

# LA LOCOMOTORA



# SEMAF Presideix Europa



Tribunal Suprem.  
Hores extres.



Nova estació. Nou Itinerari



Decret llei. Mobilitzacions



## Sumari

### Pàg. 3

Carta Oberta del Sr. Juan Jesús García Fraile (Sec. General).

### Pàg. 4

La otra situación en FGC.

### Pàg. 5

El Secretari General de SEMAF es escollit President de l'ALE.

### Pàg. 6

Implicación y/o Profesionalidad

### Pàg. 7

Regulació sobre instal·lacions. La cortesia d'obrir portes...

### Pàg. 8

Decret llei 3/2010.

### Pàg. 9

Lluitant pel canvi.

### Pàg. 10

El Petit Ferrocarril III

### Pàg. 11

Recurso de Casación.

### Pàg. 12

Les garanties d'un conveni.

### Pàg. 13

Inspecció de treball detecta irregularitats electorals a FGC.

### Pàg. 14

Protocol per a la prevenció

### Pàg. 15

L'estratègia empresarial (BV05)

### Pàg. 16 i 17

L'entrevista ...

### Pàg. 17 i 18

Delegats de Prevenció

## Editorial

La perseverança, la professionalitat i sobretot les ganes de voler fer les coses ben fetes, són tres factors dels quals podem sentir-nos molt satisfets. La feina que aquest equip humà està demostrant dia a dia es veu reflexada, cada cop més, en molts companys que creuen que pot haver un tarannà eloqüent alhora de defensar els interessos dels treballadors.

Un dels pilars bàsics i essencials que han impulsat a obtenir un bon grup de treball, és creure amb el projecte que es fa, sumat al recolzament i la bona sintonia que existeix en tot el Comitè Executiu del SEMAF. Aquests fets es van veure clarament reforçats amb l'aprovació d'un nou estatut a finals de l'any 2008, que ens dona la força necessària per a poder tenir un paper molt significatiu i rellevant en el si del sindicat.

Un dels punts més importants que en els darrers mesos s'ha estat treballant, és l'elaboració d'un protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral. Aquesta publicació la varem presentar durant el més d'abril i l'hem fet arribar a totes les àrees que es troben al nostre abast.



No voldríem desaproveitar aquestes línies, sense explicar una mica la situació que estem observant en les actuals negociacions. En primer lloc agrair-vos el suport que mostreu a la secció sindical i als nostres representats. Una tasca que en la situació imminent de canvis, al nostre parer, és cada cop més àrdua a causa de múltiples condicionants, sovint imponderables, que ens deixen amb la sensació que lluitem, en desigualtat de forces, amb un enemic aparentment invisible però que té la força d'un Goliat. L'enemic esmentat deu ser, segurament, la cultura del "menfotisme", del tant li fa si està bé com malament, on sembla que l'important és el què i no el com. Això també es pot traslladar alhora de prendre decisions, on cada vegada més, té més importància una decisió d'imatge o màrqueting que la tècnica, professional i/o funcional.



#### Coordinadors del butlletí:

Sandra Gonzalo Jara.  
Juan Moreno Serrano.  
Ricard J. Aisa Graset.

#### Composició:

Rafael Gómez Gonzalez.  
Ivan Arnalot Lorente.

#### Fotografia:

Toni Hermida Sala.

#### Suport Llingüístic:

Ariadne Marés Navarro.

#### Disseny i Producció:

S.E.M.A.F.

#### Equip de Redacció:

Jordi Giménez Martín.  
Albert Pons Cano.  
Carlos Esteban Grifoll.  
Ignasi Ratera Mercader.  
Jordi Contreras.  
Jordi López Ojea.  
Maribel Zamora Ruiz.  
Carlos Arenas Soto.



**Juan Jesús García Fraile**  
Secretario General del SEMAF

Estimados amigos,

Es para mi una profunda satisfacción poder dirigirme a vosotros a través de esta revista que con tanta ilusión y trabajo sacáis a la luz.

En este momento de incertidumbre para toda la sociedad necesitamos estar más unidos que nunca en la búsqueda del reconocimiento que una profesión como la nuestra merece. Esto, no os puedo engañar, se consigue desde la unidad, pero sobre todo desde la suma de compañeros en torno al Sindicato que nació para, desde la lucha, conseguir lo que de otro modo se había demostrado que era imposible.

Por eso todos los que formamos parte de esta familia tenemos un gran objetivo que debemos convertir en un reto, que no es otro que las elecciones Sindicales de F.G.C. que se celebrarán en octubre de 2010. Debemos volcarnos en las mismas para sacar el mejor resultado posible.

No sé si todos vosotros sabéis que en octubre el Sindicato SEMAF cumplirá 24 años de edad. En el año 1986 el Sindicato nace por la necesidad de defender una profesión que se ejerce bajo una gran presión y una absoluta responsabilidad y para conseguir una serie de reivindicaciones que ninguna organización existente tenía en cuenta. Necesitábamos mejorar las condiciones de seguridad (infraestructura, material, sistemas de señalización, etc.) y equilibrar e incrementar la formación de los maquinistas hasta conseguir el reconocimiento de la profesión. Todo lo anterior necesitaba ir paralelo con el logro de mejoras sociales, laborales y económicas que hicieran que el desfase que convenio tras convenio se había producido se eliminase.

Todo lo anterior, a pesar de la ilusión y el esfuerzo de la mayoría de los maquinistas, a medida que avanzamos, parecía un sueño, algo prácticamente imposible de alcanzar. Esto no hizo que bajáramos la guardia, y la lucha y el tesón, conjuntamente con estar en posesión de la razón, han hecho que hoy el sueño se haya convertido en una realidad, habiendo logrado la homologación de la profesión de maquinista (julio 2006) y unas condiciones sociales, laborales y económicas que hacen de nuestra profesión una de las más valoradas, y entre los que la ejercemos en Europa y posiblemente en el mundo, los que la realizamos en unas mejores condiciones.

En F.G.C. las dificultades que nos estamos encontrando desde el inicio no son peores que las que fuimos sorteando en Renfe Operadora por culpa de los demás actores (dirección, otros sindicatos, otros colectivos, etc.), por lo que creo que, con el trabajo que diariamente llevan a cabo nuestros compañeros, de denunciar las anomalías que se producen (degradación de la seguridad, de las normas, del cumpli-

*“En F.G.C. las dificultades que nos estamos encontrando desde el inicio no son peores que las que fuimos sorteando en Renfe Operadora por culpa de los demás actores (dirección, otros sindicatos, otros colectivos, etc.),*

*”*  
miento del convenio...), así como reivindicar todo aquello que la pasividad de otros ha hecho que no tengamos (sobre todo que no haya nadie que trabaje sin tener la categoría de maquinista y limitar la funcionalidad de la misma a la conducción y su casuística), conjuntamente con el trabajo del Comité Ejecutivo de SEMAF de cara a las instituciones, hará que seamos capaces de transmitir a todos los maquinistas de FGC la necesidad de pertenecer a SEMAF y estar bajo este gran paraguas para hacer que el sueño conseguido por los maquinistas de Renfe Operadora sea una realidad para los maquinistas de FGC y, por supuesto, en un futuro para todos los maquinistas de Empresas Ferroviarias que existan.

*“... seamos capaces de transmitir a todos los maquinistas de FGC la necesidad de pertenecer a SEMAF y estar bajo este gran paraguas para hacer que el sueño conseguido por los maquinistas de Renfe Operadora sea una realidad para los maquinistas de FGC”*

Os puedo asegurar, para finalizar, que este Sindicato no parará hasta conseguir que todos y cada uno de los maquinistas que pertenezcan a esta Organización ejerzan su profesión de manera segura, con una formación de calidad y con las condiciones sociales, laborales y económicas que la responsabilidad con que los maquinistas realizan su trabajo merecen.

Amigos, transmitamos nuestro propósito para que seamos más, que es lo único que nos falta para, de esta manera alcanzar, sin ninguna duda, el objetivo también en FGC.

