

# LA LOCOMOTORA



**XI congreso**

**SEMAF**

**16, 17 y 18  
noviembre 2011**

**SEVILLA**

**25 años de unidad  
de progreso  
de SEMAF**



## I Jornada

lúdico-esportiva en benefici de les **malalties minoritàries**

17 i 18 de setembre de 2011



"Tu respires sense pensar, jo només penso en respirar"  
Ana, 9 anys

**Participa-hi!**

Activitats:

- Torneig de futbol
- Torneig de pàdel
- Mercat solidari
- Activitats infantils (Map, Ludoteca, Infables)
- Balls (Estimació i classes de Dansa del ventre, Sevillanes, Salsa i Qi gong)

Lloc:

Complex Esportiu "Pau Gasol"  
Sant Boi de Llobregat

Entrada adult: 3€\*

\* La recaptació econòmica serà destinada a l'Associació Catalana de Fibrosi Quística



## Sumari

### Pàg. 3 i 4

Agente único en Vall de Nuria

### Pàg. 5

¿Y ahora, qué?

### Pàg. 6

Innovar o cruzarse de brazos.

### Pàg. 7

Prohibit estacionar.

### Pàg. 8

Empiecen por gestionar con transparencia.

### Pàg. 9

A Cor Obert.

### Pàg. 10 i 11

L'entrevista. Maribel Zamora

### Pàg. 12

Renovar-se o morir.

### Pàg. 13

Manual de usuario del Grupo 3/6 de contratación

### Pàg. 14

Todos somos MAQUINISTAS

### Pàg. 15

Nova Organització del Cremallera i Funiculars de Montserrat

### Pàg. 16 i 17

Todo lo que no se sabe, o no se quiere saber, sobre las horas extras

### Pàg. 18

I Jornada por la fibrosis quística

### Pàg. 19

Les vinyetes.

## Editorial

Encetem l'any 2012 amb una nova Comissió Executiva, la més jove de totes les que Semaf ha tingut. Això és símptoma de renovació com a conseqüència de l'onzè Congrés de Semaf celebrat durant el mes de novembre a Sevilla.

La mitjana d'edat se situa a la trentena, un quart de segle per sota de la majoria d'executives existents en moltes empreses públiques. L'envelliment probablement hagi estat com a conseqüència d'una manca de motivació cap a un col·lectiu que s'ha anat acomodant i això probablement provoqui que les noves generacions no mostrin un gran interès per continuar. Afortunadament a Semaf succeeix tot el contrari: els veterans, encantats, han donat via lliure a les noves generacions que van empenyent amb molta força.

A les generacions més joves els ha estat gairebé impossible assimilar que alguns representants sindicals ja eren alliberats sindicals quan aquests van néixer. Però, en canvi, el que no els ha costat gens és entendre la situació dels Grups 3 i 6 de contractació, ja que un percentatge molt important de la Comissió Executiva està o ha estat formant part d'aquest col·lectiu.

En la mesa de negociació pel nou conveni sorgiran forces punts que l'empresa voldrà retallar, però dels que més ens preocupen són l'augment de dies de treball i la cobertura del Complement de la I.T. per malaltia comuna, tot i que Semaf ofereix cobertures econòmiques per aquests casos, sobretot quan les malalties són greus o de llarga durada.

Existeix un altre punt que ha obert grans debats en el sí del sindicalisme, que consisteix en abolir les hores de relleu sindical per sobre del que regula la llei laboral vigent. En aquest cas, Semaf és la única secció sindical de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya que voluntàriament ha renunciat a acollir-se a uns acords bilaterals regulats per conveni col·lectiu. Aquests acords permeten millorar el crèdit i la gestió sindical per sobre del que defineix la llei, però mai hem entès a canvi de què.

La decisió de no acollir-nos a aquestes millores no és una decisió oportunista ja que des de que es va crear la secció sindical del Semaf a l'any 2005, mai ha realitzat cap minut de més per sobre del que diu la llei. La negociació del proper conveni col·lectiu serà l'escenari adequat per comprovar la voluntat i l'esforç de la representació dels treballadors. Aquest sempre ha estat el marc on els treballadors esperen més dels seus representants sindicals.



#### Coordinadors del butlletí:

Isabel López de Antonio.  
Sandra Gonzalo Jara.  
Juan Moreno Serrano.  
Ricard J. Aisa Graset.

#### Composició:

Rafael Gómez González.  
Ivan Arnalot Lorente.

#### Fotografia:

Toni Hermida Sala.

#### Suport Lingüístic:

Ariadne Marés Navarro.

#### Disseny i Producció:

S.E.M.A.F.

#### Equip de Redacció:

Jordi Giménez Martín.  
Eric Colls Hinestroza.  
Carlos Arenas Soto.  
Isaac Tresens Quilez.  
Jordi Contreras.  
Jordi López Ojea.  
Maribel Zamora Ruiz.  
Daniel Benevides Ruiz.



# AGENTE ÚNICO EN VALL DE NURIA



**Jordi Giménez Martín**

Secretari de Negociació Col·lectiva del SEMAF a FGC.

Desde hace muchos años, Vall de Núria ha sido dirigida por las mismas personas, independientemente de la presidencia de FGC o del gobierno de la Generalitat que ha estado en el poder manteniendo una misma línea en la gestión del cremallera de Nuria.

