



LA LOCOMOTORA

HORES EXTRES

16 anys cobrant les Hores Extres
per sota de la llei !



Sumari

Pàg. 3

Ordeno y Mando: Somos la Dirección

Pàg. 4 y 5

Seamos buen@s

Pàg. 6

Nuestros Queridos Directivos

Pàg. 7

Unió General de "Tot meu"

Pàg. 8

Tant sols canvis d'Aparença

Pàg. 9

Subasta de turnos B-V
La gran familia

Pàg. 10

Convenio de Montaña bajo mínimos.

Pàg. 11

Afiliados Pasivos.

Pàg. 12 i 13

Agent Únic.

Pàg. 14

Los hechos y la palabra.

Pàg. 15

El Poder

Pàg. 16 i 17

El Síndic de Greuges respon.

Pàg. 18

Plan de Ahorro.

Pàg. 19

La vinyeta.
Paella a "can cases"

Editorial

En els darrers temps estan succeint moltes coses dins i fora de l'empresa, després d'aquell Decret amb data 5 de setembre de 1979 on es va crear un ens públic a fi de procedir a l'organització dels ferrocarrils a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, probablement estiguem vivint un dels moments amb més canvis que ben segur marcaran el futur empresarial i sindical d'aquesta empresa pública catalana.

A hores d'ara ja em pogut observar amb explicacions, barates i poc convincents, els opacs sistemes retributius, incomprensibles en temps de crisi, que té Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. Uns sistemes on s'estableixen uns percentatges monetaris per objectius exagerats en els temps que corren i veient la repercussió directa que recau sobre els treballadors. Això sí, els que ho cobren volen blindar l'homogeneïtzació salarial per la resta, sense tenir en compte l'esforç, l'eficàcia o la responsabilitat que tenen tots i cada un dels treballadors que desenvolupen la seva feina dia a dia.

Nosaltres volem invitar als senyors que defensen aquest sistema retributiu, el qual no entrarem a valorar de forma gratuïta, que sigui públic i transparent. És per això que al igual que fan les empreses públiques i privades Alemanyes o bé tot el personal de la Generalitat de Catalunya, des de l'1 d'abril de 2004 a través de la conselleria de governació, on a part dels sous dels alts càrrecs es recullen el nom, categoria laboral i complements específics de tots els càrrecs públics.

La publicació dels taules salarials correspon a un acte de transparència específicament dirigida a preservar la nitidesa i la integritat del personal al servei d'aquesta empresa pública catalana, amb la millor intenció per a que sigui una de les eines per a reforçar les bones pràctiques i conductes, tenint en compte que aquesta empresa està catalogada dins dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

Tanmateix, si realment volen lluitar per a garantir la retribució de totes les persones treballadores d'aquesta empresa comencen amb mal peu, ja que els companys del Grup 3 de contractació al 85% que han complert quatre anys d'antiguitat ja haurien d'haver-los passat al Grup 2 amb un percentatge del 100%, i el que és més greu, no ho fan perquè no volen ja que amb l'excepcionalitat ho poden fer: Senyors se us ha vist el llautó. També cal dir que les negociacions no s'estan duent a terme en la mesa de negociació adequada. El 27 de gener de 2011 es va constituir la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Treball d'àmbit empresarial, de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, però des de fa ja forces anys el "pasteleo" passa a ser un costum massa habitual, totalment impropri d'una empresa pública catalana com aquesta.

No voldriem acabar sense felicitar a tots els companys i companyes que després de més de dos anys de defensa per uns drets, com ho són el de les hores extres, han estat reconegudes les seves reivindicacions. Moltes Felicitats!!! Des d'aquesta secció sindical treballarem perquè aquestes "Hores Extres" siguin remunerades a totes les persones treballadores d'FGC.



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 Arenas Soto.
Isaac Tresens Quilez.
Jordi Contreras.
Jordi López Ojea.
Maribel Zamora Ruiz.
Daniel Benevídez Ruiz.

Ordeno y Mando: Somos la Dirección



Jordi Giménez Martín

Secretari de Negociació Col·lectiva del SEMAF a FGC.

Nos sorprenden, nuevamente, nuestros compañeros Rius y Mendoza, con su escrito del día 12 de abril, que como si redactaran una Ley aseguran que todos los trabajadores de FGC que hayan realizado horas extraordinarias tendrán la misma consideración que los denunciantes. Nosotros, también deseamos lo mismo porque no nos importa que el sacrificio de unos pocos sirva para el beneficio de muchos.

Es obvio que la intención de la empresa siempre ha sido pagarlas por debajo de la ley, incluso consiguió que se firmara así, es por esta razón que aunque lo diga un escrito de la mayoría del Comité de Empresa, su intención siga siendo la misma, no pagarlas a su precio real, prueba de ello es que lo haya recurrido hasta el mismísimo Tribunal Supremo, con el resultado que todos sabemos.

Me parece indignante, que unos señores sindicalistas que “representan” a los trabajadores, intenten ahora “a toro pasado” ponerse la medallita de haber conseguido un dinero, que ellos mismos les han negado con los acuerdos suscritos con la empresa. Me parece escandaloso que hayan esperado hasta el último momento cuando ni siquiera se personaron en el Tribunal Supremo, y ahora garantizan rotundamente lo que han negado durante años.

Como en este tema preferimos un “borrón y cuenta nueva” esperamos que esta vez digan la verdad, quizá lo hayan negociado ya con la empresa, o que la empresa tenga instrucciones de arriba de pagarlo,” por haber metido la pata” y presentado el conflicto colectivo, pues bienvenidos sean los atrasos desde el 2008 para todos los trabajadores que realizaron horas extras. Y si por el contrario es un escrito confuso y engañoso, para intentar que sus afiliados no reclamen lo que es suyo, lo único que demostraran es que han perdido el norte y alguna otra cosa que ya sabéis al intentar vetar un derecho reconocido en los tribunales.

Mi deseo, y el de todos los trabajadores que denunciarnos, es que con esta sentencia baste y no haga falta tener que volver a reclamar los atrasos del 2009 y 2010 por la vía judicial, pero no dudaremos en hacerlo si es necesario. Y para aquellos trabajadores que no han denunciado tienen que saber que si no abonan los atrasos pronto deben denunciar pues le prescribirán los años 2008 y 2009.

...escandaloso que hayan esperado hasta el último momento cuando ni siquiera se personaron en el Tribunal Supremo, ahora garantizan rotundamente lo que han negado durante años.

Para intentar confundir más las cosas, la empresa saca un comunicado interno con fecha de 19 de abril, en la que intenta justificar esta actuación ilegal y consentida. Ésta dice, que se hizo así para velar que se hiciera una aplicación homogénea entre todos los colectivos porque las sentencias no lo garantizaban, pues ahora que hay más sentencias que pongan un precio común para todos, pero con la garantía que se cumple la ley.

Este comunica continua diciendo que más allá de los posicionamientos jurídicos, el marco de las relaciones laborales siempre se ha basado en una relación de confianza y de respeto entre las dos partes, cosa que no dudamos, pero si la empresa casi siempre acaba negociando por debajo de la ley, no lo compartimos. Y concluye este escrito, que se ha olvidado mencionar que también lo recurrieron al Tribunal Supremo, amenazándonos con que en un futuro tendrán que reflexionar sobre el modelo de relaciones laborales que gestionan hasta ahora, basado en el diálogo, la negociación y el respeto en el cumplimiento de los pactos, que se lo digan al personal del G3, o a las personas que tienen más de tres procesos de bajas en doce meses naturales, o al personal del G6 que tienen una cláusula en su contrato que dice que tendrán preferencia a pasar al G3 cuando hayan plazas vacantes, o al personal que bajó del cremallera de Montserrat un año más tarde de la fecha que les tocaba, y ahora no los pasan al 100% aun habiendo transcurrido cuatro años, o a los prejubilados que no les respetan su zona de trabajo, o a todos los que nos han quitado el 5%, pero no a los que les han pagado entre un 5 y un 15% de su sueldo por los objetivos que hemos cumplido todos los mencionados anteriormente. Esto sí que rompe el equilibrio al que se refiere la empresa en el mismo escrito que comento, y esta alteración sí que implica que los efectos económicos puedan incidir en el marco presupuestario de referencia y que ponga en riesgo el establecimiento de acuerdos en las próximas negociaciones.

Para concluir quería decir que SEMAF entregó un escrito al Director General de FGC con fecha de 20 de abril de 2011, solicitándole que atendiendo a la sentencia nº 174/2011, ordenase el abono de las cantidades expuestas en ella, y que además la hiciese extensiva a todos los trabajadores que hayan realizado horas extras, abonando los atrasos desde el 2008 hasta el día de hoy, siguiendo la fórmula aplicada por el juez en esta sentencia. La empresa nos ha convocado en comisión de seguimiento para buscar una fórmula y pagar a todos estas diferencias, de momento todo está en el aire, pero parece ser que hay buenas intenciones, bienvenidas sean, aunque vengan 3 años tarde...