# La Otra Situación en FGC



**Jordi Giménez Martín**

Secretari de Negociació Col·lectiva del SEMAF a FGC.

Todos estáis al corriente de las movilizaciones que se están llevando a cabo como consecuencia del decreto ley 3/2010, pero también quisiera explicar la situación de las demandas interpuestas contra FGC por no pagar correctamente las horas extras. En la página 11 de nuestra revista, nuestro servicio jurídico hace una cronología y puesta en el escenario de la actualidad de este conflicto planteado en el 2009. Pues bien, cuando SEMAF salió absuelto, y vencedor del conflicto colectivo presentado por la empresa, todos los sindicatos salieron en defensa de sus afiliados, ofreciéndose a denunciar a la empresa si fuese necesario para que les pagasen las horas extras a su precio real, como había sentenciado el Tribunal Superior de Cataluña. Nuestra empresa, como algo inaudito, y por primera vez en su historia, recurrió una sentencia del TSJ de Cataluña al TS de Madrid, mediante un recurso de casación, aún sabiendo que solo va alargar su agonía, y con el gasto que esto conlleva para las arcas de FGC. Cual fue la sorpresa de nuestro abogado cuando él, y nadie más, se presentó en el Tribunal Supremo de Madrid, para impugnar dicho recurso. Con este hecho tan destacado, quedan en evidencia todos aquellos, que sin ninguna buena intención, y siempre bajo las órdenes de su amo, dicen y desdicen sin defender nada, para así callar las voces de sus afiliados. El 23 de abril de 2010, cien trabajadores de FGC, presentamos un escrito al presidente de nuestra empresa, el Sr. Joan Torres i Carol, en el que le solicitábamos como máximo responsable de FGC, que mediara en la controversia generada en el precio de las horas extras, ya que solo el personal de conducción de Llobregat-Anoia realiza 6.100 horas extras al año, siendo estas obligatorias. Acabábamos pidiéndole que reflexione, pues no respetar las leyes ni las recomendaciones de la Inspección de Trabajo, no es el método más correcto a seguir en una empresa. Como todos sabemos, ni siquiera se dignó a contestarnos.

También está ocurriendo algo parecido con los conceptos de cambio de zona de trabajo, que en LL-A los realizan el personal del G3 y el denominado G6, y en la línea B-V todos los grupos profesionales. SEMAF al detectar el pago incorrecto de este concepto, lo puso en conocimiento de la Cap de desenvolupament Humà. Al no tener respuesta de esta, lo trasladamos al Cap de Relacions Laborals, que se mostró muy amable, aunque la contestación que nos dio todos la sabéis: nos dijo que la empresa entendía que no se debían de corregir estas cantidades en función de los acuerdos firmados en julio del 2007, y sin ningún otro argumento. Aunque lo más fuerte de este asunto, es que concluyó diciéndome,

que los demás sindicatos, también lo entendían así, y que cuando se negoció el acta de las horas extras no se dijo que la subida del precio de estas se aplicaría a los conceptos basados en ellas ( como los cambios de zona de trabajo que se abonan en minutos de horas extras), surrealista ¿no?. Quiero dirigirme a mis compañeros, para que se pronuncien si esto que ha dicho la empresa en su nombre, es o no cierto, aunque con el silencio que han mostrado ante todo este asunto, me temo lo peor. También quiero decir que afiliados de estos sindicatos, se han puesto en contacto con ellos para que les tramitasen las reclamaciones de cantidad pertinentes, y los han esquivado diciéndoles que se ha firmado que no se les actualizarán estos conceptos por lo que no corresponde reclamarlos.

Dejando a un lado estos temas tan escabrosos, quiero hacer mención de un escrito que nos ha dirigido la empresa a todos los sindicatos, poniéndonos en conocimiento de unas reducciones de plantilla en las brigadas de vía. A petición de la empresa, se han convocado una serie de comisiones de seguimiento para tratar este tema, y siempre ha habido un rechazo a esta reducción por parte de todos los sindicatos, pero curiosamente el martes 20 de abril a las 16'30, la empresa nos citó junto al resto del Comité de Empresa en comisión de seguimiento, para tratar las incidencias ocurridas el famoso lunes de la gran nevada, y cuando me cedieron el turno de palabra, destacué el papel tan importante que realizaron estas para poner en servicio la vía, creo que hasta demasiado rápido teniendo en cuenta la cantidad de árboles caídos en la vía, aparte de otras incidencias. Allí estaba el director del Área de Manteniment, el Sr. Marc Serra, al que felicité en nombre de SEMAF, y al mismo tiempo le señalé diciéndole que con más operarios en las brigadas aún se hubieran solucionado antes las incidencias que infectaron directamente las vías, momento en que noté que los asistentes se miraron, como si hubiese dicho algo malo o inapropiado, pero claro, todos sabían ya que la empresa no las iba a aumentar, sino todo lo contrario. A todo esto señalar, que nadie más que yo fue capaz, por lo menos en ese foro, de romper una lanza en favor de estas.

Todos sabemos en las malas condiciones que se encuentra la vía, que es lo primero que le dije al Cap de Relacions Laborals, sr. Francesc Furné, cuando me informó en persona de esta reducción de personal, y esperamos por nuestra seguridad y por la de los viajeros, que esta reducción de personal no se llegue nunca a materializar....

## El Secretari General de SEMAF es escollit nou President de l'ALE



Els dies 20,21,22 i 23 de maig es va celebrar a Barcelona el VI Congrés de l'ALE, en el que va ser elegit nou President, amb el recolzament del 96.6 % dels Delegats, el Secretari General de SEMAF, Juan Jesús García Fraile.



d'afrontar el repte de aconseguir que la veu dels maquinistes als que representa, que són més de 110.000 perteneixents a 16 països, sigui escoltada en tots aquells fóruns en els que es debati o es decideixi sobre el transport ferroviari en el seu conjunt i dels professionals ferroviaris i, particularment, en tot el que afecti als Maquinistes, com organització més representativa d'aquests professionals a la Unió Europea.

SEMAF ha d'assumir la responsabilitat d'encapçalar aquest projecte amb l'objectiu de que ALE sigui capaç de aconseguir en l'àmbit europeu el que la majoria de sindicats que el componen ja estem aconseguint en l'àmbit estatal: que la professió de maquinista sigui una professió respectada i valorada i que els maquinistes siguem escoltats a l'hora de regular tot allò que ens afecta.

La Presidència Executiva de l'ALE es complementa amb dos Vicepresidents, havent estat elegits Claus Weselsky, president del sindicat alemany GDL i Leszek Mietek, president del sindicat polac ZZZ. Com nou Tresorer ha estat elegit Karl Liechti, pertanyent al sindicat suís VSLF, que substitueix al també suís Hebert Nezosi per haver passat a la situació de jubilat.

Des de la seva fundació en 1.989 fins ara, ALE havia comptat amb un únic President, el que també era president del sindicat alemany GDL Manfred Schell, que va ser elegit com a President d'Honor de l'ALE.

En un moment en que la regulació normativa del transport ferroviari depenent cada vegada més a les decisions que s'adopten en l'àmbit europeu, limitant-se pràcticament al paper dels estats a l'adaptació a la legislació nacional de les decisions adoptades per les institucions comunitàries, ALE ha

Som conscients de que assumir la Presidència de l'ALE comporta, sens dubte, un increment de treball per SEMAF, que tots estem disposats a assumir i que podem assumir, gràcies a la nova estructura del Sindicat aprovada en el Congrés de Santiago de Compostela en el 2008, sense que per això se'n ressentís, en cap cas, el desenvolupament de la nostra activitat sindical habitual.

La nostra secció sindical va estar presentada per el Sr. Jordi Giménez Martín i Ignasi Ratera Mercader com a secretari de negociació col·lectiva del SEMAF a FGC i Secretari de Secció sindical respectivament.