En un principio, lo convirtieron en un pequeño parque temático de montaña para poder tener su pequeño “Port Aventura del Pirineo”, pasando el Cremallera de Nuria de ser una pequeña línea ferroviaria de montaña, a un tren de la bruja en un pequeño parque de atracciones.

Esto significó que la dirección de Vall de Nuria fuese implantando políticas de optimización de recursos humanos independientemente de si era época de vacas gordas o flacas. Esta optimización se enfocó en instaurar la polivalencia, y se centró exclusivamente en el personal de circulación del cremallera, obligando a los maquinistas a que hicieran de jefes de tren, y a los jefes de tren a hacer de maquinistas.

Transcurrido un tiempo, siempre medido por la empresa, se compraron las dos unidades GTW2/6 que pueden circular acopladas y triplicar el número de viajeros que se transportan con las antiguas U.T.s, y con el mismo personal de trenes. La empresa redujo a su mínima expresión la brigada de obras, desprendiéndose de tres trabajadores que reubicó en otros puestos. En la máquina quitanieves iban dos maquinistas, uno para conducirla y otro para manejar las fresas, quitó al segundo y lo sustituyó por un operario de la brigada, que acabó pasando a ser de una empresa externa.

Hace unas semanas, la empresa comunicó a los representantes sindicales y trabajadores de la explotación la decisión de implantar el agente único, con fecha de 9 de



enero de 2012, según dicen para no contratar personal eventual externo y ahorrar así 200.000 euros al año, ¡mentira! El personal eventual ya está contratado y si los despiden irán directamente al paro. Realmente ahorrarían muchos euros, si de verdad es el objetivo de la empresa, reduciendo la plantilla de jefes, porque con una reducción de 5 ahorrarían unos 800.000 euros anuales, y sin contar con los objetivos de éstos, recordamos que solo en las Líneas Metropolitanas 92 altos cargos cobraron en marzo del 2011 680.000 euros por objetivos. Como argumento legal para la aplicación del agente único la empresa menciona que en el convenio colectivo actual de la explotación se contempla que se puede llevar a cabo esta medida, especificando que solo será cuando se cumpla con las características técnicas necesarias tanto en trenes como en estaciones, sin mencionar las de la línea que es donde está el mayor impedimento por motivos de seguridad. Se debería hacer en periodos de temporada baja, cuando el maquinista pueda realizar además de sus funciones las de intervención y venta de billetes en ruta, sin embargo se les está obligando a realizar dichas funciones en plena temporada alta.

Por otro lado, la supresión de la figura de jefe de tren supone una reducción de la calidad del servicio y la atención al cliente, ya que aparte de hacer el control de billete éste realiza una tarea de información, imprescindible en los trenes turísticos, imposible de sustituir por el maquinista, que tiene que atender la circulación del tren y descansar los tiempos mínimos regulados por la ley. Esto, repercutirá en las estadísticas de satisfacción del cliente, situadas actualmente en un 70%.



Al margen de todo esto está la seguridad en la circulación, el cremallera de Nuria es un transporte ferroviario de unas características especiales, ya sea por su oreografía, climatología o ubicación. Así pues, cualquier incidencia hace que sea el maquinista la única persona para poder solucionarla, por estar en un entorno que según las condiciones climatológicas o el lugar donde se produzcan sea imposible recibir ayuda externa.

El día 28 de marzo de 2011, SEMAF se reunió con el Presidente de FGC, y sin tener conocimiento de que la empresa quisiera implantar el agente único en los cremalleras de Nuria, ya le hicimos la propuesta de habilitar las cabinas de todas las U.T.s con puerta lateral para que el maquinista pueda acceder fácilmente a la vía si tuviera la necesidad de hacerlo, siempre basándonos en la información facilitada por los maquinistas de estos trenes.

Posteriormente, cuando los compañeros de Nuria nos informaron de las pretensiones de la empresa de implantar sin acuerdo esta medida, SEMAF le presentó un escrito al Director General de FGC, con fecha de 3 de noviembre de 2011, en el que le exponíamos los motivos por los que no veíamos viable esta implantación. Se destacaban entre otros, aquellos puntos vulnerados del convenio: deficiencias técnicas de la línea e infraestructura, falta de cobertura de móviles y emisoras en varios puntos de la línea, muchas zonas inaccesibles para los vehículos de rescate y evacuación, carencia absoluta de control de CTC en toda la línea. Todas estas deficiencias se veían agravadas cuando las condiciones climatológicas son adversas.

Se le informó de que el plan de evacuación del que disponían se había actualizado con fecha de enero de 2010, y en él no se contemplaba la posibilidad de circular con agente único, ya que la figura de jefe de tren era indispensable como se evidenciaba en su punto 4º, sumándole a

todo esto el riesgo grave que debe asumir el maquinista que circule en esas condiciones, en el supuesto de padecer un accidente o enfermedad, al no disponer de nadie ni de ningún medio para pedir ayuda.