Seamos buen@s



Jordi López Ojea
Assessor d'Imatge i Comunicació
del SEMAF a FGC.

¿Podría alguien defender o argumentar, otra actitud que nos fuese mejor a los trabajadores de F.G.C, que ser buenos?. Sin lugar a dudas, no. El compromiso, comprensión, buena voluntad, conformismo, capacidad de frustración, empatía, etc...son el camino hacia nuestros "objetivos". Al menos así lo marcan los dogmas de empresa y sindicatos de clase, que son nuestros guías de la bondad. Pero adentrémonos en estos dogmas, que día a día nos hacen mejores con herramientas de superación. Por un lado nos ofrecen frases y términos rotundos: ES LO QUE HAY. Y para que sea convincente, por otro lado, nada como las comparaciones. En los tiempos que vivimos de crisis y paro, sólo hay que echar un vistazo para darnos cuenta de lo privilegiados que somos ante la situación en otras empresas, de otros colectivos, y si nos apuran...del Tercer Mundo. ¿De qué nos quejamos, entonces?. ¿O es que quizás alguien puede pensar que quien trabaja en F.G.C lo hace por méritos propios?. Suerte tenemos que haya quien nos recuerde nuestra incompetencia. ¿Dónde estaríamos si no fuera porque nos dieron esta oportunidad, de forma altruista?.

*“Nosotros hacemos paros de 2 horas porque tenemos en cuenta a la gente”
...Y si el político de turno nos pide que desconvoquemos los paros, pues lo hacemos porque somos buenos chicos y lo saben.....”*

A alguno se le habrá pasado por la cabeza efectuar comparaciones a otro nivel. ¿Pero que nos hemos pensado?. Si en algo somos dignos de admiración, es en nuestra actitud positiva en comparación con otros, que serían incapaces de admitir un recorte salarial del 5%, en los tiempos que vivimos. Ya en su día recibimos el reconocimiento, por ejemplo, de la vicepresidenta del Govern, Joana Ortega que resaltó nuestro buen comportamiento al cobrar la mitad que otros y no hacer huelgas como ellos. Tampoco los maquinistas de F.G.C. trabajamos 3 horas y 8 minutos de conducción efectiva, como resaltó el conseller de Territorio y Sostenibilidad, Lluís Recorder. Nosotros aumentamos la productividad con un par. Gratis. Y asumimos turnos con descansos nimios, porque creemos en la necesidad de hacerlo, de cumplir, de ser

los mejores. Ni que decir tiene que nuestras huelgas distaron mucho de pretender fastidiar al usuario. Nosotros hacemos paros de 2 horas porque tenemos en cuenta a la gente y de paso fuimos ahorrando, ya que los días de paro suponían un gasto que nos perjudicaba aún más teniendo en cuenta el recorte que nos aplicarían con toda seguridad. Y si el político de turno nos pide que desconvoquemos los paros, pues lo

“Y además contribuiremos activamente para que 93 directivos de la empresa aumenten su salario variable, que oscila entre un 0% y un 15%, por objetivos cumplidos.”

hacemos para que no puedan decir que no tenemos buena fe. Y aunque en algún momento no se respetaron los servicios mínimos, no nos lo tuvieron en cuenta, porque somos buenos chicos y lo saben, y nos perdonan las sanciones, que tampoco se trata de eso. En cuanto a ser tiquismiquis, no hay color. Los hay que son capaces de negarse a poner en marcha un tren por la comodidad de un asiento o la falta de un botiquín. Nosotros no. Nosotros no detenemos un tren aunque para ello sea necesario que lo conduzca un práctico. Unos profesionales.

En estos tiempos de crisis económica, se ha licitado el suministro de uniformidad del personal de líneas metropolitanas con un presupuesto de 856.412,66 euros (IVA excluido), así como la licitación del servicio de mantenimiento de la red de telefonía tren-tierra con un presupuesto de 333.000 euros (IVA excluido)



¡Existen tantos ejemplos que nos sitúan en el buen camino!. En el convenio cambiamos dinerillo por el agente único y por los derechos adquiridos en materia de I.T. (incapacitat temporal). ¿Que ahora el dinerillo prácticamente ha volado?, pues paciencia. Eso sí, nosotros lo pactado lo respetaremos hasta la última de sus consecuencias. Y además contribuiremos activamente para que 93 directivos de la empresa aumenten su salario variable.

Hay en cuestiones donde el dinero no es un problema con tal de recompensar lo guays que somos. Ofrecer un 20% más de horas de relevo sindical, de lo que corresponde por ley a nuestros representantes, es como mínimo un gesto de agradecimiento a nuestra labor.

Porque, lo que sí tenemos que reconocer es que la empresa nos valora. Todo por facilitar nuestro trabajo y la satisfacción de nuestros clientes. Hay en cuestiones donde el dinero no es un problema con tal de recompensar lo guays que somos.

Otro aspecto a destacar es el papel necesario y poco valorado que hacen los sindicatos de clase por lograr que los trabajadores seamos como debemos de ser. Buena gente. Para mantener la disciplina, aunque no les guste, deben darnos toques de atención con esas frases que ya todos conocemos... "si tus hijos trabajan aquí es gracias a nosotros" o "tú no sabes quién soy yo". Nos ayudan a votar en las elecciones, o si no les votamos nos recuerdan como

tiraron del carro. También recurren a sus Federaciones para facilitar, por ejemplo, el tema de la excepcionalidad y que se realice, de momento, de la forma más ecuánime para todos los trabajadores y no, como la empresa y el gobierno consideren imprescindible. Lástima que con el recorte del 5% las Federaciones no pudieran ayudar igual. Desde alguna revista sindical se nos invita sabiamente a la coherencia. Y hacen especial mención a la incoherencia de los trabajadores que en las últimas elecciones se presentaron por Técnicos y Administrativos en las listas de SEMAF. ¡Qué escándalo!. ¿Cómo pueden unos trabajadores afiliados a un sindicato presentarse a las listas de otro?. ¿Qué se han creído?. ¿Pretendían demostrar algo?. Inadmisible. Los trabajadores han de ser fieles a sus sindicatos, les guste o no les guste. Ante un acto así no cabe ninguna otra lectura, ni interpretación. Esta decisión no fue más que una rebeldía gratuita. Y aquí, de rebeldías... pocas.

GRUPO 3 y 6 : "Tal vez esta sea la única ocasión en que el portarse bien no haya traído las consecuencias esperadas".

Por último querría destacar el papel del grupo 3 y 6. Del sacrificio realizado durante estos años. De su buen comportamiento. Y que ahora estoicamente encajarán lo que desgraciadamente parece que ocurrirá. Tal vez esta sea la única ocasión en que el portarse bien no haya traído las consecuencias esperadas. Porque en el caso de la reestructuración organizativa de los Supervisores de grupo, sí que se ha sido consecuente. Personas que durante años han dado lo mejor de si y que tragaron algún "sapo", ahora ven recompensado su saber hacer, confiándoles otros roles con los que poder seguir creciendo profesionalmente. Los Supervisores de LI-A ganaron por goleada.

Ser buenos nos hará mejores. Reírnos de nosotros mismos también. Que no falte la ironía.

NUESTROS QUERIDOS DIRECTIVOS



Rafael Guerra Mesauri

Secretari de la Secció Sindical del SEMAF a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Que calladito se lo tenían, ya se sabe “quien reparte se lleva la mejor parte”, pero no se trata de un pastel de cumpleaños comprado con dinero privado y repartido egoístamente, estamos hablando de un montante económico de dinero público, que debe ser gestionado o repartido por nuestros queridos directivos de forma responsable y no egoístamente.

Ahora sabemos que en FGC hay hasta 8 grupos profesionales, pero en el Convenio Colectivo aparecen 6 grupos y de éstos sólo se le aplica estrictamente el convenio a los 4 primeros grupos...

Ahora sabemos que en FGC hay hasta 8 grupos profesionales, pero en el Convenio Colectivo aparecen 6 grupos y de éstos sólo se le aplica estrictamente el convenio a los 4 primeros, en definitiva, los grupos 5, 6, 7 y 8 además de su salario tienen un salario variable que puede llegar a ser del 15% respecto a su salario.

Pues muy mal señores directivos, no es suficiente justificarse sólo con una hoja informativa defendiendo su sistema retributivo, y en ésta, por favor no escriban “FGC defensa l'aplicació de tots els sistemes que regeixen l'àmbit retributiu de l'empresa”, pues el que escribe también es parte de FGC y en ningún momento está de acuerdo en que ustedes se lleven hasta un 15%, además de su salario. Sean dignos de y por FGC.