Juan Jesús García Fraile (esquerre), i Jordi Giménez Martín (dreta)



D'esquerre a dreta: Ignasi Ratera, Manfred Schell, Juan Oliver i Jordi Giménez

# Implicación y/o profesionalidad.



**Jordi López Ojea**

Assessor d'Imatge i Comunicació del SEMAF a FGC.

Se produce una incidencia en Hospitalet. Retrasos. Supresión de trenes. Y la habitual falta de comunicación, información y organización. Maquinistas en el comedor de Plaza Espanya a la espera, hay algunos que están fuera de turno. Y ante la necesidad de sacar un Igualada, nadie organizando la situación. Desde el Puesto de Mando se decide llamar al Agente de Estaciones para que busque un maquinista para sacar el tren de la vía 4. ¿Para que hay un teléfono en el comedor?. Se pregunta si alguien está dispuesto a sacarlo. Parece ser que no hay nadie. A partir de aquí y durante varios días se produce un debate en la línea. ¿Fueron aquellos maquinistas profesionales?. En mi opinión desde un principio estuvo mal planteada la pregunta, que debió ser: ¿Cual era su grado de implicación?.

Primero, con cierta precipitación, se acusó de falta de profesionalidad. Después se les tacharía de cosas peores, por lo que se pidieron disculpas, acertadamente. Creo que a estas alturas, todos estaremos de acuerdo, que se trató de una falta de implicación y motivación.

*“ Primero, con cierta precipitación, se acusó de falta de profesionalidad. Después se les tacharía de cosas peores, por lo que se pidieron disculpas, acertadamente. ”*

No se debería, a la ligera, calificar de según que cosas a los maquinistas de LL-A. No es la primera vez. Teniendo en cuenta que la plantilla de maquinistas de LL-A ha demostrado su profesionalidad y dedicación en innumerables ocasiones. Pero creo, sobre todo, que se comete un error de fondo. Profesionalidad e implicación son cosas diferentes. Pueden ir unidas, o no. Se puede ser muy profesional y no estar para nada implicado ni motivado. Porque si que es cierto que se cobra un sueldo, se entiende, por ser profesional. Pero ¿la motivación depende de un sueldo?. Yo creo que no. Hay jugadores de fútbol, por poner un ejemplo, que cobran millonadas y no están en absoluto motivados. En cambio hay gente trabajando en proyectos solidarios de forma altruista, y están implicadísimos. La motivación e implicación se siembran y labran, no se pagan.

Puedo llegar a entender que una empresa decida no fomentar la complicidad y participación de sus trabajadores. Supongo que según que medidas y líneas a seguir, por alguna razón que yo no entiendo, son más favorables. ¿Rentables?.

*“ Se puede ser muy profesional y no estar para nada implicado ni motivado. Porque si que es cierto que se cobra un sueldo, se entiende, por ser profesional. Pero ¿la motivación depende de un sueldo? ”*

Pero entonces no entiendo porque la falta de implicación provoca sorpresa. Me imagino a ese agricultor que no ha sembrado ni labrado, mirando a la tierra, esperando que nazca algo. Absurdo, ¿no?. Pues en LL-A, algunos responsables, eso si...después de haber entendido la diferencia entre profesionalidad e implicación, se sorprendieron.

Me planteo si esa sorpresa es natural o forzada. Me explico. Si es natural, la lectura que hago es que nuestros responsables más inmediatos (por esa inmediatez supuesta), tendrían que haber percibido que los maquinistas hace mucho tiempo que en su mayoría están desmotivados. Se ha dicho por activa y por pasiva. Verbal y escrito. Hay una serie de medidas tomadas en los últimos años que son del todo insatisfactorias. Y eso nuestros mandos deberían saberlo. En el caso de que se forzase, creo que tiene que ver con comenzar a ver los primeros síntomas de lo que supone una plantilla desmotivada. Poner cara de sorpresa no quita hierro al asunto.

*“ Hay una serie de medidas tomadas en los últimos años que son del todo insatisfactorias. Y eso nuestros mandos deberían saberlo. ”*

Quiero ser positivo. La pérdida de implicación ha sido un trabajo arduo, constante y a lo largo de mucho tiempo. Recuperarla, estoy convencido, es mucho más sencillo y rápido. Los maquinistas están dispuestos a ello.

## Regulació sobre instal·lacions de vestidors, dutxes, lavabos i vàters als centres de treball.



**Ricard J. Aisa i Graset**  
Coordinador de Prevenció del SEMAF a FGC.

En aquesta edició he pensat que seria bo explicar una mica per sobre les normatives que regulen unes instal·lacions molt importants que tots fem servir a FGC de manera assídua i que són imprescindibles en el dia a dia com són els lavabos, vàters i dutxes als centres de treball.

Per lloc de treball s'ha d'entendre qualsevol àrea del centre de treball, edificada o no, en la qual els treballadors hagin de romandre o a la qual puguin accedir per motiu del seu treball, inclosos els serveis higiènics, els locals de descans i de primers auxilis, els menjadors i les instal·lacions de servei o protecció annexes als llocs de treball.

Aquests llocs de treball han de complir les disposicions mínimes que estableix el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, referides a condicions constructives; ordre, neteja i manteniment; senyalització, instal·lacions de servei i protecció; condicions ambientals; il·luminació; serveis higiènics i locals de descans; i material i locals de primers auxilis.

És obligació de l'empresari adoptar les mesures necessàries perquè la utilització dels llocs de treball no originin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors o, si això no és possible, perquè aquests riscos es redueixin al mínim.

A més, l'empresari ha de garantir la informació, consulta i participació dels treballadors en relació amb les qüestions esmentades.

Concretament, és obligatori que els llocs de treball disposin de vestidors en cas que els treballadors hagin de dur roba especial de treball i no se'ls pugui demanar, per raons de salut o decòrum, que es canviïn en altres dependències. En cas que els vestidors no siguin necessaris, els treballadors han de disposar de penjadors o armaris per col·locar-hi la roba.

Quan es facin habitualment treballs bruts, contaminants o que originin una suor elevada, hi ha d'haver dutxes d'aigua corrent, calenta i freda.

D'altra banda, han de disposar d'excusats amb lavabos, separats per a homes i per a dones, o se n'ha de preveure una utilització per separat. A més, no s'han d'utilitzar per a altres usos que no siguin per a aquells als quals són destinats. El nombre de vàters recomanat és el d'un per cada 25 homes i un per cada 15 dones o fracció que hi treballin en la mateixa jornada.

### Normativa

- LLEI 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. (BOE núm. 269 publicat el 10/11/1995)
- REIAL DECRET 486/1997, de 14 d'abril, que estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball. (BOE núm. 97 publicat el 23/04/1997).

## LA CORTESIA D'OBRIR PORTES PER SEGONA VEGADA ES CONVERTEIX EN COSTUM I EL COSTUM EN OBLIGACIÓ.

### **Psd. Anunci de Precaució.**

Senyors maquinistes ;

Sabeu com es fa una barra de pa? O com es talla un rap? Oi que no li direu als senyors que s'hi dediquen com han de fer la seva feina? Així doncs, per què hem de sentir nosaltres cada dia com hem de fer la nostra feina? Per què hem d'aguantar que algun "senyor viatger" es permeti el luxe d'increpar-nos per no esperar-lo? El tema de les portes i el seu mal ús per

part dels viatgers ens afecta a nosaltres directament. A més, en aquests casos la persona que reclama no atén a explicacions i l'únic que vol és insultar i, de vegades, agredir.

No us sentiu desamparats cada cop que això us passa (que és sovint) ? Jo sí. I em sento així perquè molt em temo que el senyor viatger realment creu que té la raó i això, estimats companys, és perquè estan mal acostumats i mal educats. Espero no haver de lamentar danys físics perquè els morals fa molt de temps que els patim, però fins quan ?

# Decret Llei 3/2010. Mobilitzacions per la retallada.

Com tothom ja sap l'actualitat del dia a dia en aquesta empresa és l'aplicació del decret llei 3/2010 aprovat pel govern de la Generalitat de Catalunya on la nostra empresa és la única de sector del transport ferroviari a Catalunya que s'ha vist afectada per la retallada dels salaris en un 5%.