Como tantas otras veces, no contestaron a este escrito, práctica habitual de la empresa cuando queda en evidencia, y simplemente se han limitado a actualizar el Plan de Evacuación quitando de él la figura del jefe de tren y sumando todas sus obligaciones a las del maquinista. Posteriormente se reunieron con los representantes sindicales el 5 de enero de 2012 para informarles de todos los cambios que se producirían en cuanto a turnos, horarios, descansos entre jornadas... que afectarían al personal a partir de su implantación, constatando que algunos de estos cambios vulneran los contratos individuales de los trabajadores de esta explotación.

Interpreto en todo esto que la empresa lejos de mejorar el servicio lo está desatendiendo, y está dando una imagen al exterior de pesetera al estilo inglés, supeditando unos míseros euros a la seguridad y a los pactos firmados con los trabajadores. Tengo que destacar que en las explotaciones de montaña de FGC se han registrado año tras año los mejores resultados económicos de toda su historia, y en contrapartida, se les ha reducido un 5% el salario a sus trabajadores, se les ha modificado las condiciones laborales sin ningún tipo de incentivo económico, se les expone en un riesgo físico real y se les hace responsables de unas circulaciones inseguras, aparte de no cumplir con la subida salarial de un punto sobre el salario para el año 2011 negociada en convenio, y pagarles las horas extras por debajo de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores, desde el año 1995. Qué podemos esperar de bueno de una empresa que hace esto a sus trabajadores y es pública...





# ¿Y ahora, qué?



**Daniel Benavides Ruiz**  
Coordinador de Normativa

Parece ser que la incógnita en la que se encuentra el colectivo del Grupo 3 de contratación se esclareció, cuanto menos un poco, el día 14 de diciembre con el juicio celebrado en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. De ese día se han extraído ciertas conclusiones y posteriores hipótesis respecto a cuál será el desenlace del conflicto, y de ello quiero hablar.

Es obvio que con la dudosa vigencia del Decreto de Ley 3/2010 emitido el 29 de mayo, hoy en día prácticamente la totalidad del argumento que había defendido FGC hasta la fecha podría quedar en nada, de hecho la propia empresa nos lo hizo ver cuando el día 12 de diciembre estuvo en condición de ofrecer ese mismo contrato de Grupo 2 que tanto dijo no poder dar. Con esto, podemos confiar, al menos un poco, en la posibilidad de una sentencia que haga pasar a todos los afectados a Grupo 2, ¿pero a qué Grupo 2?

Lógicamente, al Grupo 2 de estaciones, y ahí entrará en juego el famoso acta del 03/04/2008, un acta que ya dio que hablar en su momento, pues se dijo que era la puerta a un Grupo 2 polivalente. De hecho, SEMAF ya lo manifestó así el día de la firma, pidiendo que constara en acta el motivo por el cual no firmaba, pero al parecer algunos de los allí presentes se negaron al hecho de que quedara constancia de esto...

Y es que quizá ellos ya sabían por dónde iban a ir las cosas, igual que lo supieron cuando firmaron, unos meses después, la prevalencia del escalafón de estaciones sobre todos los demás, una medida que nada bueno reportó a nadie, pero que sí le dio la posibilidad a la empresa de exprimir a cada miembro del Grupo 3 como mínimo 3 años y 364 días. Esto sirvió para posponer un tiempo (hasta 2011) lo que se avecinaba, ya que para aquel entonces el superávit de gente en G3 hacía prever que esto no iba a salir bien...

Y aquí no acaba nada, aquí solo pasamos al siguiente conflicto, o a la siguiente contradicción. Tras haber repetido hasta la saciedad que el Grupo 2 no podía ser polivalente, ¿qué pasará en un futuro si una sentencia dice que todos los trabajadores a partir de 4 años deben ser Grupo 2, y al aplicar el acta del 03/04/2008, 20 compañeros deciden ser polivalentes para poder seguir llevando un tren? Pues lo que ya veníamos anunciando algunos...que lo que se desprende de esa acta, ya no será un "Grupo 3 al 100%", será un Grupo 2 polivalente en toda regla.

*“ lo que ya veníamos anunciando algunos...que lo que se desprende de esa acta, ya no será un “Grupo 3 al 100%”, será un Grupo 2 polivalente en toda regla.”*

Así pues, en mi opinión, “problemilla resuelto, marro-nazo pospuesto”, ya que la desidia respecto a qué será del resto de personal, el futuro del Grupo 6, e incluso los nuevos ingresos (que quisiera saber yo a qué convenio se acogen...) continúa sin ni siquiera una mera hipótesis por parte de nadie de cómo lo vamos a hacer... Y es que, si la cosa está mala, si la empresa no tiene dinero, si todo está en entredicho, no hay pasos al Grupo 2 y no hay pasos del Grupo 6 al Grupo 3 ¿por qué continúan las contrataciones? Contratos diferentes sí, con mejores condiciones que los Grupos 3 y 6 sí, pero sin la menor perspectiva de qué será de ellos mañana... Discúlpeme señores, pero es que no lo entiendo...

Terminaré diciendo, porque quiero ser moderado, que esta situación del personal, esta desinformación e incomprensión de lo que nos rodea y esta mala praxis continuada, y encima consentida, no eran propias de la empresa en la que ingresé en 2006. Dos opciones tengo, o la empresa se ha vuelto muy mala, o aquellos que tienen la mayoría sindical se han vuelto muy flojos.

