



Núm. 42
Diciembre 2023

LA MOGUDA

CCOO
Industria

Con la edición de esta Moguda damos por finalizado este año 2023. Un año que se nos ha hecho bastante largo por el cansancio acumulado, tanto físico como mental, de la mayoría de todos nosotros/as. Un cansancio que es debido a la falta de motivación y a la frustración existente en el conjunto de la plantilla y motivado por el mal inicio de los proyectos y la aparente mala organización de la fábrica en general.

Por esto, en **CCOO** creemos que esta desidia general viene provocada por **la toma de malas decisiones** por parte del grupo, site o de las direcciones de uno u otro sitio, ya sean nuevas o antiguas.

Ya hemos explicado en otras ediciones de la Moguda, que **no somos partidarios de la externalización de nada**, y menos sin el control de Alstom SPM:

- Logística con Daher.
- La parte eléctrica de los diferentes proyectos en FEZ.
- La tubería neumática.
- Compartir con BANGALORE el 50% de los proyectos en ingeniería.

En cuanto a la “**automatización**” en la **calderería**, tampoco nos gusta la forma en que se está realizando, de la misma manera que la implantación de las dos líneas nuevas en acabados para RENFE.

En consecuencia, **todas estas decisiones las padecemos y sufrimos en nuestras carnes los de abajo, como prácticamente siempre pasa, ya sea a través de un cambio en el BONUS de los AIM (acuerdos individuales de mejora) o mediante propuestas de flexibilidad, que ni en los peores momentos de fábrica, se les había pasado por la cabeza plantear a nadie.**

Por estos motivos, **CCOO** esperamos cara al año **2024**, porqué así lo hemos puesto en nuestra carta de los Reyes Magos, una mejor organización y coordinación de todos los departamentos para conseguir el objetivo común de todos/as, que no es otro que sacar coches por la puerta en Plazo y Calidad.

Pero mientras esperamos que se cumpla nuestro deseo, **es necesario más que nunca que sigamos organizad@s y unid@s alrededor de nuestra Sección Sindical de CCOO.**

Porqué NO permitiremos que sea la plantilla quién pague los platos rotos a causa de las malas decisiones de la Dirección, porque nunca lo hemos hecho y no vamos a permitirlo ahora. Por un lado, esperamos llegar a **un acuerdo en materia de Disponibilidad, que debe pasar por un pilar fundamental, que no es otro que la voluntariedad en la adscripción** a cualquier medida de flexibilidad acordada.

Por otro lado, respecto a los **AIM**, **no debería ser normal, el número tan elevado de AIM que tenemos en fábrica y no vamos a permitir tal cantidad de contratos de este tipo.** Queremos que la dirección se sienta con nosotros/as a negociar este asunto y esperemos que recapaciten y le den una vuelta al tema.

Tampoco todo son malas noticias en este 2023, podemos decir que la Jornada de Puertas abiertas fue todo un éxito en participación y organización, eso sí, hubo un equipo de trabajo donde se debatieron y consensuaron las acciones a tomar para ese día, en el cuál nosotros también participamos, algo que debería ser siempre así.

Del mismo modo que hubo acuerdo en el **Calendario laboral 2024**, consensuado como no podría ser de otra manera o en **materia de promociones** que, a pesar de no gustarnos el sistema, hemos conseguido que sea lo más transparente posible.

Pero no solo en fábrica ocurren cosas:

- Anuncio en el EWF de reestructuración a nivel mundial de 1500 puestos de trabajo.
- Elecciones sindicales de empresa en los centros de MV49, Pinto, Fuencarral entre otros, donde la mayoría ha sido para **CCOO**.
- Aplicación de **Artículo 41** del estatuto de los trabajadores (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) en los centros de mantenimiento de Sant Genís y Santa Eulalia, que gracias a la coordinación y organización que **CCOO** tenemos, hemos conseguido llegar a acuerdos en los diferentes centros.

Dicho todo esto, esperamos que, con la ayuda de tod@s, el año 2024 sea mejor en lo personal y en lo profesional para tod@s, pero sobre todo deseamos:

¡¡SALUD para tod@s!!!

ACCIÓN SINDICAL CCOO

DUDAS NUEVOS PERMISOS DE CONCILIACIÓN

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio, por el que se establecen nuevos permisos y derechos de conciliación, han surgido algunas dudas en cuanto a la interpretación e implementación de los nuevos permisos y desde aquí queremos dar respuesta a las situaciones que más se están repitiendo en nuestra fábrica con dos de estos permisos retribuidos:

1- Permiso remunerado por enfermedad grave, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización (5 días):

Se pueden disfrutar a voluntad de la persona trabajadora, al inicio o durante el tiempo que dure la enfermedad, hospitalización; no es necesario disfrutarlo el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica. Dada la finalidad de conciliación del permiso nada parece impedir el disfrute no consecutivo de los días, siempre y cuando el hecho causante persista.