En aquest decret llei s'exclouen les empreses de caràcter mercantil incloses en l'epígraf F de la llei 25/2009 de presupostos de la Generalitat de Catalunya. FGC però es troba en l'epígraf E, tot i que en l'article primer dels estatuts de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, estem definits com empresa que actua en règim mercantil. En aquest article diu: "FGC és una entitat de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i independent, actua en règim d'empresa mercantil i gaudeix d'autonomia en la seva organització, de patrimoni propi i capacitat plena per a l'exercici de les seves finalitats."

Les preguntes que ens estem fent podrien ser: Per què ens estan enganyant? Per què nosaltres si i RENFE o TMB no? De què serveix tenir un conveni col·lectiu? A partir d'ara amb qui s'ha de negociar, amb FGC o amb la Conselleria d'Economia? Per què ens retallen el salari com els funcionaris si ni som funcionaris ni tenim els mateixos drets? Per què hi ha empreses que estan en el mateix epígraf que FGC i no se'ls hi aplica la retallada? Per què l'empresa de transports de mercaderies AUTOMETRO està en l'epígraf F si pertany a FGC amb el 60% de les accions i fa la mateixa feina que nosaltres? O bé per què els nostres companys de la línia de la Pobla de Segur no els afecta si són d'FGC?

La negociació col·lectiva és un dret fonamental recollit en la Constitució espanyola i amb aquestes mesures una vegada més el Govern Català trenca aquest dret constitucional amb mesures més restrictives que les del Govern de l'Estat. Es posa en qüestió de manera greu la validesa i eficàcia dels processos de negociació col·lectiva en l'àmbit de les empreses públiques.

El Govern de la Generalitat, un cop s'ha donat sentència de l'estatut, podríem assegurar que està bevent de la mateixa aigua que nosaltres i és molt probable que tinguin les mateixes sensacions que els treballadors de ferrocarrils. Aquests paral·lelismes entre les dues retallades són evidents:

GOVERN: No es pot retallar allò que ha votat el poble en un referèndum.

FGC: No es pot retallar allò que els treballadors han acordat.

GOVERN: No és just que uns tinguin concert econòmic i nosaltres no.

FGC: No és just que uns mantinguin el seu sou i nosaltres no.  
GOVERN: El Tribunal Constitucional no és legítim i/o competent.

FGC: La conselleria d'economia no té la legitimitat de retallar el salari a empreses que tenen convenis col·lectius en vigor.



Tots aquests motius són suficients perquè la classe política catalana reflexioni i es doni compte del que està fent. No creiem que ni la urgència ni la necessitat de reduir el dèficit públic es pugui justificar obviant un principi bàsic.

Tanmateix cal anar en compte amb els possibles canvis legislatius tant elementals com l'estatut de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i valorar els pros i contres d'aquesta modificació, ja que podrien donar accés a actuacions empresarials no desitjades i en un futur a la privatització de les distintes àrees que formen aquesta empresa. Esperem no haver de plorar llàgrimes de sang i que aquests canvis no signifiquin "pan para hoy y hambre para mañana".



# LLUITANT PEL CANVI



**José Manuel Díaz Gómez**  
Acció Sindical del SEMAF a FGC

Ja s'apropen les eleccions sindicals d'FGC, aproximadament durant el mes d'octubre d'aquest any o ja s'hauran celebrat o bé faltará poc per a fer-ho. Hem de recordar que aquestes eleccions es produiran abans de que es negociï el nou conveni col·lectiu i aquest és un fet de vital importància per a nosaltres, els treballadors, ja que d'aquestes eleccions sortirà el número de representants de les diferents seccions sindicals. Depenent d'aquet número tindrem un altre temps de política sindical continuista, on s'amaga un "NO" a la negociació, o una altre que representi veritablement, amb claredat i transparència els fets diferencials que té FGC en els col·lectius que formen tota l'empresa, sense obviar la responsabilitat de cadascú.

*“El nostre primer objectiu ha estat intentar, amb tots el recursos que tenim al nostre abast, poder portar una política d'igualtat”*

Nosaltres, des de SEMAF a FGC, estem treballant, i amb les nostres propostes hem caminat per anar fins una política de defensa de la llei que dóna suport als agents de conducció, sobre tot de les característiques que regulen el seu treball, sense que això ens porti a pèrdua de bens socials respecte dels demés treballadors de les diferents àrees. El nostre primer objectiu ha estat intentar, amb tots el recursos que tenim al nostre abast, poder portar una política d'igualtat, en la mesura de les nostres possibilitats, i dintre de la nostra categoria. Escriure de tot aquest tema m'ha fet veure que encara existeix la solidaritat, perquè la valentia que han tingut els meus companys amb els temes d'agent únic amb mercaderies, hores extres, funiculars, etc..., M'ha fet comprendre que la participació dels treballadors és fonamental per aconseguir alguns drets que han estat vulnerats i que les grans seccions sindicals no han sabut afrontar. Fer política de manifestacions encapçalada amb cartells grans on hi ha la paraula igualtat és molt fàcil. En aquestes hi ha molts delegats i rellevats, però on s'han d'aconseguir les coses és en el lloc de treball. I aquí, nosaltres els treballadors, som una peça molt important, podem passar, però no del tot.

Hem de tenir seny a l'hora d'escollir-los i no podem fer-ho ràpid, hem de treure el millor de nosaltres mateixos.

*“la participació dels treballadors és fonamental per aconseguir alguns drets que han estat vulnerats i que les grans seccions sindicals no han sabut afrontar.”*

Tot això és molt fàcil escriure-ho en clau sindical, però és complicat de trobar-nos amb companys que vulguin canviar, uns perquè es troben amb els records de la vaga, d'altres perquè fa molt temps que pertanyen a un altres sindicat i d'altres per altres motius. No tinc cap dubte de la diversitat del col·lectiu, que conec bé, sempre he dit que el pitjor de la vaga (ha excepció dels treballadors que ja no treballen entre nosaltres) va ser el mal rotllo que va quedar entre els companys i, sincerament, crec que s'ha millorat molt des d'aleshores, no puc dir el mateix de tots aquests anys de la activitat sindical que s'ha dut a terme per la gent que té aquesta responsabilitat.

Eduard Punset (escriptor i científic) diria que el col·lectiu de maquinistes, (com éssers vius dins d'aquest planeta amb sensacions i emocions), té un problema “al hipocamp” (part del cervell), perquè li costa canviar de partit polític o sindicat i en canvi els homínids canvien de fruita ràpidament.

*“si fóssim una mica més primitius en aquests pensaments potser en aquestes decisions tindríem més clar l'elecció de qui treballa i ens defensa millor”*

-¿Vol dir això que si fóssim una mica més primitius en aquests pensaments potser en aquestes decisions tindríem més clar l'elecció de qui treballa i ens defensa millor com agents de conducció? Segurament sí.

# El Petit Ferrocarril III

## Trens històrics. “EL TREN AZUL”

**Miguel Àngel Tejedor**  
Agent del Funicular de Gelida L-A.

Novament, en aquesta edició, seguirem donant a conèixer els trens turístics que circulen per vies espanyoles, en aquesta ocasió, parlarem del TREN AZUL, nascut gràcies a la força realitzada des de “l’Asociación Zaragozana de Amigos del Ferrocarril y Tranvías (AZAFT)”.



Aquesta associació va néixer l’any 1978 , però no va poder ser oficial fins al 1979. La seu social es va instal·lar a l’antic edifici de l’estació de Zaragoza – Deilicias pertanyent a l’antiga línia de “Central de Aragón”. Una de les seves ambicions era construir el Museu del Ferrocarril de l’Aragó i per això, des de fa molts anys han anat recuperant material històric entre el més destacats trobem: una Escatrón (2-4-2FT) ex-ENDESA, una Mikado (1-4-1F) ex-RENFE, una Baldwin (1-3-0) ex-ENDESA, una 7700 ex- RENFE, UT’s, cotxes d’època de Vagons amb Llits i de correus. Tot aquest material una vegada restaurat, es dedica a realitzar viatges especials, tant per aficionats com TV.