*Dos opciones tengo, o la empresa se ha vuelto muy mala, o quienes nos defienden se han vuelto muy flojos.*

## Acta del 03/04/2008

**TERCER.-** Els agents del grup 3 de contractació que al acomplir els 4 anys d'antiguitat a l'empresa i no hagin pogut accedir abans a una plaça de grup 1 o 2 de contractació de la seva Línia, passaran a grup 2 de contractació en la seva zona de treball, amb el grup d'activitat "Agent d'Estacions/altres activitats estacions", mantenint les característiques pròpies del grup 2 de contractació, a excepció de la residència, la qual serà substituïda per l'assignació d'una zona de treball i per tant, l'abonament del concepte de desplaçament en cas de canvi de zona. Aquestes places incrementaran el nombre de contractes del grup 2 de contractació de l'acord primer de forma provisional, fins a que accedeixin a una plaça del grup 1 o 2 de contractació definitiva. Mentre duri aquesta situació provisional, cada agent optarà de forma voluntària pel grup d'activitat "Agent d'Estacions/Maquinista/Ajudant de tracció" en el grup professional 3A, sempre i quan l'agent provingui d'aquest grup d'activitat.

## INNOVAR O CRUZARSE DE BRAZOS



**Jordi López Ojea**  
Assessor de Negociació Col·lectiva

Nos recortaron el 5%. Nos quitaron el lote de forma absurda quedándonos con cara de haba. Y la "bala" de la paga de Navidad rozó nuestras cabezas. El horizonte es borroso; más recortes, asalto de la caballería al absentismo y reducción en las horas sindicales, entre otras cosas. Y yo me pregunto una y otra vez ¿van los sindicatos mayoritarios a hacer algo? ¿alguno piensa hacer algo? Es paradójico que el tema de las horas sindicales sea el que menos preocupe, aunque en teoría nos debería afectar. Pensamos que el resultado de este recorte no va tener ningún efecto, que el trabajo sindical y la defensa de los trabajadores continuarán teniendo la misma intensidad. Yo también lo creo. Dado el panorama que se avecina ¿cómo es posible que los sindicatos mayoritarios aún no hayan reaccionado? ¿qué están esperando para movilizar, informar, proponer y prevenir ante la que nos puede caer? Sería una buena oportunidad para que intentaran cambiar la percepción que tenemos los trabajadores de que la reducción de horas sindicales es un problema menor y sin grandes consecuencias.

*Se recurre siempre a la movilización tradicional, que en nuestro caso...ha rozado el ridículo al desconvocar paros confiando en políticos y en nuestros dirigentes*

Evidentemente tenemos dos opciones, seguir de brazos cruzados o ante la posibilidad de recortes, movilizarnos. Estar preparados. Pero movilizaciones innovadoras, regeneradoras, ingeniosas...efectivas y lo menos comprometedoras, como mínimo para recuperar el respeto perdido. Y hago hincapié en la innovación, porque las últimas movilizaciones fueron un fracaso ¿realmente son estas las movilizaciones que queremos? Fracasaron ya que no conseguimos ni por asomo el objetivo, porque no se logró aunar a la mayoría de los trabajadores siendo el recorte del 5% una oportunidad única y además se corrió el riesgo de posibles ilegalidades con acciones reprochables en todos los sentidos realizadas por representantes sindicales de los sindicatos mayoritarios... recordemos que no se respetaron los servicios mínimos afectando a muchos ciudadanos. Es necesario innovar para encontrar nuevas fórmulas que nos hagan lograr algo, minimizando los "daños colaterales". Se recurre siempre a la movili-

zación tradicional, que en nuestro caso...ha rozado el ridículo al desconvocar paros confiando en políticos y en nuestros dirigentes.

Son los representantes sindicales, con responsabilidad sobre los trabajadores, los que han de encontrar nuevas vías, otras soluciones...pensar, y en eso y muchas otras cosas se usa en la sección sindical de Semaf de FGC los relevos sindicales. Éstos han de servir para eso. La experiencia de nuestros sindicalistas, tantos años a la cabeza de sus respectivas secciones sindicales, han de valer para hacer propuestas y avanzar a lo que pueda venir ¿o es que vamos a utilizar el viejo método obsoleto?...o peor, quedarnos con los brazos cruzados.

Yo, sin relevo sindical ni la vasta experiencia de otros, he necesitado una tarde para lograr analizar el panorama, las repercusiones, la efectividad, las posibles soluciones y plantear una humilde propuesta no muy desarrollada, pero con pretensiones...y sólo movido por el inconformismo y no querer quedarme con los brazos cruzados. Porque soy un profesional, porque cumplo y porque mi actitud y aptitud no pueden ser reprobadas.

Con mi propuesta pretendo lograr inoperatividad repercutiendo y ejerciendo presión sobre empresa y políticos, a un coste bajo que permite la posibilidad de mantenerla más tiempo. Sin necesidad de hacer otra cosa que ejercer un derecho por una causa común, solidariamente. Respetando legalidad, servicios mínimos e incluso pudiéndose valorar en afectar lo mínimo a los viajeros, decidiendo franjas horarias más convenientes para ser mediáticamente menos criticados. Me han pedido que me abstenga de explicar en este artículo la propuesta en sí, ya sea por no molestar a más de uno y no atemorizar a más de dos. Pero estaré encantado de explicársela a quien me pregunte, tomando un café.