Y como se atreven a jactarse diciendo que “l'empresa ha defensat l'aplicació dels increments establerts (IPC més 1.25%) per l'any 2010, mentre els increments d'aplicació establerts per la Llei de Pressupostos de la Generalitat per al 2010 han estat del 0.3%”. Pues bien, la LLEI 25/2009, del 23 de diciembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2010 ya establecía, en su artículo 26, como criterio para la modificación del 0.3% la firma de un convenio colectivo. Y aunque ustedes no lo dicen, también, el artículo 27 de esa misma “Llei” establece que “les retribucions per a l'exercici del 2010 dels alts càrrecs i personal assimilat no tenen cap increment respecte de les vigents

“les retribucions per a l'exercici del 2010 dels alts càrrecs i personal assimilat no tenen cap increment respecte de les vigents el 31 de desembre de 2008 “

el 31 de desembre de 2008. Y per a l'exercici del 2010, la quantia màxima individual de la retribució variable en funció d'objectius del personal directiu no pot ésser superior a la vigent per a l'exercici del 2008”.

FGC es una empresa subvencionada con los impuestos de los ciudadanos, por este motivo aún no hemos olvidado los famosos planes de pensiones que tanto daño hicieron a la imagen de FGC, ahora nos llega la información sobre unos incentivos abusivos, ¿qué es lo que debemos pensar.? Y si de verdad quieren despejar dudas publiquen cada año las tablas salariales hasta el grupo 8 y el porcentaje que han aplicado, en los últimos años, al salario variable.

Gestionen con plena transparencia, FGC no se merece una segunda vez.



Aún no hemos olvidado los famosos planes de pensiones que tanto daño hizo a la imagen de FGC

Unió General de “Tot meu”



Jordi Contreras Hernández

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

Voldria aprofitar aquest article per explicar un fet discriminatori, dels varis que existeixen en aquesta empresa, de les seccions sindicals majoritàries envers la nostra secció, i que cadascú en tregui les seves pròpies conclusions.

Com tots sabreu existeix una Comissió Social formada per tres representants designats per la direcció de l'empresa, i cinc representants formats per la representació dels treballadors, distribuïts de la següent manera: 3 UGT, 1 CCOO i 1 SEMAF. A principi d'any i a l'empara de l'article 41è del Conveni Col·lectiu 2005-2010, relatiu al repartiment del fons per a activitats recreatives diverses celebrades durant l'any anterior, s'acorden els repartiments dels diners referents al fons definit en aquest article.

No m'agradaria fer observacions massa subjectives respecte a la utilització d'aquests fons, però segurament que podríem invertir aquests diners en fets objectius o actes més profitosos que ens fan sospitar d'un finançament encobert, observada la diferència de preu segons el sindicat que l'organitza, i innecessari ja que les seves federacions reben unes subvencions de l'estat prou elevades, aproximadament uns 250 milions d'euros l'any, com per haver de trepitjar a la resta de seccions sindicals d'aquesta manera tant miserable.

Com que nosaltres mai havíem celebrat aquest tipus d'actes, amb data 16.10.2009 varem presentar un escrit a l'àrea de relacions laborals demanant els requisits necessaris per tal de poder celebrar aquestes activitats. Amb data 21.10.2009 varem rebre una resposta per escrit d'aquesta àrea on es detallaven tots i cada un dels punts que calia complir per tal de fer efectiva la subvenció definida en l'article 41è del conveni col·lectiu.

UGT i CCOO es neguen a cedir les subvencions cap a aquesta secció sindical, basant-se en una acta de l'any 1993, vinculada a un conveni col·lectiu derogat.

En l'acta d'acords de la Comissió Social del passat 7 de febrer de 2011, les seccions sindicals d'UGT i CCOO van exposar que la secció sindical del Semaf no havia comunicat al comitè d'empresa la realització de les activitats lúdiques i es van negar a cedir les subvencions cap a aquesta secció

sindical, basant-se en una acta de l'any 1993, vinculada a un conveni col·lectiu derogat. La representació de l'empresa va manifestar que desconeixia aquesta acta i que la secció sindical del Semaf havia complert escrupolosament amb tots els requisits que se li van demanar des de l'àrea de Relacions Laborals. Però els senyors d'UGT i CCOO, per la majoria que representen en el comitè d'empresa, van decidir que els diners només eren per a ells.

Sembla ser que en les anteriors comissions socials no va ser un requisit indispensable per subvencionar les activitats lúdiques i/o recreatives ...

Un cop succeïts aquests lamentables fets per unes persones que diuen que defensen els interessos dels treballadors, amb data 11.02.2011 varem demanar al President i al Secretari del Comitè d'Empresa, que ens fessin arribar les còpies de petició de les activitats lúdiques des de l'any 1993, i després de 3 mesos encara no hem rebut cap resposta. També hem buscat els acords d'aquesta comissió social en anys anteriors i sembla ser que l'acta del 1993 no era un requisit per subvencionar les activitats lúdiques i/o recreatives. Curiós, oi?

La nostra secció sindical, en base a aquest fons va decidir realitzar alguna activitat recreativa, com la que varem fer el 20 de febrer de 2010 al Parc de “Can Cases” al terme municipal de Martorell, amb una bona Calçotada, al preu mòdic de 5 euros per persona i els nens gratuït. No m'agradaria ser frívol amb el tema, només voldria fer coneixedors als seus afiliats, molts d'ells participen en les nostres activitats lúdiques, de l'acte tant insolidari i partidista que han realitzat els sindicats en els quals militen, els mateixos que llavors ens critiquen per ser un sindicat corporatiu, segurament per que no tenen altres arguments on agafar-se.

Lamento informar-vos, que haurem d'augmentar les aportacions de les futures activitats lúdiques que realitzem obligats, clar, per la insolidaritat dels nostres companys. El considerable dèficit que ens ha generat aquesta egosita actitud no ens ajuda gaire però, fent un gran esforç, us diem que la nostra secció sindical assumirà el deute i no us demanarem cap suplement econòmic de les activitats que ja s'han celebrat fins a data d'avui.

Tant sols canvis d'Aparença



José Manuel Díaz Gómez

Acció Sindical del SEMAF a FGC

Després de les jornades electorals del l'any passat, hem pogut viure un nou canvi de govern, tot i que la retallada del tot injusta fou feta pel tripartit. En l'actualitat, i dins del context de la crisi econòmica i dels gairebé 700.000 aturats, la Generalitat està duent a terme un nou ajust econòmic per tota la seva administració i les seves empreses públiques. Aquets ajust afecta directament a FGC, a través de l'anomenada Instrucció número 1/2011, on es fan retallades en les despeses de personal i als seus efectius. L'empresa ha hagut d'aportar documentació per poder ser inclosa dins de les empreses que poden cobrir el 50% de les seves places a l'hora de contractar.

... degut a una mobilització per part de "La Unión General de Trabajadores", on tres mesos abans van consumir hores i hores de relleus sindicals dedicats exclusivament a recollir més de 350 vots per correu, fent possible arribar al 91,60 % de participació.

Tanmateix, amb anterioritat, van transcórrer uns processos electorals de caràcter sindical a FGC, on varem observar un petit canvi de tendència del vot que van exercir els seus treballadors. Però no ha estat suficient per trencar la majoria, a la unitat de negoci de tren, degut a una mobilització per part de "La Unión General de Trabajadores", on tres mesos abans van consumir hores i hores de relleus.. També cal dir que en els processos electorals a FGC encara succeeix que un treballador vagi a exercir el dret de vot i es trobi que algú ja li ha exercit el vot per correu sense que ell ho sàpiga, però tot i això el comportament va ser força normal, amb l'excepció d'algun fet aïllat sense importància. Malgrat això no ha succeït el mateix en 2/3 parts de la unitat de negoci de turisme y muntanya on els seus treballadors han votat amb una participació dins el 70% i 80% (valors més normals d'una empresa tot i que sembli un exemple del "dual sindicalisme" que hi ha actualment), un canvi total dels seus representants sindicals.

Dins la negociació del nou conveni, les seccions sindicals de classe s'han unit per presentar una única plataforma de conveni, on entre d'altres coses segueixen acceptant que se'ns retiri el Complement per Incapacitat Temporal. Tot i que ens van cridar per adherir-nos i no és perquè no ens agradi, a SEMAF FGC sempre hem defensat unes taules salarials justes per els agents de producció (dins l'empresa i el seu grup salarial, sobretot en el plus dissabte, plus festiu i plus festiu especial igualar-ho amb el reten per "averi/accid" a l'escala salarial 4A tots els festius 103,46 la última actualització) . Aquesta "acció sindical" que porten les seccions sindicals de classe en aquesta nova plataforma del conveni continua igual que en la d'anteriors convenis, sembla que aposten molt per producció però realment porten la mateixa política sindical de sempre, la de "NO" afrontar amb realitat les moltes diferències socials i econòmiques que encara hi ha entre els reballadors, dins la unitat de negoci de tren, on a uns se'ls diferencia els festius i per uns altres tots els festius són iguals. Fets com aquests per la secció sindical de SEMAF FGC, a més d'uns altres que estan dins la nova plataforma del conveni 2011, i el que encara és vigent a efectes econòmics, fa que l'idioma que existeix entre seccions sindicals no sigui el mateix.

