¿Qué podemos decir del contexto social y político en el que nos movemos?, ¡¡pues mucho!!

Y debemos decirlo a través de nuestros votos el próximo **23 de julio 2023**.

Hay que tener memoria y recordar que no es lo mismo una Reforma laboral impuesta por el PP, como padecemos negativamente en esta fábrica; aplicación de la ultra actividad, por poner un ejemplo, con la consecuente bajada salarial (de promedio 400 € que luego con la lucha sindical se recuperó), a la reforma laboral que tenemos ahora, con incrementos marcados en el provincial del 4,2 %, 3,9% ... pase a contrato fijo a los 6 meses, eliminación de la ultra actividad, etc.

Pero no solo hay que diferenciar entre una reforma laboral u otra, también hay otros aspectos que afectan a las clases trabajadoras a tener en cuenta:

- **Un SMI de 650€ con la derecha o un SMI DE 1080 con la izquierda.**
- **Un incremento en las pensiones del 0,25 % con la derecha o el 8% con la izquierda.**
- **Inversión en educación y sanidad privada con la derecha o pública con la izquierda.**
- **Gestión de una crisis destruyendo empleo(2008) con la derecha o protegiendo los puestos de trabajo con la izquierda (covid).**

Qué deciros de las mejoras de permisos con la ley de familias o la equiparación de permisos en la maternidad - paternidad, por no hablar de ejemplo europeo en materia de igualdad de derechos para tod@s independientemente de tu orientación sexual.

Y en relación con todas estas mejoras sociales, el pasado 5 de julio recibimos la visita de la compañera **Aina Vidal**, candidata al congreso por **SUMAR**, acompañada de las compañeras **Laura Campos**, candidata al senado e **Isabel García**, alcaldesa de Santa Perpètua y el compañero **Joan Carles Gallego**, diputat al parlament de Catalunya.

Desde la Sección Sindical de **CCOO** pedimos a nuestra afiliación que votemos con conciencia de clase a aquellos partidos que miran al progreso mejorando las condiciones de vida de las personas trabajadoras ¡¡¡Que nuestro voto sirva para sumar nuevos derechos!!!



ACCIÓ SINDICAL CCOO

RESOLUCIÓ INFORME TPP

El mes d'abril passat, Inspecció de treball va emetre l'informe amb els resultats de l'actuació inspectora a fàbrica relativa a la demanda que va presentar el Comitè d'Empresa el 12 de maig de 2022, per la **no aplicació del plus Tòxic, penós i/o perillós en el departament d'acabats**.

La Inspectora de treball, en el seu informe resol que, davant la falta de consens entre la part social i l'empresa sobre l'aplicació del plus TPP en acabats, haurà de ser la jurisdicció social la que determini si aquests treballs reuneixen les condicions precises perquè les persones treballadores percebin el plus per treballs tòxics, penosos i/o perillosos. I en el mateix informe estén **acta d'infracció greu en matèria de riscos laborals a l'empresa**, a causa de les deficiències detectades en les avaluacions de riscos d'acabats.

Una més per als nostres "amics" de EHS que tan bé cuiden de la nostra salut al treball.

El passat **26 de juny, la Comissió d'Incentius i la Direcció van reprendre les converses sobre l'aplicació dels TPPs en acabats**. A més de tractar l'aplicació en el departament d'acabats, **es tractarà també l'aplicació en el departament de proves i la forma de pagament en altres departaments**.

CONTINUAREM INFORMANT...



INCENTIU PER INDICADORS

Que tenim als tallers un incentiu per indicadors que no incentiva, no és una cosa nova per a la plantilla. Si bé és cert, que tenim redactat al **X conveni** un compromís per a acordar un altre tipus d'incentius, això no pot valer d'excusa, per a no aplicar degudament l'incentiu per indicadors.

Després de molt de temps sol·licitant reunió per part de la **Comissió d'Incentius del CE**, finalment el mes de maig passat, vam celebrar una reunió on vam posar damunt de la taula tots els problemes derivats d'aquest incentiu; **Àmbits de control, indicador de qualitat, lliuraments i treball en altres àmbits**.