Sólo pretendo demostrar que se pueden plantear cosas diferentes, menos traumáticas y tal vez efectivas. Seguramente esta propuesta sin desarrollar tenga muchos puntos que limar, ideas a aportar, tampoco tiene porque ser esta la que se lleve a cabo...pero señores sindicalistas con relevos permanentes...hagan ustedes propuestas, hagan algo porque es lo que esperamos. Tratarnos de estúpidos diciéndonos las cosas que ya sabemos sobre la crisis, Europa, el Gobierno central o autonómico son solo excusas para cruzarse de brazos. Yo también prefiero el diálogo y la negociación, pero no son tiempos para la lírica.



**Isaac Tresens Quilez**  
Assessor de Coordinació de Prevenció  
del SEMAF als FGC

# Prohibit estacionar

Des de fa unes setmanes, a la línia Llobregat-Anoia (Catalans, per als amics, o bé El Carrilet pels senyors clients), ens han canviat els punts d'estacionament de totes les estacions. De totes? Sí, de totes.

El perquè d'aquests canvis, doncs no en tinc ni idea, és més, penso que l'instigador de tal fet, tampoc. O sí? Doncs la veritat és que sospito d'un estrany afany per equiparar ambdues línies (en els temes que a l'empresa els convé, està clar) que provoca situacions com aquesta.

Però amb el que he escrit fins ara, només els maquinistes de LL-A entenen de què parlo, la resta crec que no. Doncs us poso en antecedents de forma immediata.

Fins fa cosa d'un més a la nostra línia teníem una senyalització específica pel què fa als punts d'estacionament. Certament, la placa utilitzada era la mateixa que tenim a B-V, però amb la diferència que estava col·locada en un altre lloc de l'andana.

*Ara l'han enganxat al damunt de l'andana i perdem tota perspectiva al mirar el senyal, fins al punt que uns 5 o 6 metres abans de la referència, deixes de veure-la per complet.*

Com tothom sap, a LL-A les andanes són molt més baixes que a B-V, i per tal de poder veure durant més temps (mentre estem parant el tren) el punt d'estacionament el teníem ubicat a un lateral de l'andana, al costat de la via, de manera que manteníem el contacte visual fins gairebé tenir la UT aturada. Ara l'han enganxat al damunt de l'andana i perdem tota perspectiva al mirar el senyal, fins al punt que uns 5 o 6 metres abans de la referència, deixes de veure-la per complet.

Entenc, que per temes de perspectiva a la línia B-V es veu millor, ja que l'alçada de l'andana et permet mantenir el contacte visual durant més estona i amb un millor camp de visió.

Però hi ha un greuge afegit, i aquest fa referència estrictament a les inclemències meteorològiques, molt més adverses al vessant nord de l'Anoia que no pas al Vallès (de clima molt més suau) i ja no dic res de la zona humi-

da del Bages, al vessant del riu Llobregat amb uns nivells d'humitat inhòspits, provocant que la majoria del temps aquestes plaques no es vegin ja que s'integren perfectament en el paisatge de l'andana.



Per tan, entre la boira de l'Anoia i la humitat del Bages, aquí esdevé una aventura estacionar correctament.

Per cert, m'oblidava dels PMR. A l'hora d'estacionar el tren tenim un marge d'error de 40 cm...

En fi, jutgeu vosaltres mateixos. Si tenim reclamacions dels clients les haurà d'assumir el responsable del canvi en els punts d'estacionament i no pas el maquinista.

Com va dir un company:

“S'ha substituït una senyalització que ja era reglamentàriament correcta i eficient per una altra de molt dolenta [...] Això comporta:

- Inseguretat i pèrdua de temps en l'estacionament dels trens.
- S'ha perdut tota la visibilitat nocturna per falta de reflectants en els punts.
- En cas de meteorologia adversa, la visibilitat és zero.
- Augment d'incidents de les PMR, la qual cosa exclou tota responsabilitat del Maquinista que a partir d'ara recau exclusivament sobre FGC.
- Tal com preveu el reglament, els senyals s'han de poder veure i no pas anar-los a buscar.

*El Reglament de Circulació específica:*

*Punt de referència – Article 95 del REGLAMENT DE CIRCULACIÓ:*

*95.1. Indica el lloc on habitualment s'ha de verificar l'aturada o estacionament del tren. S'utilitza a les andanes o d'altres llocs on calgui facilitar l'estacionament o les maniobres dels trens.”*

Aquí us ho deixo.

# Empiecen por gestionar con transparencia



**Rafael Guerra Mesauri**  
Secretari de la Secció Sindical d'FGC

Nos ha tocado vivir una de las peores crisis económicas de los últimos años, pero tiempos difíciles también los ha habido anteriormente y no por ello las personas perdían los valores fundamentales del sistema. Antes, un pacto entre dos personas bastaba con un solo apretón de manos, sin embargo ahora los acuerdos son escritos y firmados e incluso registrados, y aun así no se cumplen. Por no hablar de aquellos que se creen los mejores negociadores y se aprovechan de las ambigüedades léxicas y redactan los acuerdos aprovechándose de nuestro rico lenguaje, de modo que puedan dar lugar a diferentes interpretaciones, es muy triste que se beneficien de la buena fe de las personas para engañarlas.