No afrontar amb realitat les moltes diferències socials i econòmiques que encara hi han pels treballadors, dins la unitat de negoci de tren, on a uns se'ls diferencia els festius i per uns altres tots els festius són iguals

Probablement durant aquest any 2011 haurem d'anar amb molt de compte amb tot allò que es negociï, tot i que Semaf tingui més representació, ja que serà molt difícil aturar aquest col·lapse del que cada dia estem més a prop. Voldria també agrair el suport que hem obtingut dels treballadors en aquestes eleccions ja que ha fet possible obtenir més representació i el que més valorem és que el vot ha estat voluntari i presencial, la qual cosa té un gran valor afegit. Ara toca lluitar per defensar un lloc de treball amb els interessos econòmics, socials i professionals.

AFILIA'T A SEMAF !!!

Subasta de Turnos B-V

El mes de marzo para los maquinistas de BV es un momento álgido de emoción en nuestras vidas, ya que como cada año, se da inicio a la subasta de turnos. Pero este es un año bastante atípico, a medida que se ha ido avanzando en la subasta, los turnos que van quedando, misteriosamente, son domingueros y turnos sin flecos. ¡Oh sorpresa! ¿será posible que ahora nos demos cuenta que la finalidad del nuevo itinerario BV05 sirvió, más que para meter dos trenes con calzador, para reducir o eliminar los flecos de los turnos? Quizá ahora muchos se den cuenta de lo contraproducente de este nuevo itinerario, puesto que el aumento de trenes en la mañana a penas se nota, por no mencionar que es habitual suprimir circulaciones para cumplir el más que ajustado horario.

Si a esta disminución de ingresos que representa la desaparición de flecos le sumamos el recorte salarial del 5%, a mi me sale una crisis colectiva. Y la verdad sea dicha, los flecos daban vidilla a turnos tan despreciados como el 14 o el 40 y ni hablemos del turno 5 que desde que ha perdido sus pluses ha sido abandonado por el anterior titular (representante sindical) que ha preferido pasarse a cobrar, que no trabajar, otro turno más suculento de la tarde. No creo que ahora a los veteranos les hayan entrado unas ganas locas de trabajar hasta las tantas y los fines de semana, así que deduzco que no sólo es mi nómina la que ha ido enflaqueciendo con los

meses. Quizá si no firmáramos todo o si nos uniéramos de verdad para reclamar nuestros derechos la empresa no nos tomaría por el pito del sereno. Para vergüenza de muchos en el sector de transportes somos los trabajadores más castiga-



dos y personalmente creo que es porque la única cosa que tenemos en crisis no sólo es la economía, nuestra pasividad es una crisis que no nos dejará avanzar.

Psdo. *El Quinto Jinete*

La Gran Familia

Hace poco más de un año, en una reunión con el antiguo presidente de FGC, éste nos decía que él y UGT eran primos hermanos. Pero unos meses después el gobierno de la Generalitat aprobó un decreto de ley y nos quitaron un 5% de nuestro sueldo. Ahora, hace unos días, el Director de Recursos Humanos, en una comisión de seguimiento sobre el G3-G6, dice, al resto de sindicatos, porque nosotros no nos dimos por aludidos, que somos una gran familia. Miedo me da, y más sabiendo las pretensiones de la empresa sobre el futuro del G3 y del G6. Al G3 no les quiere pasar al 100% cuando cumplen los cuatro años aun estanto regulado así en Convenio, y al G6 no les quiere pasar al G3 aunque lo hayan plasmado en sus contratos, porque dentro de cuatro años no les quiere pasar al 100%.

Esto no tendría sentido si no fuésemos una gran familia, o ellos, los sindicatos mayoritarios de clase y la empresa, porque si dejásemos los vínculos familiares a un lado, que solo sirven para consentirse todo tipo de incumplimien-

tos, y firmar toda serie de atrocidades laborales, todos estos males que pasan siempre por la aprobación de la mayoría del Comité de Empresa, la familia, nunca se llegarían a realizar, y mucho menos a consensuar y plasmar en las actas que regulan y consienten su política actual de Relaciones Laborales.

Creo que todas las personas no tenemos el mismo concepto sobre el significado de la palabra familia, y menos aún de lo que entraña y conlleva formar una familia.

Es cuanto menos extraño, por no decir inaudito, que estas personas que participan día a día en mantener viva y unida esta gran familia, consientan y negocien semejantes barbaridades para sus propios hijos y sobrinos, así como para los hijos de sus amigos y familiares más cercanos, pues al final, todo queda en familia, lo bueno y lo malo, lo legal y lo ilegal, y el futuro, ni se sabe....

Equipo de Redacción

Convenio de Montaña bajo mínimos. (Trabajando al margen de la Ley)

Estudiando el Estatuto de los Trabajadores hemos detectado que hay varios puntos del convenio que están por debajo del mismo.

Artículo 34. Jornada.

3. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo, o en su defecto, acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

- En el convenio de montaña figura que entre jornadas mediarán como mínimo diez horas.

- Además existen turnos de 9 o más horas efectivas, que de cara a próximas ordenes de servicio habría que tener en cuenta.

En el convenio de montaña la hora extraordinaria está por debajo de la hora ordinaria.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deben ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización.

- En el convenio de montaña la hora extraordinaria está por debajo de la hora ordinaria.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

- Cuando es necesario que una persona venga a trabajar en su día de descanso, si no hay ningún voluntario, obligan a uno de los trabajadores a trabajar.

Cuando es necesario que una persona venga a trabajar en su día de descanso, si no hay ningún voluntario, obligan a uno de los trabajadores a trabajar.

Artículo 37.

Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. Permisos retribuidos.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de

exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- La realización de exámenes prenatales es considerado como visita de especialista, teniendo las mismas un máximo anual.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- La empresa ofrece media hora de lactancia al inicio o fin de la jornada o una hora en el transcurso de la misma.

5. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la ley de procedimiento laboral.

- La empresa es la que establece los turnos y los tiempos de reducción de jornada, y no el trabajador.

Este es el asesoramiento que recibieron los delegados de la explotación de Montserrat en la firma del convenio por parte de su sindicato.

Nunca pudimos imaginar que quien debe velar por el bienestar de los trabajadores, esté de acuerdo en que éstos trabajen por debajo de lo que obliga la ley en nuestro país.



Afiliados pasivos



Daniel Benavidez Ruiz

Assessor i Coordinador dels Grups
3 i 6 de contractació.

Llevo más de 4 años trabajando en FGC, casi todos ellos estuve afiliado al sindicato UGT, 3 de los cuales como miembro del grupo de tracción de la línea L-A.

Durante este tiempo, en especial los 3 en los que fui miembro del grupo de tracción, me he mostrado bastante contrario a muchas cosas, tanto en la manera de proceder del sindicato, como en los valores que me parecía que deberían primar en este.

Los que medianamente me conocéis, es lógico que más los compañeros de L-A, aunque también muchos de los que ahora estáis en B-V, sabéis que podría considerármese como una persona bastante cabal. Cualquiera de vosotros que haya mantenido una conversación conmigo relativa a la empresa o a los sindicatos, sabe cual es más o menos mi manera de pensar, y cuales son mis opiniones en los asuntos importantes que conciernen a estos.

Al igual que he hecho con cualquier compañero en cualquier conversación, he defendido esos criterios en todas y cada una de las conversaciones que he tenido dentro del sindicato, en especial en las reuniones de tracción a las que he asistido. Esos criterios no son descabellados. Básicamente, he criticado la escandalosa falta de comunicación con los afiliados, con el consiguiente desamparo que eso trasmite a la gente, he insistido una y mil veces en que no se daba suficiente importancia al grupo 3, así como que problemas que se divisan a un año vista no son tratados hasta que se nos echan encima. He dicho en innumerables ocasiones, que el secretario general de un sindicato, representa a los afiliados, sea cual sea su nombre, y que a los sitios debe ir como tal, aunque este tenga que llegar al extremo de defender lo contrario a lo que piensa, pero si es lo que deciden los afiliados, no hay más que hablar.

Bien, parece ser que cansados de tener a alguien que dice u opina lo que no quieren escuchar, desde principios del año pasado, he desaparecido para ellos, no siendo citado a los últimos grupos de tracción, no habiendo recibido una sola llamada, y ni siquiera apareciendo entre las 96 personas que formaban las listas para las elecciones sindicales.

Pero lo que realmente considero inaceptable, es el hecho de que hayan ignorado mis ofrecimientos de trabajo. En el último año, me ofrecí a hacer trabajos como llevar el control completo de horas de grupo 3 para, trimestral o cuatrimestralmente, hacer un repaso e igualar los porcentajes, con el fin de que no haya quien cobre 1200 euros al acabar el año, y quien tenga que devolver 100 h. Me ofrecí a llevar un control diario del chivato, para que en el momento en que alguien tuviera un turno fuera de lo pactado, recibiera una llamada del sindicato, y no tuviera que ser el afiliado

quien se buscara la vida llamando y pidiendo una solución.