Hay que distinguir entre alta hospitalaria y alta por curación; si el alta se produce antes de 5 días, pero el/la familiar o conviviente sigue precisando cuidados se tiene derecho a disfrutar de los cinco días.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, se tiene derecho al permiso retribuido tantas veces como hospitalizaciones o intervenciones se produzcan, aunque sea por la misma o distinta enfermedad.

2- Permiso por causa de fuerza mayor (32 horas anuales):

Como ejemplo podemos entender como supuestos de fuerza mayor, un accidente de cualquier tipo, enfermedad repentina, llamada de un centro escolar a los progenitores de una o un menor, etc., cualquier hecho que razonablemente requiera la presencia inmediata de la persona trabajadora. Respecto de la acreditación habrá de servir cualquier documento que acredite el hecho causante como un parte de urgencias de hospital, del centro de salud; justificante de asistencia al colegio, etc.

(Confederación Sindical de CCOO Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo)

CCOO MAYORÍA ESTATAL EN ALSTOM TRANSPORTE

Tras las últimas elecciones sindicales celebradas en los diferentes centros de Alstom Transporte a nivel estatal y a falta de la realización de elecciones en el centro de servicios de Cerro Negro, ya podemos celebrar que **CCOO**, no solo renueva la mayoría, sino que **incrementa la diferencia con respecto al resto de sindicatos** con representación en Alstom Transporte a nivel estatal.

Así mismo, queremos destacar el gran resultado conseguido en el centro de Martínez Villergas, un centro donde la totalidad de la plantilla tiene Acuerdo Individual de Mejora y donde solo **CCOO** ha conseguido representación, aglutinando la totalidad del Comité de Empresa.

No es casualidad, que la mayoría de las compañeras y compañeros de Alstom Transporte, escojan a **CCOO** como primera opción para defender sus intereses. Detrás de estos buenos resultados está el trabajo de las diferentes secciones sindicales de **CCOO** y una gran labor por parte de la coordinación estatal de las **CCOO** de Alstom.

SITE	REPRESENTACIÓN		
RS SANTA PERPETUA	23 Delegad@s	CCOO:13	UGT:10
MARTINEZ VILLERGAS DIS	17 Delegad@s	CCOO:17	
PINTO SERVICIOS	9 Delegad@s	CCOO:5	UGT:4
BARCELONA SERVICIOS	9 Delegad@s	CCOO:9	
FUENCARRAL SERVICIOS	5 Delegad@	CCOO:5	
LEON SERVICIOS	1 Delegad@	CCOO:1	
MURCIA SERVICIOS	1 Delegad@s	CCOO:1	



CCOO PREVENCIÓN

INFORMACIÓN ÚLTIMO PLENO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El pasado 19 de diciembre de 2023, se realizó el 4º Pleno ordinario del CSS de 2023, del cual destacamos la siguiente información:

- **Servicio médico:** El pasado pleno solicitamos un refuerzo al servicio médico de cara a ponerse al día con las revisiones médicas.
 - No estamos al día con las revisiones y se reforzará el servicio durante un mes con la idea de ponerse al día antes del 31 de marzo del 2024.
- **Comunicación de accidentes:** (Desde el último pleno) 6 accidentes con baja, 1 primera cura y 4 accidentes in itinere.
- **Pleno CSS Inter contratas:** Seguimos sin tener fecha por parte de la empresa y ante los últimos accidentes sufridos por personas de subcontratas consideramos que es urgente.
 - Convocarán reunión para enero.
- **Vestuarios:** Convocamos a los responsables de la dirección a una visita a los vestuarios para que sean conocedores de primera mano del estado de los vestuarios.
- **Espacios confinados, riesgo eléctrico y trabajos en altura:** Solicitamos el acceso por parte de los delegad@s de prevención a los espacios donde exista este tipo de riesgo y si como comenta el servicio de prevención, es necesaria una formación específica, solicitamos que se forme a los delegad@s.
- **Nave Exworks:** Solicitamos que nos presenten evaluación de riesgos, plan de evacuación, salidas de emergencia, etc, ya que a pesar de que hay personas trabajando en esta nave, seguimos sin conocer esta información. Solicitamos también que se faciliten las escaleras necesarias para el acceso a las diferentes alturas de los distintos proyectos que ahí se ejecutan
- **Problemas con la calefacción:** Están comprobando si los problemas actuales en los talleres vienen al apagar los termo generadores durante el fin de semana y ya han dado orden de que no se apaguen. De todas maneras, existen otros problemas que ya están intentando resolver.
 - Se colocará calefacción local en los puestos de trabajo (calefactores portátiles)
- **Iluminación:** Se renovará la iluminación en "Casablanca" para final de febrero y oficinas generales para abril.
- **Áreas de vida:** Solicitamos a la empresa que se mejore el área de vida de energía y preguntamos cuando se entregara el área de vida de P2, la empresa responde que revisará el área de vida de energía y si observa que no está en condiciones la reubicaran, la de P2 responde que a finales de enero la empresa constructora les hará entrega del área de vida.
- **Pintura:** Solicitamos que se entregue el manual de mantenimiento y el manual de uso de las nuevas plataformas. La RE responde que está en proceso de entrega y que los fabricantes realizaran la homologación. También se solicita una renovación de las rejillas (tramex) de las cabinas de pintura, E1, E2. y nos comentan que están buscando una solución.