*Para los que no crean que esto sea posible, les recordaré que ya pasó en 1995, cuando entró en vigor una nueva ley que marcaba cual debía ser el precio mínimo de las horas extra, sin embargo, dicha ley ha tardado 16 años en aplicarse en FGC y no precisamente por sentido común, si no por decisión judicial*

Como ya habéis notado, no se han cumplido algunos apartados de nuestro convenio, a pesar de estar firmados. Nos han rebajado el salario un 5% aplicando escrupulosamente una injusta medida legislativa, aunque en este caso, nuestros dirigentes no han necesitado que nadie les recordara que debían aplicar la ley. Yo me pregunto ¿qué habría pasado si la ley hubiera sido al revés? Si en lugar de un descuento hubiera sido un incremento de un 5% entonces aun estaríamos oyendo “Tenemos convenio propio que debe ser respetado” o “A nosotros esa ley no nos afecta”. Para los que no crean que esto sea posible, les recordaré que ya pasó en 1995, cuando entró en vigor una nueva ley que marcaba cual debía ser el precio mínimo de las horas extra, sin embargo, dicha ley ha tardado 16 años en aplicarse en FGC y no precisamente por sentido común, si no por decisión judicial, y en cuya sentencia recuerda a nuestros directivos que deben negociar respetando las leyes.



Y es que los trabajadores de FGC en mantener beneficios no caemos en gracia, sino todo lo contrario. Se nos quitó el tradicional vermut de Navidad, aunque a cambio aumentaron el lote, después el lote disminuyó y este año ha pasado directamente a desaparecer. También los pases de ferroviario para viajar en otras explotaciones han cambiado de condiciones y no precisamente para mejorar, mientras en otros ferrocarriles autonómicos mantienen las mismas.

No es de extrañar que cada vez haya menos confianza en aquéllos que deberían practicar con el ejemplo como algunos políticos que disfrutaban de privilegios que ponen en duda su honestidad, sindicatos subvencionados estatalmente que olvidan su neutralidad al depender de partidos políticos, directivos más preocupados por cumplir objetivos y cobrarlos que por dirigir las empresas con una eficacia objetiva, secciones sindicales que pactan sus relevos sindicales en confidencialidad...

Ahora todos vaticinan cambios y reclaman esfuerzos, pero como dicen nuestros mayores “el desorden trae el orden” y quizá no se hubiera producido dicho desorden si a todos los niveles se actuara y gestionara con absoluta transparencia.





# A Cor Obert



**Isabel López de Antonio**  
Coordinadora d'Informació del Semaf a FGC

En Barcelona Vallés siempre hemos oído ideas preconcebidas de Semaf, las cuales, si en algún momento fueron ciertas, fue hace ya muchos años. El cambio que ha vivido este sindicato, sólo por el peso del pasar de los años, y la renovación y apertura que hoy en día se defiende desde Semaf, me hace comprender que el estatismo de las ideas pregrabadas que tenemos están obsoletas, y ya es hora de empezar a ver por nosotros mismos.

Antes de afiliarme a Semaf decidí juzgar por mi misma cómo se trabajaba allí y cuánta verdad había en los mitos que por la línea corren, o han hecho correr. Me interesé por el trabajo hecho en el último año, leí los estatutos, solicité información y para mi sorpresa siempre me respondieron rapidísimo y de la forma más eficiente que he visto. Satisfecha, decidí dar otro paso asistiendo a una asamblea para ver de cerca cómo trabajaban, qué temas importaban y escuchar para sacar conclusiones. He de decir que los compañeros de Semaf me sorprendieron aún más, no sólo por la seriedad con la que se tratan los temas y por los grandes conocimientos que tienen, sino por el respeto con el que transcurren las reuniones para todos los que allí están. Al final de la reunión me preguntaron por las inquietudes de Barcelona Vallés y escucharon con interés la opinión de una maquinista que estaba allí de oyente, tratándome con afecto y respeto. Así pues, decidí que Semaf era mi sindicato, una opción apolítica que defiende la profesión de la que me siento tan orgullosa y rodeada de compañeros altamente cualificados y grandes personas.

Ha pasado ya mucho tiempo desde ese día, pero mi opinión no ha hecho más que mejorar sobre Semaf. Me duele cuando algún maquinista suelta una frase pregrabada sin haberse molestado en pensar cuánto lucha este sindicato cada día por nosotros, ni cuántas horas invertimos de nuestra vida personal para ello. Cada uno es libre de pensar lo que quiera, pero no nos dejemos llevar por la marea, pensemos individualmente, informémonos y dejemos de rechazar por sistema algo que nos han vendido como malo porque da miedo que crezca, los maquinistas somos fuertes ¿porqué esconderlo?

Es impresionante saber que en Semaf me respalda este equipo de gente maravillosa y competente, tener una duda y recibir la respuesta en horas, consultar una información y dar con aquél que la conoce punto por punto... Por todo esto y por el carisma que los envuelve me he involucrado activamente en Semaf, porque creo en mi profesión y en cómo a base de trabajo, y no mediante los favoritismos, se consigue día a día que se respete nuestra



profesión y no se devalúe. Comprendo el interés de la empresa de minusvalorar nuestro puesto de trabajo, ya que cuanto menos se valore más bajo se pagará, pero no logro entender a los maquinistas que no sienten la importancia de que respeten nuestro trabajo con las responsabilidades que éste conlleva.