Os cito solo alguna de las cosas a las que me ofrecí, y ninguna de ellas ha llegado a convertirse en realidad.

Llegados a este punto, solo quiero añadir que los que me conocéis, y sabéis que no son barbaridades lo que pienso, aquí tenéis una pequeña exposición de lo que hay. Se puede insistir infinitas veces, se puede exponer de mil maneras, y se puede tener el apoyo de todo aquel que te encuentras en la línea, pero si cuando llegas y hablas, no dices lo que se quiere escuchar, llega un día que te cierran la puerta. Sin embargo, todos somos testigos, de cómo alguien que aparece de la nada, pero que parece hecho a imagen y semejanza de quienes mandan, puede ganarse un puesto y un relevo cuando haga falta.

Acabada mi paciencia, como podéis ver estoy afiliado a SEMAF. No como reacción a mi marcha de UGT, sino como reacción al principio que me mueve y que mueve a otra mucha gente, la participación. Cabe la posibilidad de que en los próximos años esté completamente en contra de cuanto proponga SEMAF, pero si es así votaré en contra de susodichas propuestas, porque para quienes somos así, el principio que nos mueve es ese, la participación. Se que van a defender a ultranza lo que vote la mayoría de sus afiliados, siempre han funcionado de esta forma y me gusta que así sea a pesar que los que tengan que defenderlo puedan haber votado lo contrario.

Cabe la posibilidad de que en los próximos años esté completamente en contra de cuanto proponga el sindicato, pero si es así votaré en contra de susodichas propuestas, porque para quienes somos así, el principio que nos mueve es ese, la participación

Para quienes seáis afiliados pasivos, de aquellos para los que el sindicato está para cuando te saltas un disco, o la empresa te discrimina, puede que el sindicato del que yo era miembro os sea suficiente. Para los que como yo, necesitáis decir lo que pensáis, y os hierva la sangre viendo según qué cosas y estáis en dicho sindicato, solo os diré una cosa: Si piensas lo contrario a los que mandan, como decimos aquí, "ja has begut oli".

Agent Únic: Amb la seguretat no s'hi juga.



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

El passat 13 d'abril de 2011, després de meditar molt sobre la seguretat en la circulació en la conducció en Agent Únic, la nostra secció sindical va prendre una difícil decisió que se li va fer arribar al nou director general de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, com és el fet de mostrar la nostra disconformitat amb els acords signats el 28.06.2008, per incompliment d'aquests.

Aquesta decisió es deguda als reiteratius incompliments que s'han produït per part de l'empresa a l'hora d'aplicar els acords signats sobre l'Agent Únic

Aquesta decisió és deguda als reiteratius incompliments que s'han produït per part de l'empresa a l'hora d'aplicar els acords signats sobre l'Agent Únic en trens de viatgers, que ja fa massa temps que s'arrosseguen i malgrat els esforços per millorar mai ha existit una voluntat real per solucionar-ho, més aviat tot el contrari.

Per tal de posar-nos en antecedents, aquesta secció sindical va presentar un estudi per l' Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, INSHT, sobre l'Agent Únic en els trens de viatgers d'FGC i l'empresa ni tant sols ho va voler valorar i va optar per pagar a una empresa concertada ("Buereau Veritas") per elaborar un nou estudi. Un cop finalitzat aquest nou estudi i després de les aportacions per part dels Representants dels Treballadors i de la Direcció de l'Empresa, on es van acabar de definir una sèrie de punts elementals sobre la seguretat en la circulació, amb data 28 de juny de 2007, es van signar els acords sobre l'Agent Únic en trens de viatgers.

Aquesta secció sindical estava disposada a mantenir en un segon pla la part econòmica, sempre i quan es garantís la total seguretat en la circulació dels trens que circulessin en aquestes condicions. Per això en els acords que es van signar el juny del 2007 la Representació dels Treballadors va tenir un pes important en les mesures de seguretat que s'havien de dur a terme juntament amb l'estudi realitzat. Al cap de poc temps tot això va ser paper mullat.

Per una qüestió basada amb en la responsabilitat i la consciència sobre el risc que els suposa als treballadors i als

clients de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, aquesta secció sindical ha mostrat la seva disconformitat amb les Acords signats amb data 28.06.2007 sobre l'Agent Únic dels trens de Viatgers en els ramals de Manresa i Igualada.

Tenim la sensació que l'empresa no s'ha pres seriosament temes de seguretat tant elementals com la circulació amb Agent Únic en trams de via Única, entenent que el que realment li interessava era treure's de sobre els Caps de Tren per evitar despeses de personal, ja que amb la imposició de l'itinerari LA50 necessitava més treballadors, i això ho volia evitar fos com fos, fins al punt que ens hem sentit enganyats. Per tal de justificar aquesta reflexió, fem esment a una sèrie de punts ens els quals queda en evidència la falta de seguretat i d'interès per part de l'empresa:

- Temps excessius de conducció i manca de descansos per la imposició de l'itinerari LA50. Acta de desacord amb data 17.10.2007. Som la empresa ferroviària amb més temps de conducció i menys descansos, ja que el concepte de Descans va ser substituït pel de Disposició.

- Recomanacions i posicionament de la Inspecció de treball i Seguretat Social amb referència d'Expedient: 8/0002401/09, 8/0002905/09, 8/0012163/09 i 8/0034339/09, com a conseqüència de la presentació de signatures de la pràctica totalitat dels Maquinistes demanant una nova rotació de torns que compleixen la única normativa ferroviària vigent. Però l'empresa va ometre totalment aquestes recomanacions.

- Escrit amb data 14.05.2010 i 20.07.2010 al Cap de Prevenció i RSE instant-lo a aplicar les recomanacions indicades pel Centre de Seguretat i Salut Laboral, on tampoc no ha fet ni cas.

- Escrit al Cap de relacions laborals amb data 01.11.2009, informant que per desconeixement dels comandaments no s'apliquen les actes d'acords, i encara no les coneixen.

- Escrit del 7.10.2009 al Cap de Prevenció i RSE sobre la deficient comunicació de la radio telefonia. Comunicats de Riscos: 15.09.2006, 29.02.2009, 31.08.2009 i 7.01.2010. Mai han funcionat correctament i els mòbils que se'ls ha dotat als trens durant setmanes poden estar sense cobertura en certs trams amb túnels.



- La Circulació de composicions de dues UT's amb Agent Únic en condicions degradades pel ramal de Manresa quan no haurien de circular en aquestes condicions. Escrit al Cap de Prevenció i RSE amb data 15 de juliol de 2010 informant-lo dels fets i mencionant-li els Comunicats de Riscos. L'empresa mai ha tret cap comunicat als Maquinistes informat de les condicions de circulació degradades davant d'una possible incidència.

S'han tramitat catorze Comunicats de Riscos vinculats amb la falta de prevenció i incompliments sobre l'Agent Únic

El personal que ocasionalment ha realitzat tasques d'Agent d'Acompanyament, majoritàriament ni tenien la formació ni sabien els motius pels quals havien de realitzar aquestes funcions, malgrat el munt de vegades que aquesta secció sindical ho ha demanat en els Comitès de Seguretat i Salut i Seguretat en la Circulació.

- S'han tramitat catorze Comunicats de Riscos vinculats amb la falta de prevenció i incompliments sobre l'Agent Únic, on no s'han respectat els acords del 28.06.2007. Les irregularitats han estat registrades en els Comunicats de Riscos de les dates següents: 09.02.2009, 12.05.2009, 18.05.2009, 3.06.2009, 5.06.2009, 25.12.2009, 30.12.2009, 12.01.2010, 13.01.2010, 12.04.2010, 27.04.2010, 10.05.2010, 17.05.2010 i 1.06.2010.

Cap d'aquests comunicats de riscos se'ns ha donat resposta ni solució, han estat omesos pels responsables afectats tot i haver tramitat mancances tant elementals com la inoperativitat dels monitors del CTTV en les estacions amb corba.

- Escrit, amb data 24.07.2009, al responsable de formació demanant els protocols que es van establir per a garantir el coneixement dels aspectes bàsics de la circulació



en agent únic durant el període de formació. Aquesta àrea de formació no ha fet res en absolut, i ni tant sols ens ha donat cap mena d'explicació a nosaltres ni ha intentat que el sistema d'empresa funcioni millor.

- Li varem tornar a recordar al Cap de Prevenció i RSE, amb un escrit amb data 22.03.2011, del gran descoïment que tenen els comandaments tant en l'aplicació dels acords signats com de les resolucions de la inspecció de treball, i li fem memòria de l'existència de 14 comunicats de riscos en matèria d'Agent Únic dels quals no s'han solucionat cap de les mancances.