La **SALUD** y la **SEGURIDAD**,
un **DERECHO FUNDAMENTAL**
en el **TRABAJO**

Diciembre 2023

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							MAYO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	6	7	8	9	10	11	12
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14	13	14	15	16	17	18	19
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21	20	21	22	23	24	25	26
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28	27	28	29	30	31	27	28	29	30	31
29	30	31																	29	30						27	28	29	30	31				
22 DÍAS	176 HORAS	21 DÍAS	168 HORAS	16 DÍAS	128 HORAS	21 DÍAS	168 HORAS	21 DÍAS	168 HORAS																									

JUNIO							JULIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6	7
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31	23 DÍAS	184 HORAS		
19 DÍAS	150 HORAS												

AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24							
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29					
2 DÍAS	16 HORAS	18 DÍAS	144 HORAS	23 DÍAS	184 HORAS	20 DÍAS	160 HORAS	14 DÍAS	112 HORAS																									

29	FIESTAS OFICIALES	10	FIESTAS ALSTOM	2	FIESTAS LOCALES BCN	30	VACACIONES
TOTAL HORAS	1758	FABRICA ABIERTA	220	1	Jornada 6,00 (6,30h a 12,30h)	HorasAño	
VACACIONES COMPL.	3 24					1.726	
LIBRE DISPOSICIÓN	1 8						
TOTAL HORAS	1.726	TOTAL DÍAS	216				

CCOO ALSTOM SANTA PERPETUA DE MOGODA 2024

SIN ACRITUD

El pasado día **4 de noviembre 2023**, se celebró en Alstom Santa Perpètua, una jornada de puertas abiertas, donde alrededor de 2500 personas, entre emplead@s y familiares (según datos de la empresa) visitaron las instalaciones de la factoría **con total libertad por el recorrido marcado para la visita** y pudieron participar en diferentes actividades, sobre todo los más pequeños, como montar en el mini tren y participar en el taller de dibujo, además de la plantación de árboles en los terrenos de Alstom.

Y remarcamos **con total libertad**, porqué hasta que comenzó a participar el **Comité de Empresa** en la comisión que organizaba el evento, esta posibilidad no existía, ya que se proponía un protocolo mucho más riguroso en cuanto al recorrido y tiempo de visita.

Al final, pudimos disfrutar de una jornada muy agradable en compañía de familiares, compañer@s y amig@s.

Por nuestra parte, solo encontramos una pega en la organización y es que al igual que las compañeras y compañeros que trabajan en los talleres pudieron enseñar su puesto de trabajo a sus familiares, no sucedió así con las compañeras y compañeros que trabajan en oficinas generales, algo que entendemos se debería corregir para próximas jornadas de puertas abiertas.

Desde aquí queremos felicitar por su trabajo, a todas las personas que hicieron posible esta jornada, que esperamos se pueda repetir, ya que la sensación general de la plantilla ha sido muy favorable con esta iniciativa.

Pero no todo pueden ser buenas noticias.

El **viernes 24 de noviembre 2023**, tuvo lugar, vía Teams, una sesión de comunicación con la participación de **Cristina Andériz, Site MD Santa Perpetua, y Verónica Rodríguez, directora de Recursos Humanos Santa Perpètua**, con el objetivo de compartir los últimos resultados financieros y algunas de las acciones que se van a tomar al respecto.

Y una de esas acciones a tomar, estará relacionada directamente con el **Bonus** de las compañeras y compañeros con Acuerdo Individual de "mejora", ya que **una parte importante de este bonus dependerá directamente del free cash Flow o liquidez de la empresa.**

Pero si ya es criticable que cambien la fórmula de consecución de este bonus, poniendo más difícil de alcanzar los objetivos para las personas trabajadoras, ya que cada vez dependerá menos de su trabajo, lo peor es que te cambien las **normas de juego en mitad del partido.**

Sin lugar a dudas, los malos resultados financieros afectan a todas y todos al igual que las acciones **correctoras** que se pretenden llevar a cabo, pero lo que tenemos claro, es que donde existe **negociación colectiva** es más difícil que nos cambien las normas de juego.

El incremento salarial firmado en convenio para el año 2024 será del **3,9% en salario base y el 0,5 % + 2% en el resto de los conceptos, al margen del Free Cash Flow de la compañía**, por eso, desde la **Sección Sindical de CCOO**, hemos venido informando sobre la posibilidad del pase a convenio al 100% y las ventajas frente a los AIM, sobre todo en **la estabilidad que genera tener nuestras condiciones blindadas** en un acuerdo colectivo al que le quedan 2 años de vigencia.

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