*Así pues, digo con orgullo que soy de Semaf, que procuro colaborar con mi trabajo para mejorar la vida de los maquinistas*

Así pues, digo con orgullo que soy de Semaf, que procuro colaborar con mi trabajo para mejorar la vida de los maquinistas, y el que me juzga desde la ignorancia y el estatismo de mí sólo puede recibir la benevolencia de estar donde quiero estar y con quien quiero estar, de no esconderme y ser coherente con lo que digo y lo que hago. Y aquél que calla y piensa que Semaf no es un lobo sino muchas hormigas trabajadoras tiene el reto de juzgar con sus ojos ¿a qué esperas?

# L'Entrevista



**Ariadne Marés i Navarro**  
Assessora Lingüística

En aquesta nova edició de La locomotora hem fet una nova entrevista. Aquest cop, tal i com us vaig prometre en la primera que varem fer, es tracta de la nostra companya Maribel Zamora. La Maribel, filla de ferroviari, va entrar a FGC el 1990 i va passar per varies feines abans de ser maquinista, feina que segueix realitzant en l'actualitat.

Una dona emprenedora que no passa desapercibuda i que, per bé o per mal, deixa petjada. És una persona de caràcter amb les idees molt clares. Confio que us agradi l'entrevista tant com a mi.

*Avui en dia la considero la feina de la meua vida, em considero una afortunada per fer la feina que m'agrada perquè és una barreja d'independència, mobilitat i responsabilitat i s'ajusta bastant al meu caràcter que és introvertit, però alhora he de prendre decisions ja que sempre hi ha coses que et treuen de la rutina i cada dia et sorpren i aprens.*

**A.M : Quants anys portes a l'empresa?**

M.Z : Vaig entrar l'abril de 1990 i, per tant, porto 21 anys a Ferrocarrils, gairebé 22.

**A.M : Com van ser els teus inicis a FGC?**

M.Z : Tot i ser filla de ferroviari mai havia entrat dins dels meus objectius entrar a treballar a Ferrocarrils, però per circumstàncies de la vida vaig haver-me de plantejar un nou rumb en la meua feina. En aquell temps vaig coincidir amb una nova promoció de maquinistes, quan els cursos eren llargs però de veritat, jo feia de cap de tren i em vaig adonar que volia ser maquinista. Avui en dia la considero la feina de la meua vida, em considero una afortunada per fer la feina que m'agrada perquè és una barreja d'independència, mobilitat i responsabilitat i s'ajusta bastant al meu caràcter que és introvertit, però alhora he de prendre decisions ja que sempre hi ha coses que et treuen de la rutina i cada dia et sorpren i aprens.

*Sempre he pensat que no se m'ha de jutjar pel meu gènere sinó com a professional.*

**A.M : Com van ser els teus inicis com a maquinista?**

M.Z : El 1992 vaig presentar-me a un curs per a futurs maquinistes que es va crear a BV i un cop el vaig superar vaig intentar-ho a LA ja que per proximitat, material i funcionament era la que més m'agradava.

**A.M : Com vas portar ser la primera dona maquinista a LA?**

M.Z : Es va crear força expectació, però ja l'havíem creada quan varem entrar de caps de tren. Si hi va haver algú que no creia en mi no ho vaig percebre. Sempre he pensat que no se m'ha de jutjar pel meu gènere sinó com a professional.

**A.M : Quants anys portes a Semaf i per què t'hi vas afiliar?**

M.Z : Vaig entrar a FGC i el meu pare ja estava afiliat en un sindicat i m'hi vaig afiliar ja que sempre he estat una persona crítica. A mesura que va passar el temps vaig començar a posicionar-me per solucionar coses i vaig pensar durant molt de temps que des de dins del sindicat, malgrat que començava a veure com funcionava, podia contribuir a aquest canvi. Després de deu anys sense tenir plaça fixa, amb unes condicions laborals precàries, i entenent cada dia més el funcionament d'aquest sindicat, a part de donar la teua opinió poca cosa més podies fer, i cada cop menys així que vaig decidir fer un canvi en aquest aspecte.

**A.M : Quina funció realitzes a Semaf?**

M.Z : Coordinadora d'administració d'FGC i aquest càrrec directament em posiciona en la comissió econòmica de Semaf . En aquesta s'analitzen, distribueixen i decideixen els pressupostos de les diverses seccions sindicals. Es fan pressupostos anuals en funció de les necessitats, en principi es parla de número d'afiliats, però sempre des de la perspectiva de la solidaritat.