Després de diverses reunions aconseguim solucionar alguns punts dels comentats que suposaran una millora econòmica de l'incentiu per indicadors en aquells àmbits que estaven sent penalitzats econòmicament per alguns indicadors:

- **Àmbits de control:** Aconseguim la revisió d'aquells àmbits de control que aglutinaven tot un projecte o línia de producció i/o departament.
- **indicador de qualitat:** Acordem una sèrie de mesures per al report dels demèrits imputats i aconseguim el pagament mínim de 75€ en aquells àmbits de caldereria que no aconseguissin aquest pagament des de gener (nòmina febrer) fins a juliol (nòmina setembre) i el mateix pagament garantit en nòmina de juliol i setembre per a la resta.

D'altra banda, continuarem treballant a la tornada de vacances per a resoldre tots els problemes en l'aplicació d'aquest incentiu que, fins a la negociació d'un altre incentiu, és el que tenim en conveni i volem que s'apliqui correctament sense perjudici econòmic per a la plantilla.

CONTINUAREM INFORMANT....

NOUS PERMISOS I DRETS DE CONCILIACIÓ



5 dies (retribuït)

Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, però que requereixi repos. Inclou familiars fins al segon grau i convivents.



4 dies a l'any (retribuït)

Per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents o imprevisibles. Es pot gaudir per hores.



8 setmanes (no retribuït)

Fins que el menor compleixi 8 anys. Es pot gaudir de manera contínua o discontinua i a temps complet o parcial. En el cas dels empleats i empleades públics de l'àmbit de l'EBEP, si que és retribuït.



Parelles de fet

Es reconeix el permís de 15 dies naturals pel registre de parella de fet, amb la qual cosa s'equipara al permís per matrimoni.



Reducció de jornada

S'amplia per a les persones que necessitin encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat, a més de la cura de fills i filles o persones a càrrec amb discapacitat menors de 26 anys i que tinguin càncer o una altra malaltia greu.



Adaptació de jornada

S'amplia a treballadors i treballadores amb persones dependents a càrrec (fills i filles majors de 12 anys, cònjuge parella de fet, familiars fins al segon grau de consanguinitat i persones convivents quan no es puguin valdre per si mateixes). En cas de negativa, l'empresa l'ha de justificar.

CCOO PREVENCIÓN

RENFE GRAN CAPACIDAD

Siendo **Renfe Gran Capacidad** el producto estrella de la factoría, observamos que la empresa no ha puesto los utillajes y herramientas necesarias en la implantación de una línea, que debería estar automatizada y sin embargo hay que adaptarla para trabajar manualmente y los compañeros de calderería se han visto obligados en algunas ocasiones a trabajar de forma precaria.

L@s delegad@s de **CCOO** desde que conocimos esta situación hemos exigido a la empresa que nos hiciera partícipes de la puesta en marcha de los puestos de trabajo de la línea de **Renfe gran capacidad**, transmitiendo a la dirección de la empresa las desviaciones necesarias en materia de seguridad y salud en cada puesto de trabajo y el malestar de los compañeros que actualmente sufren las consecuencias de la mala inversión y ejecución. Desde **CCOO** se le ha transmitido a la empresa que no vamos a permitir el más mínimo incumplimiento de la ley de prevención de riesgos en esta fábrica y que si no corrige dichas desviaciones, haremos partícipes a inspección de trabajo.

Es por eso que hemos parado la puesta en marcha en algunos puestos de trabajo en los que hemos detectado algún riesgo para la seguridad de nuestros compañeros, hasta que estos riesgos han sido corregidos y pedimos a nuestros compañeros que **ante cualquier riesgo para su seguridad que detecten avisen a nuestro@s delegados de prevención**.



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Desde **CCOO** se lleva exigiendo durante los últimos dos años la entrega de los resultados finales de la evaluación Psicosocial en la fábrica.