A l’any 1998, amb el projecte de la nova línia d’alta velocitat Madrid - Barcelona, van tenir que fer un trasllat als locals de manteniment de material remolcat patint les obres del cobriment de les vies costat Barcelona. La societat anomenada Saragossa de l’Alta Velocitat 2002, que va se l’encarregada de gestionar els terrenys de l’estació de Delicias va decidir que el Museu no entrava en els seus plans i que era prioritari desallo-



tjar tot el material durant l’any 2000. Es va procedir al trasllat del material, impossibilitant realitzar viatges històrics, a unes naus de nova construcció a l’estació de Casetas, amb possibilitat de restaurar l’estació per instal·lar la nova seu social, però anys després amb l’arribada de la línia C1 es va descartar aquesta possibilitat. Finalment a l’any 2006 es va inaugurar la nova seu que està molt a prop de l’estació de Casetas.

De la nova estació de Delicias voldria fer-ne quatre línies i destacar la projecció que els arquitectes Carlos Ferrater, Josep Maria Valero i Félix Arranc, amb la col·laboració de l’enginyer de camins Juan Calvo i l’enginyer d’instal·lacions Juan Broseta, van realitzar. Aquesta estació compta amb un gran espai interior de més de sis-cents metres de llarg per cent vuitanta d’ample, configurat per tres vestíbuls que organitzen les circulacions dels viatgers a través d’una zona de sortides y una altre d’arribades i el “transfer”, a través d’un accés central subterrani.

A partir de 2008 i amb el patrocini de “Turismo de Aragón”, es va poder començar a fer viatges, essent aquests molt valorats pels aficionats del ferrocarril en general. Tots els trens realitzats s’han fet amb un 100% d’ocupació confirmant el seu gran èxit. Cal que sabeu que existeix la possibilitat de llogar el tren, amb el destí que es vulgui i pel motiu que es cregui convenient, com per exemple; un casament, una reunió de treball, per simplement per a fer fotos o vídeos.

A l’any 2009, es va decidir anomenar a la composició habitual com EL TREN AZUL pels mítics colors dels seus cotxes.



# Recurso de Casación. Horas Extras.

## Àrea Jurídica del SEMAF.

A principios del año 2009, 52 trabajadores de FGC plantean reclamación a la Empresa por diferencias del valor de las horas extraordinarias, entienden los que reclaman, que la hora extraordinaria debe abonarse, como mínimo, por el valor de la hora ordinaria, conforme establece el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y ha determinado el Tribunal Supremo (TS).

Ante esa demanda, cuyo juicio estaba previsto en el Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona para el día 1-October-2009, la Empresa FGC interpone demanda de Conflicto Colectivo, en el que por imperativo legal, debe demandar a todos los Sindicatos con representación en la Empresa, o sea, además de SEMAF, a UGT, CCOO y CGT, dicha demanda, corresponde conocer al Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC), porque así lo dispone la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), el efecto inmediato de esa demanda es que se suspende el juicio de las demandas individuales, hasta que haya sentencia firme sobre la demanda de conflicto colectivo, cuyo resultado será definitivo y afectará directamente a las reclamaciones individuales y a todos los trabajadores de la Empresa.

El objeto de esa demanda de conflicto colectivo, es que la empresa entienda que el valor a que abona cada hora extraordinaria es legal y cumple las exigencias del artículo 35.1 del ET, al contrario de lo que habían manifestado los 52 trabajadores demandantes en sus demandas.

El juicio ante el TSJC se celebró el día 21-10-2009, al mismo asistimos todos los demandados, SEMAF, UGT, CCOO y CGT y obviamente la demandante FGC, en la vista, la empresa se ratifica en su demanda, y mantiene que el valor de la hora extraordinaria que viene abonando es correcto, SEMAF defiende lo contrario y mantiene que la empresa abona la hora extraordinaria por debajo del valor de la hora ordinaria, y eso vulnera el artículo 35.1 del ET, los demás Sindicatos mantienen



lo que ya habían manifestado en el acto de conciliación, o sea que se ratifican en los acuerdos firmados con la empresa, en consecuencia no se oponen a la demanda de la Empresa.

El TSJC dictó sentencia el día 14-12-2009 por la que desestima la demanda presentada por FGC, acepta la tesis de SEMAF de que la hora extraordinaria debe ser abonada como mínimo por el valor de la hora ordinaria, y que FGC la abona a un valor inferior.

Esa sentencia del TSJC podía ser recurrida, como establece la LPL, ante el TS, y así lo hace la Empresa, todas las partes intervinientes podían personarse en el Recurso, pero solo SEMAF lo hace, o sea ni UGT, ni CCOO, ni CGT, se han personado en ese Recurso. La Empresa formalizó el Recurso reiterando la tesis de su demanda, y SEMAF lo ha impugnado, defendiendo el Derecho de todos los trabajadores de FGC a que se le abone cada hora extraordinaria al valor de la hora ordinaria, y no por debajo de ese valor como hace la Empresa. El resto de los Sindicatos no han querido ir contra la tesis de la Empresa, y no han impugnado el Recurso, o sea que la defensa del derecho de los trabajadores se la han dejado a SEMAF, obviamente estamos encantados de ejercerla, ese es nuestro objetivo, nuestra ilusión, nuestra razón de ser, y la de los otros, ¿cuales son?.



# La Inspecció de Treball detecta irregularitats en els “Criteris Adoptats en els processos d’eleccions sindicals” a FGC.

A principis del mes de juliol la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha resolt favorablement amb l’expedient 8/0029462/10 el que des d’aquesta secció sindical entenem que eren irregularitats o fets discriminatoris.

*“La Inspecció de Treball ha detectat que en l’article quart dels acords signats; entén que en aquest sentit aquesta clàusula és manifestament discriminatòria en relació al sindicat SEMAF, ”*

La Inspecció de Treball ha detectat que en l’article quart dels acords signats el mes anterior per la representació de l’empresa, UGT, CCOO i CGT on diu que hi ha una clàusula que és manifestament discriminatòria en relació al sindicat SEMAF. Segons la Inspecció de treball: “En relació al punt tercer de l’apartat de Fets Constatats, s’ha requerit a l’empresa l’eliminació del darrer paràgraf de l’Acord quart i l’aclariment, en els mateixos criteris, que la voluntat dels criteris pactats és la de facilitar les funcions de les Meses sense perjudici de l’autonomia i independència de les mateixes en relació amb els criteris”.

*“En relació al punt tercer de l’apartat de Fets Constatats, s’ha requerit a l’empresa l’eliminació del darrer paràgraf de l’Acord quart”*

En relació a la petició la Inspecció de Treball realitzarà un seguiment en les properes eleccions sindicals, establert a la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social exercint la vigilància del compliment de les normes en l’ordre social i exigint responsabilitats en cas d’incompliments d’aquesta normativa, així com l’assessorament, i en el seu cas arbitratge, conciliació i mediació en els termes establerts a la Constitució Espanyola i d’acord amb els convenis 81 i 129 de la Organització Internacional del Treball.

La Inspecció ratifica que la única normativa vàlida per a realitzar el vot per correu és la que està regulada en el Reial Decret 1844/1994, del 9 de setembre, pel que s’aprova el Reglament d’Eleccions a Òrgans de Representació dels Treballadors a l’Empresa i en concret en el seu article número 10.



*“...la Inspecció de Treball realitzarà un seguiment en les properes eleccions sindicals, establerts a la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social exercint la vigilància del compliment de les normes...”*

Una vegada més podem observar que les coses a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya no es fan de gaudament, i entenem que tant les seccions sindicals com sobretot la representació de l’empresa haurien de reflexionar amb profunditat i preguntar-se com es poden signar uns acords manifestament discriminatoris.