Semaf és un sindicat Professional de Maquinistes que lluita per assolir uns mínims de seguretat en la circulació, per tant no vol ser responsable ni avalador de possibles accidents, fins ara només incidents, que es puguin produir en el futur per incompliments bàsics en matèria de Seguretat en la Circulació o bé per manca de formació que vagi lligat en aquest sentit.



Los hechos y la palabra.



Pere Valero Lesa.
Maquinista de la línea L-A.



Después de más de seis meses de las elecciones sindicales, quisiera valorar un poquito la actual situación sindical del Semaf des de mi punto de vista. En primer lugar las elecciones sindicales del año 2006 con los del 2010 casi podemos decir que David ha vencido a Goliat. No tanto por el número de delegados que ha obtenido cada sindicato, que también es de considerar, sino porque Semaf prácticamente ha doblado el número de votos en comparación a 2006.

La actual ejecutiva del Semaf ha sembrado muy buena semilla y está dando muy buenos frutos

La actual ejecutiva del Semaf ha sembrado muy buena semilla y está dando muy buenos frutos. Si conocéis la verdadera historia de David y Goliat, está relatada en el capítulo 17 del libro de 1º de Samuel, el la Biblia, muy interesante. Y es que el gran equipo de Semaf formado en 2006 / 2007 seguramente sin darse cuenta han actuado como “buenos y nobles cristianos” en todo su quehacer.

Han sido fieles a sus estilo de trabajo, fundamentado en la nobleza y transparencia de sus palabras

Quisiera destacar la Fe: “la certeza de lo que se espera, la convicción de lo que no se ve”. Los delegados y colaboradores del Semaf, han sido fieles a esta fe, sin desmayar ni ceder, por las adversidades, escepticismos y trabas que han encontrado. Han sido fieles a sus estilo de trabajo, fundamentado en la nobleza y transparencia de sus palabras y acciones, no dejándose influenciar por modas, tentaciones, ni mucho menos por las presiones de un mundo hostil. Semaf ha tenido y tiene fe en querer hacer bien las cosas (como Dios manda!!)

La virtud: A parte de la nobleza, honestidad, humildad etc. La virtud que más ha destacado en los últimos meses, seguramente des de el 2008, es la del trabajo. Han trabajado muchas más horas y más abundantemente que nadie en FGC. Si para ello hubieran usado sólo las horas de relevo que da la Ley, no hubieran ni podido empezar, pues a

duras penas las horas dan para las reuniones de Ejecutivas y poco más. Siempre con fe, voluntad y sacrificio han sufrido horas de sueño y sacrificado días libres de descanso, no sólo para la campaña electoral, sino para confeccionar turnos con descansos de 45 minutos adecuados para los maquinistas y elaborar un dossier de mas de 220 paginas de comunicados de riesgo, denuncias a Inspección de Trabajo, y un montón de deficiencias de mantenimiento en todas las cabinas de conducción de las U.T. 213. ¡Esto es ser más trabajador que nadie!

El Conocimiento: Con asambleas y sin asambleas, la ejecutiva y sus colaboradores, siempre están dispuestos a escuchar a quien tenga algo constructivo que aportar y por supuesto siempre bien asesorados por un excelente servicio jurídico de ámbito nacional y con una gran experiencia en el mundo ferroviario.

También tienen el conocimiento de andar por la vida con “sentido común para el trabajador”, lo que en catalán llamamos “seny”. No firmar nada de lo que luego uno tenga que arrepentirse por ignorar la Ley Laboral. También ser conscientes de no dejarse arrastrar por ningún sindicato mayoritario. Y el conocimiento de ser conscientes de que deberán andar siempre con pies de plomo, porque no faltará quien les ponga trampas, informes falsos etc.

El Dominio Propio: ¡Y mucho que tendrán que tener! Si antes de las elecciones ya les trataron de embusteros. Ahora me pregunto ¿A donde quieren ir a parar los que utilizan el juego sucio?

Dominio propio, compañeros, dice proverbios 12:16. Más el que no hace caso de la injuria es prudente.

Paciencia: La habeis tenido y la necesitaries para el futuro, porque la paciencia da sus buenos frutos. Habéis sembrado buena semilla en L-A. Ahora toca trasladarlo a B-V, que en cierto modo es lo que dice un Comunicado con fecha 27 de octubre de 2010.

En cuanto a mi, gracias a Dios, siempre me ha gustado tener las ideas claras. Hace meses, quizás años, que me leo todos o casi todos los comunicados y boletines de todas las secciones sindicales de FGC, sin olvidar la frase “Examinadlo todo y retened lo bueno”. Cuando estas líneas salgan a la luz, ya será un hecho, mi afiliación a Semaf como el de muchos más.

Felicidades Semaf!!

El Poder



Isaac Tresens Quilez

Assessor de Coordinació de Normativa del SEMAF als FGC.

Com és sabut, la majoria d'empleats de la nostra empresa som subordinats, i dins de la jerarquia que tenim, una altra majoria som al peu d'aquesta. Tots els agents (d'estacions, de conducció, de circulació...) som els subordinats, per tan som els qui, a priori, no tenim el poder.

Però això, que no el tenim, no és del tot cert... La realitat és una altra totalment diferent, i és que si que el tenim, no hem d'oblidar mai que l'empresa funciona gràcies a nosaltres. Crec que tots plegats som persones, i fins i tot alguns, intel·ligents.

Aleshores, on vull anar a parar? És molt fàcil. Ho entendreu tots de seguida i la majoria em comprendreu i a més potser em fareu cas i tot.

Començaré exposant uns fets, i veureu com actuen els qui creuen que tenen el poder i els qui no, i com els qui en realitat el tenen resolen la situació, cosa que tots hauriem d'aplicar.

... alguns companys han estat abordats pels caps dient-los que (tot hi haver dedicat més de 100 hores del seu temps lliure) no mostren interès ...

Actualment, i des de finals del més de desembre, uns quants companys de producció estem fent les pràctiques d'operador de CTC de les línies B-V i L-A. En el meu cas concret, tot just abans de les "vacances" de Nadal vaig rebre una trucada del departament corresponent, on em deien que havia de començar-les des d'aquell moment i que les faria (tal com ja sabia) sense relleu, però també em van comentar que no hi hauria quadre de pràctiques i que les faria de tarda perquè a ells els venia bé que fos així.

Un altre punt era que al no haver-hi quadre les havia d'anar montant jo sobre el terreny i que cada cop que anés a fer-les



jo havia de telefonar al CCI informant i jo m'havia de posar d'acord amb els altres companys per no coincidir dues persones fent les pràctiques en el mateix moment. Aquest fet es va repetir amb tres companys més.

I tampoc no oblideu que si les estacions s'obren i els trens circulen és gràcies a nosaltres, per tant, som els qui tenim el poder.

Fins el dia de la redacció d'aquest document (principis d'Abril) ningú no ha acabat les pràctiques, però com sempre passa en aquests casos, els nostres superiors ja estan pressionant a alguns companys perquè les acabin.

Pel que sé, alguns companys han estat abordats pels caps que els han dit que, tot hi haver dedicat més de 100 hores del seu temps lliure, no mostren interès, que tenen una molt mala actitud mentre fan les pràctiques, que no les fan durant les franges horàries que les haurien de fer...

Indignant! Això és, indignant! Però com gosen! Però que dimonis s'han cregut!!!

A nosaltres se'ns imposa la franja horària i després se'ns acusa de fer-les en horaris inconvenients?!

A sobre quan resulta que estem treballant i per servei o torn no hi podem anar, encara no els sembla correcte!!!

Doncs un company va acabar desmoralitzat per culpa de tot això, i a sobre el van atemorir aquells que creuen tenir el poder...

En el meu cas concret això no m'ha passat, i espero pel bé de tothom que segueixi així, ja que jo seré molt més beligerant en el cas que m'intentin pressionar o amenaçar.

En aquest sentit, el poder el tenim nosaltres, ja que els cursos que fem voluntàriament, són això, voluntaris. És a dir, que ningú ens pot obligar a anar més ràpid o més lent a fer unes pràctiques, ni tan sols que les fem quan ells diuen. Ara tenen pressa, però el curs el vam fer fa gairebé dos anys.

Els tenen pressa...

No us deixeu intimidar, però tampoc perdeu mai el respecte pels superiors.

I tampoc no oblideu que si les estacions s'obren i els trens circulen és gràcies a nosaltres, per tant, som els qui tenim el poder.

El Síndic de Greuges respon.

A continuació volem informar-vos que en el decurs de l'any 2009 varem enviar un escrit al Síndic de Greuges de Catalunya, concretament al senyor Rafael Ribó, per sol·licitar que intentin solucionar uns buits legislatius sobre els temps màxims de conducció, que encara ara existeixen. Per això us transcrivim els fragments més rellevants, tant de l'escrit com de la resposta que varem rebre durant el 2010, signat pel mateix Rafael Ribó.