Este proceso, terminó justo antes de la pandemia y se realizó la evaluación cuando en la planta éramos 575 personas trabajadoras, de las cuales solo participaron 362 personas.

En la actualidad somos más de 1100 personas trabajadoras y **consideramos que es necesaria una nueva evaluación Psicosocial** en esta planta por varios motivos:

- Dado el alto porcentaje que observamos en el último de bajas por estrés, ansiedad e incluso acoso laboral en el último año.
- Tras analizar los resultados de la encuesta de satisfacción, donde participó el 63% de la plantilla, nos preocupa que el 55% de las personas encuestadas piensa que no se tiene en cuenta su salud mental en la empresa.

Por estos motivos insistimos en reclamar una nueva evaluación de riesgos psicosociales más acorde con la realidad actual de la planta y la implantación de medidas para corregir los riesgos psicosociales ya detectados y conocidos por todos y todas.





SIN ACRITUD

El pasado 23 de mayo, la Dirección de Alstom convocó a diferentes medios de comunicación, para presentar lo que ellos llaman “**plan de transformación del centro industrial Alstom Santa Perpètua**”

Por descontado, la **Representación Social en la Factoría no fuimos invitados** a este acto y podemos entenderlo, aunque no lo compartamos, ya que tenemos una opinión sobre la estrategia de transformación y crecimiento de Alstom Santa Perpètua que poco tiene que ver con la de la empresa.

La Dirección, según los recortes de prensa publicados tras la presentación, *prevé la contratación de 190 trabajadores este 2023 y sitúa la capacidad de trabajo anual en las 800.000 horas, cifra que se ha duplicado respecto al año pasado recordando que estamos casi al límite de la capacidad operativa.*

La realidad, en cambio difiere mucho de lo publicado:

Hasta junio de 2023, se han incorporado **35 personas de nueva contratación para el taller**, a la vez que se han aplicado alrededor de **3500 horas de disponibilidad voluntaria en negativo**, es decir que, se ha enviado a gente a casa por no tener trabajo efectivo esas horas por diferentes motivos relacionados con la organización del trabajo.

Y por si esto fuera poco, el pasado 29 de junio, la misma Dirección que vendía a los medios de comunicación una capacidad de trabajo anual “vertiginosa”, planteaba al **Comité de Empresa** la posibilidad de ampliar la disponibilidad voluntaria para poder seguir enviando a la genta a casa por falta de trabajo.

Por lo tanto, **la afirmación de que estamos casi al límite de nuestra capacidad operativa es muy relativa, quizás sí en ingeniería, pero esto no se refleja en los talleres**, de otra manera no se entendería la aplicación de la disponibilidad en negativo.

Además, **siempre según la prensa**, *para exprimir al máximo el espacio disponible, la empresa ha externalizado su almacén, con un acuerdo con la francesa Daher, que se ha encargado de construir un almacén de 20.000 metros cuadrados.*

Y aquí, también tenemos nuestra opinión sobre **la gestión del traslado de la logística por parte de Alstom**, que no deja de ser un continuo caos, llegando al extremo de tener que acudir operarios de Alstom SPM al almacén de **Daher** para clasificar el material.

Y ya para terminar, queremos hacer mención de **la automatización del taller de soldadura** mencionada en los medios..... No vamos a negar que algún día sea una realidad, pero **a día de hoy, lo que tenemos en el taller de soldadura con respecto a automatización no es lo que se vende a la prensa.**

En definitiva, la empresa sabrá el tipo de información que pasa a los medios de comunicación, en eso no nos vamos a meter, pero a la representación social y a la plantilla, que somos conocedores de todos los problemas en esta fábrica **¡¡¡no nos vendan humo !!!**

- Publica: Sección Sindical de CCOO Alstom Santa Perpètua
- Teléfono: 935755026
- Teléfono móvil: 648658351
- Email: ssalstom@ccoo.cat
- Facebook: [Ccooalstom Staperpetua](https://www.facebook.com/CcooalstomStaperpetua)
- Instagram: [ccooalstomspm](https://www.instagram.com/ccooalstomspm)



Julio 2023