Tanmateix també cal dir que no serveix de res publicar uns comunicats a les vitrines queixant-nos de que cal anar en compte a les properes eleccions sindicals amb el “vot per correu” si després no es traslladen a la justícia, d’això se’n diu demagògia.

## Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual.



**Sandra Gonzalo Jara**

Coordinadora d'Informació del SEMAF a FGC.

El acoso sexual y/o moral en el puesto de trabajo, popularmente conocido como mobbing, es un fenómeno real y que por desgracia se produce diariamente en muchas de las empresas de este país.

En estos casos el trabajador/a debe saber que ante tales situaciones la ley lo ampara para garantizarle la dignidad, la integridad y la igualdad necesaria para desempeñar sus funciones en la empresa. Por consiguiente, es responsabilidad de la empresa ofrecer a sus empleados un clima libre de prácticas y conductas discriminatorias y/o abusivas que puedan colocar a la persona en una situación de vulnerabilidad personal y laboral. Además, está obligada a implicarse en tales hechos siguiendo unos procedimientos previamente establecidos.

A día de hoy, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, empresa catalogada como ejemplar ante el resto, no dispone de ningún protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y moral, todo y siendo de obligatoriedad por la L/O 3/2007, del 22 de Marzo, y contemplándose de forma específica en el Estatuto de los Trabajadores.

Ante esta situación de vacío, el pasado mes de Abril SEMAF presentó a la empresa un borrador titulado "Protocolo para la prevención y el tratamiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de acoso moral". Protocolo que ha sido elaborado con la intención de establecer las actuaciones necesarias para prevenir y actuar ante las situaciones anteriormente mencionadas.

Desde SEMAF creemos que puede significar un avance en la prevención y eliminación de conductas y comportamientos hostiles en el ámbito laboral, es por eso por lo que entregamos una copia del protocolo a la empresa. A día de hoy, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya no se ha pronunciado al respecto ni ha mostrado el más mínimo interés en el tema.

Acabo recordando que disponer de un protocolo de tales características no es solo una obligación para Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, sino también un derecho para sus trabajadores.

Tal i com ha comentat la coordinadora d'Informació del SEMAF a FGC, la presència de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'empresa és, encara, una realitat que impossibilita l'assoliment de la igualtat real entre dones i homes en el món laboral. Després de realitzar un gran esforç, es va presentar a l'empresa una proposta/projecte de com hauria de ser el protocol de prevenció òptim i adaptat al vigent marc legislatiu, segons les pròpies directrius del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

La lluita contra les diferents formes d'assetjament laboral (psicològic, sexual, per raó de sexe) és una prioritat per a aquelles empreses, com Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, que segur que tenen la voluntat d'eradicar les pràctiques d'assetjament, discriminacions i abusos, i oferir un entorn de treball saludable, digne i igualitari, per a totes les persones treballadores que en formen part.

En aquesta línia, darrerament està proliferant la implantació de protocols per a la prevenció de l'assetjament com un instrument útil per les empreses. En aquests protocols s'assoleixen compromisos sobre la informació, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes assetjadores, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i respectuós amb les garanties de presumpció d'innocència i confidencialitat, per tal de canalitzar les queixes que pugui haver i facilitar la seva resolució dins de la pròpia empresa.

En primer lloc, és totalment prioritària l'elaboració i realització de formació específica en aquest àmbit, adreçada als professionals de recursos humans i de prevenció de riscos laborals que han d'intervenir d'una manera més directa en aquest procediment. En aquest sentit, s'ha d'incidir tant en la

formació tècnica com en l'especial sensibilitat i discreció que requereix el tracte professional amb les persones afectades i amb la gestió de cada cas. Per tant, serà necessari impulsar la realització de formació que tingui en compte tots aquests aspectes per fer efectiva l'aplicació d'aquest protocol i donar clarament un exemple actiu i passiu.

Alhora d'elaborar aquest protocol, hem pres com a base la dignitat de la persona, ja que constitueix un dels drets fonamentals establerts en la Constitució Espanyola, així com el dret de tota persona a la no discriminació, a la igualtat de tracte, al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a la seva integritat física i moral. A més, aquest dret a la dignitat personal es contempla de forma específica a l'Estatut dels Treballadors que reconeix el dret dels treballadors al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant les queixes en matèria d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'empresa. Representa una mostra més del compromís que Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya hauria de tenir en l'eradicació d'aquestes conductes en el seu àmbit d'actuació intern i, en especial, en la prevenció dels riscos laborals en la seva organització per garantir, així, els drets de les persones que hi treballen.

# Una estratègia empresarial impecable (BV05)



**Jordi Contreras Hernández**

Delegat Sindical del SEMAF a FGC.  
Coordinador B-V.

Amb aquest encapçalament he volgut expressar la sensació que em queda després de les reunions que es van fer durant els mesos de març i abril de 2010, a la línia Barcelona –Vallès, per tal d'arribar a un acord amb el nou Itinerari BV05.

Amb l'excusa de la inauguració d'una nova estació, la de Volpelleres, s'han volgut aprofitar d'aquesta situació, és per aquest motiu que CCOO, CGT i SEMAF no l'hem signada, ja que no ens agrada gens que ens prenguin el pèl d'aquesta manera. Els motius principals del desacord ja han estat explicats per activa i per passiva, on només cal fixar-se una mica per veure que aquests acords no deixen de ser una reducció de plantilla amb uns ingredients una mica diferents als que estem acostumats. Segur que el que més pot indignar als treballadors d'aquesta empresa és que no se'ls hi digui tota la veritat.

Pels treballadors que els agrada treure'n l'aigua clara, que n'hi han, podran veure la complicitat entre l'empresa i el sindicat majoritari, on s'han preparat minuciosament un guió a seguir i només queda per definir el millor escenari.

Aquest guió és fàcil d'explicar, ja que s'observa la finalitat d'acabar signant un nou acord per assegurar una aparent pau social i obtenir una bona imatge de conciliació social i empresarial.

***“s’observa la finalitat d’acabar signant un nou acord per assegurar una aparent pau social”***

L'escenari que es prepara per les dues bandes, el coneixem des de fa força temps, ja que es tracta d'aplicar un equilibri endèmic. Mentre per una banda es fa servir la ja coneguda i demagògica filosofia de la por, per l'altra banda es busca un marc descriptiu favorable segons la situació i el moment en que succeeix.

Mentre que en els acords que van signar el passat 15.04.2010, l'empresa aplicava un escrit de pressió on deia: “en cas que no es ratifiqués el contingut d'aquesta acta d'acords, la representació de la Direcció de l'Empresa considerarà, a tots els efectes, que aquesta és una acta de

desacord, i per tant, en compliment de la legislació laboral aplicable, implantarà la proposta de torns de personal de conducció presentada inicialment per a la negociació”. Això ho podia dir, ja que tenia la certesa que se signaria.



Tanmateix en l'acta del 17.10.2007 l'empresa feia servir una altra estratègia, ja que sabia que no obtindria la signatura per part de ningú, és per això que en el seu redactat va preparar un nou escenari que deia “Tot i aquesta acta de desacord, l'empresa aplicarà la proposta presentada en la negociació incloent alguna de les propostes presentades per la Representació dels Treballadors que ambdues parts han entès que milloraven la proposta inicial”.

Tanmateix no voldria acabar aquest escrit sense respondre una pregunta que es fa tothom, però que ningú respon correctament. Aquesta qüestió és per l'augment del grup 3 de contractació i de la disminució del grup 1 de contractació. Podem parlar de disminució del grup 1 per dos causes: En primer lloc per la no cobertura de tots els torns al 100% del grup 1 de contractació i en segon lloc per l'externalització i/o privatització que s'han anat produint en els darrers anys a les de distintes àrees d'FGC. En segon lloc l'augment del grup 3 és més senzill d'explicar i la resposta a aquesta pregunta la trobarem en les actes d'acords signades pels representants dels treballadors amb dates 03.04.2008 i 26.11.2008, que molt amablement us entregaré si les voleu llegir.