ESCRIT AL SÍNDIC DE GREUGES

Ens dirigim a vostè per tal que intentin solucionar una indeterminació legislativa. Aquesta falta de determinació dona fets com el següent: Els maquinistes que realitzen el trajecte Barcelona-Manresa per la línia R5 no coneixen quin és el temps màxim de conducció, però en canvi els que circulen per la línia R4 sí, podent complir així amb la Llei ferroviària estatal ("Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario donde la Disposición adicional duodécima establece los Tiempos máximos de conducción en el transporte ferroviario) i autonòmica (article 67.5e de la Llei 4/2006, de 31 de març, Ferroviària de la Comunidad Autònoma de Catalunya).

El problema apareix a partir de febrer de 2008, amb anterioritat els temps de conducció complien amb la Llei ferroviària estatal, però a partir d'aquesta data la direcció de l'empresa d'FGC va modificar, per imposició, els horaris de conducció a la línia Llobregat-Anoia incomplint així la Llei estatal i possiblement també la Llei autonòmica.

Com que l'empresa es nega a informar de quin és el temps màxim de conducció, és per aquest motiu que no sabem si estem incomplint l'article 67, punt 5 apartat e, de la Llei 4/2006 on queda tipificat com infracció molt greu la conducció i la circulació de màquines excedint els temps màxims de conducció que quedin fixats per reglament.

El 3 de novembre de 2005, varem rebre una carta de la direcció informant-nos de la posada en marxa d'un pla d'acció sobre el consum d'alcohol, basant-se en la Llei estatal del sector ferroviari i el reglament que la desenvolupa, però en canvi pels temps de conducció no volen reconèixer la Disposició Addicional dotzena d'aquesta Llei.

Creiem que la legislació autonòmica, també hauria d'incloure els temps màxims de conducció, perquè així, les empreses ferroviàries d'àmbit autonòmic, com FGC, comencin d'un mínim en les negociacions per tal que, tant en els acords com amb els desacords, la seguretat en el trànsit ferroviari quedés regulada mínimament per la Llei, quedant la



seguretat assegurada independentment dels interessos empresarials o sindicals.

Tanmateix, la Inspecció de Treball va resoldre el 30 de juliol de 2009 la denúncia sobre el tema que ens ocupa, fent menció a aquesta indeterminació legislativa, pel que resol·lia formulant una expressa recomanació a l'empresa per tal que, davant l'actual situació d'indeterminació normativa en la matèria, en compliment del seu deure general de protecció dels treballadors davant dels riscos laborals, en l'ordenació del temps de treball del personal de conducció, respecti i s'atengui als límits de temps de conducció establerts en la disposició addicional dotzena del Reial Decret 2387/2004, 30 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament del Sector Ferroviari, en desenvolupament de l'article 92.3 de la Llei Estatal Ferroviària.

En el trànsit ferroviari els mitjans tècnics no garanteixen plenament que els errors humans puguin ésser evitats, aleshores el factor humà continua mantenint una funció rellevant. Per aquest motiu i pel bé de les persones, la normativa en seguretat ha de ser concisa, tant pel conductor com pel gestor ferroviari. En la nostra modesta opinió aquesta falta de concreció en la Llei Ferroviària Autonòmica està provocant una situació surrealista, és a dir, el gestor ferroviari estatal compleix amb la Llei autonòmica i estatal, però en canvi, el gestor autonòmic no compleix amb cap d'elles.

Finalitzem dient-los que tinguin en compte, que pel personal de conducció ferroviari és important saber que les coses es fan dins del marc de la legalitat, dons de produir-se un incident o accident, tant de bo mai es produeixi, per un error, almenys que sigui realment un error humà i no per un error degut a un excés de temps de conducció o descans inadequat.

RESPOSTA DEL SÍNDIC (setembre de 2010)

En relació amb el vostre escrit de queixa, us informo que he rebut la informació que m'heu anat fent arribar i nova informació del Departament de Política Territorial i Obres Públiques i del Departament de Treball.

Per una banda, com recordareu, us vaig informar que m'havia tornat a dirigir al Departament de Treball als efectes que m'informés sobre les actuacions dutes a terme i les mesures que se n'adoptarien.



Doncs bé, arran de l'informe elaborat pel Centre de Seguretat i Salut Laboral (CSSL), sobre el qual ja ens havien informat, la Inspecció va adoptar una sèrie de mesures:

- Requerir a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) que, en el termini de 12 mesos naturals, amplii l'estudi del CSSL, a fi d'obtenir un altre representatiu de l'estat de la situació analitzada.
- Assenyalar a l'empresa que ha d'establir els criteris de representativitat en el comitè de seguretat i salut laboral, a efectes d'elaborar l'estudi esmenat.

...davant la indeterminació normativa en la matèria, es recomana que l'empresa atengui el temps de conducció establerts en la disposició addicional dotzena del Reial decret 2387/2004, de 30 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament del sector ferroviari.

- Indicar que les recomanacions de l'informe del CSSL s'han d'estudiar i tractar d'implementar en el comitè de seguretat i salut laboral, mitjançant les accions que convinguin les parts.

Com a resultat de l'actuació inspectora també es requereix a FGC a completar l'avaluació de riscos laborals del lloc de treball, tenint en compte la conducció continuada com a factor de risc psicosocial-ergonòmic. A més, davant la indeterminació normativa en la matèria, es recomana que l'empresa atengui el temps de conducció establerts en la disposició addicional dotzena del Reial decret 2387/2004, de 30 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament del sector ferroviari.

Per altra banda, el Departament de Política Territorial i Obres Públiques també s'ha posat novament en contacte amb aquesta institució per informar-nos que havia rebut el requeriment formulat per la Inspecció de Treball el 13 de maig de 2010, en el sentit que en un termini màxim de 12 mesos naturals s'amplii l'estudi tècnic realitzat pel CSSL, amb l'objecte de poder disposar d'un document que sigui representatiu de l'estat de problema, analitzat a nivell de col·lectiu de maquinistes de l'empresa.

D'acord amb tota la informació de què dispo (l'actual i aquella que ja m'havien fet arribar ambdós departament i aquella que em vareu fer arribar), faig una sèrie de consideracions:

Pel que fa a l'actuació de la Inspecció de Treball, d'acord amb allò que es recull en el seu informe no hi ha regulació expressa en la matèria d'aplicació a l'empresa, ni des del punt de vista laboral, ni des del punt de vista de prevenció de riscos laborals per la qual cosa eno es pot requerir a l'empresa al compliment d'una normativa concreta i precisa de l'ordre social. I és per això, segueix raonant l'informe, que la mesura adoptada per la Inspecció, que l'empresa no atén, for una recomanació.

Pel que fa a la possibilitat, tal i com proposeu, que es dictés una normativa autonòmica determinant, com ho fa l'estatal, el temps màxim de conducció i descans dins la jornada laboral, sembla que la intenció del Departament de Política Territorial i Obres Públiques, ara per ara, no és abordar el desenvolupament reglamentari de la Llei, en espera de la finalització del procés d'assumpció de competències ferroviàries.

Atès que anteriorment, davant la manca de normativa, l'empresa i els treballadors havien acudit a al negociació col·lectiva per suplir-la, m'he dirigit novament al Departament de Política Territorial i Obres Públiques per tal que des de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya s'esmercin esforços perquè novament la negociació col·lectiva pugui resoldre el conflicte que plantegeu.

...he instat al Departament de Política Territorial i Obres Públiques que s'estudii l'oportunitat de desenvolupar reglamentàriament el contingut de la Llei ferroviària catalana.

Tanmateix, malgrat haver de donar per acabada la meva intervenció en aquest assumpte en no apreciar, d'acord amb la documentació i informació de què dispo, cap actuació irregular per part de l'administració que em permeti prosseguir les meves actuacions, vull que sapiguen que he instat al Departament de Política Territorial i Obres Públiques per tal que, després que s'hagi ultimat el procés d'assumpció de competències per part de la Generalitat de Catalunya en aquest àmbit, s'estudii l'oportunitat de desenvolupar reglamentàriament el contingut de la Llei ferroviària catalana.

PLAN DE AHORRO.

Escatimar en los c3ntimos para derrochar los euros.

Equipo de Redacci3n.

Desde hace aproximadamente dos a1os, en FGC se est1 aplicando un plan de ahorro empresarial, por una parte pedido por el gobierno, y por otra provocado por la situaci3n actual de crisis mundial. Justifican que no se tira de beta en esta empresa p3blica al mismo tiempo que se controla minuciosamente el gasto e inversiones. Hasta aqu3 todo correcto, e incluso aplaudimos y apoyamos la iniciativa, participando responsablemente en la contenci3n y reducci3n de 3ste.