# L'entrevista

## Descobrint a...Jordi Giménez



**Ariadne Mares**

Àrea d'Assessorament i d'Orientació  
Sindical del SEMAF a FGC.

Hola companys. En aquest nou número de La Locomotora hem volgut plantejar un nou concepte d'article per intentar conèixer una mica millor als responsables del nostre sindicat i altres companys que, per diversos motius i trajectòries, creiem que poden aportar molt. La nostra intenció és la de posar aquests companys "contra les cordes" mitjançant un seguit de preguntes per tal de conèixer una mica millor els seus punts de vista sobre temes que ens afecten a TOTS. No pretenem en cap cas incomodar a ningú, simplement intentarem fer arribar a tothom opinions sobre coses realment importants que, potser per manca o manca de temps, no es tracten al menjador de Plaça Espanya, Plaça Catalunya o en qualsevol despatx.

La primera entrevista l'hem volgut fer al nostre actual Secretari General de SEMAF a FGC, en Jordi Giménez. En Jordi forma part d'FGC des de l'any 1990. Va començar d'especialista amb contracte de fixe discontinu (1991/1995). Poc a poc es va anar fent el seu lloc i va començar a treballar de maquinista el 1996. Es va afiliar al desaparegut SIMAF el 2004 (amb el número 54) i va començar a formar part de l'executiva amb el càrrec de secretari de la s.s. de Barcelona FGC al 2006, i actualment ocupa el càrrec de Secretari de Negociació Colectiva d'FGC.

En un lloc que no revelaré i a l'hora acordada ens trobem per a realitzar l'entrevista. Ve somrient, com sempre. Està neguitós, se les ha de veure cada dia amb persones i temes molt més importants, però sap que aquesta entrevista deixarà al descobert coses realment crucials sobre els seus posicionaments.

A.M : Bon dia Jordi. Entrando directamente en materia... la gente me comenta, con pesimismo, cómo será el próximo convenio...acostumbrados en época de bonanza a conseguir lo menos malo piensan que ahora, ante la crisis, será simplemente malo...¿tu como lo ves?

J.G :No me inquieta, sinceramente, me preocupa más el actual..¿Que garantías tenemos que se cumpla un nuevo convenio, si el actual no se está cumpliendo?. No deberíamos permitir que nos quiten derechos que ya tenemos adquiridos. De hecho si es un mal convenio ¿para qué vamos a firmarlo? Y si se firma, ¿por que hay que firmarlo por 6 años?

A.M: ¿Que sentimiento te provocan las próximas elecciones?

J.G : Me provocan ilusión. Estoy muy tranquilo porque creo que se mejorará, y tengo la certeza de que será así porque hemos doblado la afiliación des de las últimas elecciones y eso se tiene que ver reflejado en las urnas.

Lo que sí te digo es que estaremos muy atentos al voto por correo porque tiene que ser un voto secreto y debemos, entre todos, trabajar para que lo sea.

A.M: ¿Cómo crees que ha evolucionado éste sindicato en los últimos 5 años?

J.G : Creo que ha habido un cambio sustancial de imagen, de forma de actuar y de líneas de trabajo. La implicación y colaboración de cada vez más gente, lo ha propiciado.

A.M: En estos 5 años sí recuerdo una situación delicada de debate interno. Un momento en que los afiliados dudaron de las decisiones de la ejecutiva respecto a algunos temas como las Horas Extras, el complemento de la IT, el Agente Único etc ¿Qué ocurrió exactamente?

J.G : Hubo una negociación paralela, por parte de los representantes de SEMAF y el director del RRHH, por el despedido de la huelga del 2005, cuyo nombre todos sabemos, se nos pidió un gesto, pero no fuimos correspondidos. Lo positivo de todo aquello, como tú mismo has dicho, es que los afiliados dudaron, pero siempre nos apoyaron, esa confianza de que no los vamos a defraudar, y es lo que nos hace más grandes como sindicato. Esto no pasa con los otros.....

A.M : ¿Cómo ves que alguien con un alto cargo sindical se perpetúe en el tiempo? ¿Cómo lo valoras por la parte que te toca?

J.G : Pienso que cada caso es distinto y que depende de las condiciones por las que permanece en el cargo la misma persona. No es mi objetivo quedarme por los tiempos de los tiempos, mi función aquí es la de ayudar en lo que pueda el tiempo que me toque. Nuestros estatutos no lo contemplan, pero hemos intentado que lo hagan con alguna ponencia para que no se pueda estar más de 8 años en el mismo cargo. Creo que nosotros estamos creando relevos naturales entre nuestro organigrama para que esto no suceda.

A.M : Y en la misma línea...¿Qué opinas sobre que esos ,mis-mos cargos sindicales sirvan de trampolín para acceder a cargos empresariales?

J.G : Es lo peor que le puede pasar al sindicalismo, no se debe usar el cargo para llegar a eso, crea, como mínimo, desconfianza. Pero eso no quiere decir que no sea legítimo, aunque haya habido ocasiones en que la transparencia brillase por su ausencia. Uno puede cumplir con una etapa sindical y optar por mejorar en el aspecto laboral. No es incompatible aunque no es mi objetivo.

A.M : SEMAF cuenta en la línea L-A con el respaldo de una importante parte de los maquinistas, así como en otras explotaciones de FGC, pero ¿ qué ocurre en B-V?

J.G : En la línea L-A se produjo en su momento. por circunstancias y la actitud de algunos maquinistas, una inquietud que





lleva a la creació del sindicat SIMAF. Existia una insatisfacció per com se representava i defensava al col·lectiu de maquinistes. Però aquest moviment se origina en L-A, lo que provocó i provoca una major acceptació. Comença a haver inquietudes en B-V i a partir del treball que estem realitzant confio que això canviarà.

A.M : En general, hi ha una desconfiança generalitzada cap als sindicats per part de la gent jove ¿crees que la joventut se ha aburguesat o simplement passa de tot? ¿o simplement els sindicats no han sabut ajustar-se a les inquietudes?

J.G : Som un reflex de la societat. Hi ha molta desconeixença de les obligacions, les debures i també dels drets. Alguns també se encarreguen de que així

sea. Hay mucha gente que no está afiliada a ningún sindicato, muchas veces por miedo, otras por desconfianza. En nuestro caso creo que lo que ha pasado es que durante mucho tiempo se nos ha vendido como radicales, aunque con el tiempo esa visión de la gente está desapareciendo y eso es gracias a nuestro trabajo y esfuerzo del día a día.

A. M : Para finalizar Jordi, Tu que conoces de cerca SEMAF Madrid ¿Como crees que nos ven allí?

J.G : Des de la executiva de Madrid nos ven como el futuro. De hecho se nos ha permitido afiliar a polyvalentes y a maquinistas de funiculares...hem creat protocols contra el acoso laboral i molts altres temes que nos concierne a todos. Estem oberts a treballar per i per a tots els treballadors de FGC sean maquinistes o no.

Un cop finalitzada l'entrevista només em queda donar les gràcies al Jordi per la seva confiança, predisposició i sinceritat. I a aquelles persones que han col·laborat en aquest projecte i que en van ser els promotors i els ideòlegs la meua admiració. Espero i desitjo que us agradi la nova iniciativa i que la poguem seguir portant a terme durant molts més números de la nostra revista. Si és així ja us comunico que la propera entrevista serà a una dona amb les idees molt clares. Salut!!



## El que cal saber dels Delegats de Prevenció

**Ricard J. Aisa i Graset**

Coordinador de Prevenció del SEMAF a FGC.

Tots els delegats/ades de prevenció són designats per i entre els representants del personal, per la qual cosa la seva existència queda supeditada a la dels delegats de personal o del comitè d'empresa, i a la voluntarietat d'aquest òrgan, que efectivament existeixi la representació especialitzada.