La empresa hace alarde de este esfuerzo global de la plantilla, y lo hace suyo, se podr3a entender as3 porque lo est1 dirigiendo y materializando. Pero por otro lado, tenemos la informaci3n de que no se est1n cumpliendo los acuerdos b1asicos por parte de 3sta; descuentan sistem1ticamente el complemento de IT a partir del cuarto proceso de baja, no aplican las subidas salariales habidas en los cambios de zona de trabajo, no abonan la superior categor3a a los Agentes de Estaciones que realizan turnos de conducci3n inferiores a cuatro horas, aunque las conducen, olvidan pagar en las n3minas multitud de conceptos variables al personal del Grupo 3 y Grupo 6, como cambios de turno, cambios de zona de trabajo, dietas de movilidad, y cuando se reclaman se les dice que se lo pagar1n pero s3lo los tres 3ltimos meses, etc.

...olvidan pagar en las n3minas multitud de conceptos variables al personal del Grupo 3 y Grupo 6, como cambios de turno, cambios de zona de trabajo, dietas de movilidad, y cuando se reclaman se les dice que se lo pagar1n pero s3lo los tres 3ltimos meses.

Nos da angustia escuchar a la direcci3n de la empresa en diversos foros, hacer alarde de la gran obra realizada, por ellos claro, ahorrando grandes cantidades de dinero, y de dudosa procedencia, pues como todos sabemos, esta empresa funciona y subsiste gracias a unos presupuestos avalados por un contrato programa en el cual debe reflejarse euro a euro su destino, y adem1s justificar posteriormente su correcto uso.

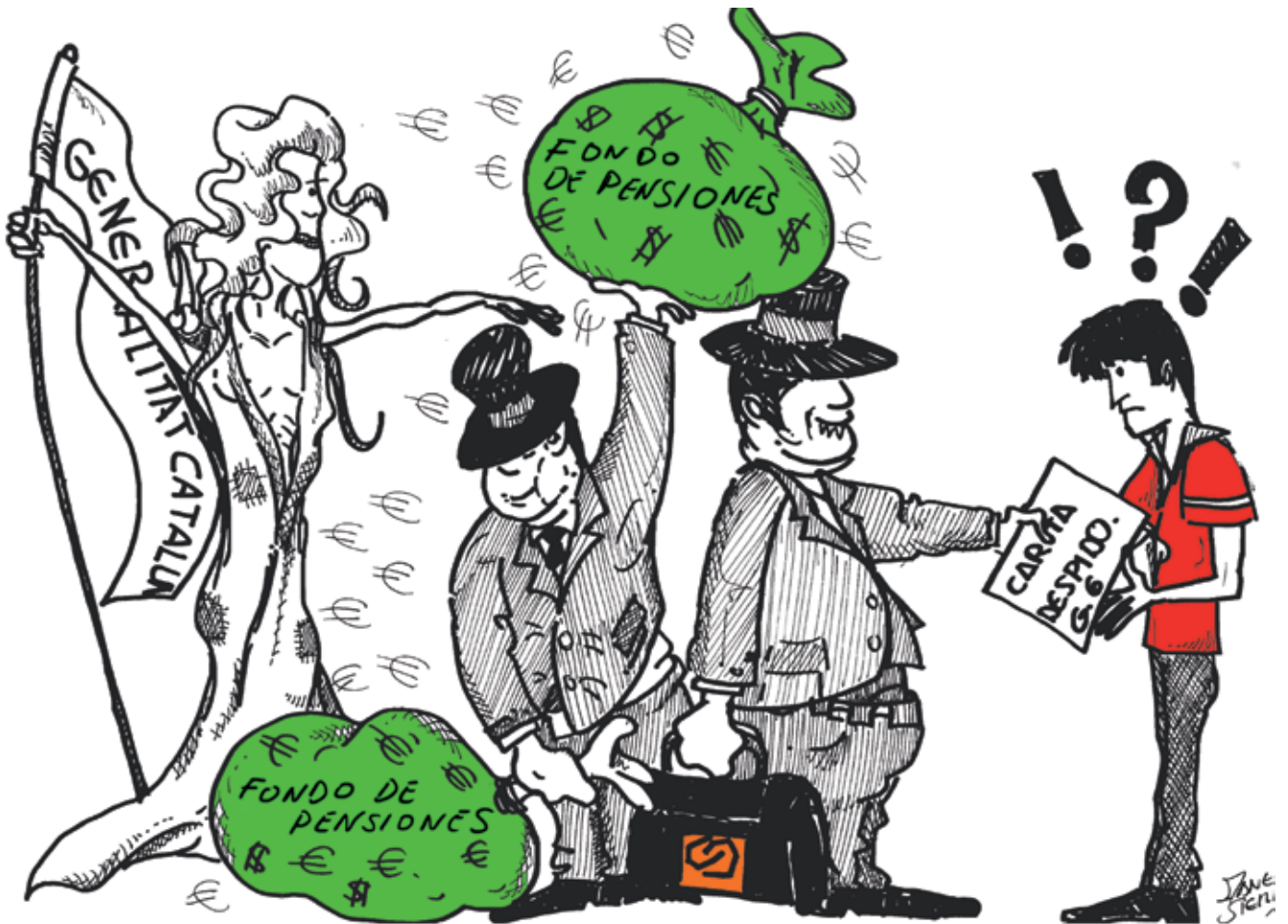


Est1 claro que FGC para ahorrar un euro, primero tiene que incumplir con alg3n presupuesto incluido en el contrato programa, y si se ha ahorrado un euro sin reducir el servicio que prestamos, algo se hace mal, o los presupuestos son muy abultados, o no se paga el trabajo presupuestado.

si se ha ahorrado un euro sin reducir el servicio que prestamos, algo se hace mal, o los presupuestos son muy abultados, o no se paga el trabajo presupuestado.

Todos sabemos cual es el ciclo natural de nuestro trabajo, el del G1, G2, G3 y G6. Por suerte para el G1 si no hay cambios o TD's por medio, todo est1 informatizado, y debidamente controlado, por el contrario, el trabajo que realizan las personas del G2, G3 y G6, es variable, hay una parte muy importante de este que no est1 informatizado, y que se controla manualmente. Es aqu3 donde vienen los problemas, se utiliza el tel3fono para informar, cambiar, rectificar y a1adir todo tipo de incidencias y alteraciones del servicio, que en muchas ocasiones no se llegan a reflejar nunca en las n3minas. Esto siempre ha existido, pero parad3jicamente nunca se ha corregido. Han sido, son y ser1n muchas las quejas por este motivo, sin soluciones. La empresa nunca ha abordado este problema con la sensibilidad que se merece, los motivos los saben ellos...

La empresa nunca ha abordado este problema con la sensibilidad que se merece, los motivos los saben ellos...



Concurso de Paellas

El próximo sábado 21 de mayo tendrá lugar en el parque de Can Cases (Martorell) un divertidísimo concurso de paellas en el cual todos y todas podéis participar. Y si eres de los que no te gusta cocinar no te preocupes porque podrás disfrutar del ambiente y comer de todas las paellas que se preparen.



Estaremos en Can Cases a partir de las 10 horas, así que no dudéis en participar y en traerlos a la familia.

BASES DEL CONCURSO:

- Se participará en parejas y se deberán dar los nombres de ambas personas en el momento de confirmar la asistencia.
- Un jurado formado por compañeros que no participan en el concurso decidirán que paellas son finalistas y cual ganadora.
- La paella ganadora será premiada con un regalo sorpresa y las finalistas recibirán un diploma.

Adultos: 10 euros
Niños: gratis.

Jordi López : 626381157

Jordi Giménez : 647333852

Sandra Gonzalo : 679269732

Jordi Contreras: 610890714

“Es pot mantenir el poder sense idees, però no es pot recuperar sense elles”.
Raymond Aron (1905-1983)

“És més fàcil creure que saber”
Josep Pla i Casadevall (escriptor i periodista català)

“Lo único necesario para el triunfo del mal es que los buenos no hagan nada”
Edmund Burke (escritor, pensador i polític britànic)



Una vez más, nuestros trenes, una vez cumplida su vida útil en FGC, emigran a tierras lejanas para prolongar allí su servicio unos cuantos años más. Si primero fueron los 400 los que cambiaron Sarrià por Cuba, luego las 700/1000 las que se repartieron por diversas empresas de renovación de vías y más tarde las UT diesel 3000 “ Man ” las que se marcharon de la mano de FEVE a tierras Asturianas, ahora le ha tocado el turno a nuestras recientemente retiradas UT 211 , conocidas popularmente entre nosotros como “ Copitos ”.

Aunque en este caso es diferente , ya que las 211 no volverán a circular como unidades eléctricas , si no como coches remolcados de tipo panorámico , una vez que en los talleres de Feve de Právia (Asturias) , se las desmotorice , se reformen sus testeros y se agranden sus ventanas , entre otras cosas. Una vez reconvertidas , partirán hacia Sudamérica para formar parte de un conocido tren turístico.

Desde aquí les deseamos un “ buen servicio ” en su nueva aventura en el emisferio sur.



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