Hi ha una correlació clara i directa entre l'àmbit de la representació unitària (delegat/ada de personal) i l'àmbit de la representació especialitzada (delegat/ada de prevenció).

Si l'àmbit de la representació unitària és un centre de treball (delegat de prevenció o comitè d'empresa), aquest mateix àmbit és el de la representació dels delegats de prevenció; si l'àmbit de representació unitària es correspon amb diversos centres de treball (comitè d'empresa), aquest també és utilitzat per a l'elecció dels delegats/ades de prevenció.

Mitjançant un conveni les parts poden pactar un sistema alternatiu de nomenament de delegats/ades de prevenció, per o entre els /les representants del personal.

Respecte al sistema de nomenament dels delegats/ades de prevenció, davant l'absència de regulació, el procediment a seguir el decideixen els mateixos representants de personal per:

- Consens.
- Proposta per un/una mateix/a o per la resta de companys.
- Repartiment proporcional al nombre de representants obtingut per cada sindicat.
- Elecció, essent tots electors i elegibles dins els comitès d'empreses.



Els delegats de prevenció (article 35 de la Llei 31/1995) han de ser designats per i entre els representants del personal d'acord amb l'escala següent:

a) de les empreses fins a 30 treballadors/ores: el delegat de prevenció és el delegat de personal.

b) de 31 a 49 treballadors/ores: hi ha un delegat de prevenció, que ha de ser elegit per i entre els delegats de personal.

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció

De 501 a 1000 treballadors: 4 delegats de prevenció

De 1001 a 2000 treballadors: 5 delegats de prevenció

De 2001 a 3000 treballadors: 6 delegats de prevenció

De 3001 a 4000 treballadors: 7 delegats de prevenció

A partir de 400 treballadors: 8 delegats de prevenció

Per determinar el nombre de delegats/ades de prevenció, s'ha de tenir en compte per al còmput de treballadors/ores temporals:

a) Els treballadors vinculats per contracte de duració determinada superior a un any, es computen com a treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per un termini de fins a 1 any, es computen segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la designació. Cada 200 dies treballats o fracció, es computen com a 1 treballador mes.

### Competències dels delegats/ades de prevenció

- Col·laborar amb la direcció en la millora de l'acció preventiva.
- Promocionar i fomentar la cooperació dels treballadors/ores en l'execució de la normativa de prevenció.
- La consulta per l'empresari/ària prèviament a l'execució de les decisions en la Llei de prevenció riscos laborals.
- La vigilància i els controls sobre el compliment de la prevenció de riscos laborals.
- Si no existeix un comitè de seguretat i salut, per no arribar als mínims, els delegat/ades exerciran a més a més les competències atribuïdes al comitè.
- En cas de coordinació d'activitats empresarials es reconeix als delegats de prevenció, i en el seu defecte als representants legals dels treballadors, els drets d'informació i consulta.

### Facultats dels delegats/ades de prevenció

- Acompanyar els tècnics/tècniques, en les avaluacions de caràcter preventiu i als inspectors/ores de treball.
- Accedir a la documentació sobre condicions de treball.
- Rebre informació de l'empresari/ària sobre danys ocorreguts.
- Rebre informació de les activitats de prevenció i protecció de l'empresa.
- Realitzar visites als llocs de treball.
- Aconseguir de l'empresari/ària mesures de protecció.
- Proposar la paralització de treballs.

### Garanties dels delegats/ades de prevenció

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors/ores, tenen, llevat del que disposin els convenis col·lectius les garanties següents:

- Obertura d'expedient contradictori.
- Prioritat en la permanència a l'empresa.
- No ser acomiadat, ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni l'any següent de l'expiració del contracte.
- Expressar en llibertat les seves opinions en l'esfera de la seva representació.
- Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes.

### Crèdit horari

Cada membre del comitè d'empresa o els delegats/ades de personal, en cada centre de treball, per a l'execució de les seves funcions, disposa del crèdit d'hores següent:

- fins a 100 treballadors/ores ..... 15 hores
- 101 a 250 treballadors/ores ..... 20 hores
- 251 a 500 treballadors/ores ..... 30 hores
- 501 a 750 treballadors/ores ..... 35 hores
- de 751 en endavant ..... 40 hores

Mitjançant un conveni, pot pactar-se l'acumulació d'hores, sense excedir-ne el total.

Està comprès amb aquest crèdit el temps utilitzat pels delegats/ades de prevenció, per desenvolupar les funcions previstes a la Llei.

No obstant l'anterior, es considera en tot cas com a temps de treball efectiu sense imputació del crèdit horari esmentat:

- Les reunions del comitè de seguretat i salut laboral, i qualsevol altra convocada per l'empresari/ària.
- Les visites dels centres de treball per acompanyar tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- Temps destinat a acompanyar la Inspecció de Treball i la Seguretat Social.
- Al temps destinat per conèixer les circumstàncies que han provocat danys a la salut dels treballadors.
- Al temps destinat a la pròpia formació.

### Mitjans

L'empresari/ària proporcionarà als delegats/ades de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions com són:

- La vigilància i el control de l'estat de les condicions de treball.
- La formació necessària en referència a la prevenció de riscos laborals, diferenciada de la formació dels treballadors/ores, i la que es proporciona als treballadors que integren els serveis de prevenció. Aquesta formació ha d'adaptar-se a l'avaluació de riscos i a l'aparició d'altres de nous.

### Normativa:

\* LLEI 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. (BOE núm. 269 publicat el 10/11/1995)

\* DECRET 399/2004, de 5 d'octubre, pel qual es crea el registre de delegats i delegades de prevenció i el registre de comitès de seguretat i salut, i es regula el dipòsit de les comunicacions de designació de delegats i delegades de prevenció i de constitució dels comitès de seguretat i salut. (DOGC núm. 4234 publicat el 07/10/2004)



## Botifarrada en el Parque de “Can Cases”

La gran aceptación que tuvo la barbacoa en el Parque de Can Cases de Martorell el año pasado, nos ha replanteado organizar un nuevo evento. Para volver a reunirnos y disfrutar de otro día en compañía de la familia y los compañeros, hemos organizado una “Botifarrada” en el mismo sitio el sábado 9 de octubre de 2010, desayunaremos a partir de las 9’00 horas, y ya no apagaremos el fuego hasta la tarde, para que disfrutéis de la comida y la fiesta durante todo el día.



Se tendrá que abonar con antelación la cantidad de 5 € por persona, los niños no pagan, para poder participar en el evento. Esperamos contar con vuestra asistencia, ya sea por la mañana, medio día o tarde, y que traigáis a vuestros familiares y amigos, para crear un ambiente familiar.

**Nos vemos en Can Cases.....**

Personas de Contacto:

Sandra Gonzalo.  
 Jordi Lopez.  
 Jordi Gimenez.  
 Jordi Contreras.

*Si et dec una lliura, tinc un problema; però si te'n dec un milió, el problema és teu.  
(John Maynard Keynes).*

*La parte más filosófica de la historia es hacer conocer las tonterías cometidas por los  
hombres.  
(François Marie Arouet - Voltaire).*

*Un hombre que no arriesga nada por sus ideas, o no valen nada sus ideas, o no vale nada el  
hombre.  
(Aristocles de Atenas - Platón).*



Ja van sortint del "forn" les noves locomotores electrico-diesel de la sèrie 2000, per les vies mètriques dels ferrocarrils bascos EUSKOTREN. Totes elles van retolades amb els noms dels principals indrets del País Basc per on circularan. Però totes portaran noms bascos? Doncs la resposta es no! La locomotora amb el número 2004, va retolada amb el nom de "LLOBREGAT". Potser aquesta és la prova de que, en algun moment, ha existit un compromís per part de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya d'adquirir, ja sigui en regim de lloguer o bé de compra, alguna d'aquestes locomotores. Si al final acabaran venint o no, el temps i la crisi ens ho diran.



Butlletí Oficial del SEMAF als  
Ferrocarrils de la Generalitat de  
Catalunya.