*Semaf és un sindicat independent, que no depèn de cap organisme, amb llibertat d'acció i expressió...*



# Descobrint a ... MARIBEL ZAMORA

*La quota es divideix en tres blocs importants que són: faltes tècniques, fons de vagues i pressupost per funcionar, és a dir, advocats professional del món ferroviari, assegurances d'accidents i, actualment, per baixa per malaltia.*

**A.M : Algunes persones veuen en la quota d'afiliació a Semaf un inconvenient. Explica'ns-en els avantatges.**

M.Z : Això és així perquè es mira des d'un punt de vista equivocat. Mirem la nostra quota com la de qualsevol altre sindicat i no ho és. Semaf és un sindicat independent, que no depèn de cap organisme, amb llibertat d'acció i expressió. Per tant, quan van idear la quota, fa 25 anys, van estudiar quines necessitats té una organització d'aquestes característiques per a funcionar i subsistir. La quota es divideix en tres blocs importants que són: faltes tècniques, fons de vagues i pressupost per funcionar, és a dir, advocats professional del món ferroviari, assegurances d'accidents i, actualment, per baixa per malaltia.

*Ho tinc molt clar, erradicar la polivalència i potenciar la formació, i així, la professionalitat.*

**A.M : Assenyala'ns algunes de les raons per les quals Semaf ha de lluitar a FGC.**

M.Z : Ho tinc molt clar, erradicar la polivalència i potenciar la formació, i així, la professionalitat.

**A.M : Quina és la situació i la relació de la secció sindical de Semaf a FGC respecte de Madrid?**

M.Z : Genial, som molt actius i això allà es valora i potencia.

**A.M : A nivell contractual, com valora la situació actual respecte de la que tu vas tenir els primers anys?**

M.Z : No ha variat massa, canvien els noms dels contractes, però hi ha la mateixa disposició de 365 dies l'any les 24 hores al dia. El que sí ha empitjorat és el tema de la polivalència, però a nivell contractual seguim amb la mateixa precarietat i segueixen fomentant la no professionalitat, i és aquí on radica la nostra lluita.



# Renovar-se o Morir



**Jordi Contreras Hernández**

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

Em satisfà profundament que avui en dia a Semaf tenim una Comissió Executiva formada per gent jove plena d'il·lusió i ganes de treballar per aconseguir unes condicions laborals millors. Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya és una empresa que en un breu espai de temps han canviat molt ràpidament en aspectes tan importants com el tipus de contractació, la distribució dels empleats en diferents grups de treball, la polivalència en diferents funcions, etc. El personal realment afectat per aquests canvis és el que ha de conèixer i decidir, ells que són els que viuen el dia a dia de ser grup 3, per exemple, per això han de ser els que tenen les eines per negociar amb l'empresa els que, com a conseqüència, formin part del Comissió Executiva del Semaf.

La renovació en un sindicat és fonamental donat que les situacions evolucionen i els sindicalistes també s'acomoden inevitablement molts anys de "pau social", benestar i tranquil·litat, donen lloc a una, diguem-li "artritis sindical". Per tal d'evitar aquest entumiment la renovació generacional és fonamental i per això apostem pel planter de Semaf.

Què sap algú que porta més de 20 anys rellevat a FGC sobre el grup 6? O d'una avaria de TBS? Com m'ajudarà algú el món del qual va ser el dels 5000, 3000 o el dels 400? L'experiència és un grau, però la realitat laboral i el dia a dia de cadascú generen la força necessària per fonamentat la unió.

*ells pensen i saben com podrien millorar les condicions laborals de nou ingrés*

Per aquest oberturisme que ens caracteritza a Semaf s'ha donat veu als afectats reals de les noves polítiques empresarials, ells pensen i saben com podrien millorar les condicions laborals de nou ingrés. A Semaf treballem colze amb colze amb la problemàtica real dels treballadors de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, i no ens dediquem a manipular informació barrejant les cartes del favoritisme ni intercanviar drets laborals per hores sindicals. A Semaf volem que es deixin de rebaixar les condicions del personal de nou ingrés i volem que aprenguin a defensar-se a base de treballar i de coneixements.



Així doncs, em reitero sobre el gran equip que forma Semaf amb una àmplia representació de tots els grups i situacions dels maquinistes de Ferrocarrils. Gent jove, emprenedora, inconformista, reivindicativa i professional.





# Manual de Usuario del Grupo 3/6 de contratación



**Eric Colls Hinestrosa**

Agent del Grup 3 habilitat a la Conducció B-V

Hola a tod@s, me presento, soy Eric Colls, agente de estaciones y maquinista de BV y uno más del clan del grupo 3/6. Nuestra situación es la de un grupo vulnerable, ya que llevamos el cartel de “disponibilidad y flexibilidad” colgado en la espalda, y eso a veces se confunde con poder manejarnos al antojo de algunos, o tirarnos hacia la dirección en la que sopla el viento. Desde mi incorporación en la empresa hace casi 4 años me he dedicado a observar e intentar averiguar cuantas cosas he podido sobre este colectivo, ya que quería proteger los escasos derechos a los que me podía acoger. La verdad es que la información que regula nuestro grupo, además de estar desperdigada entre el convenio colectivo y sus actas anexas se entremezcla con otra información. La tarea que he realizado ha sido recopilar la información más importante que deberíamos tener a mano para nuestra consulta. Así pues, paso a exponer esos puntos que debemos tener claros. Si a alguien le queda alguna duda no tiene más que acudir a mi e intentaré averiguar, o sino puede consultar directamente en Semaf, que seguro le ayudaremos.

## **Cambio de Turno:**

Esto está recogido en el artículo 27 del convenio. En la línea de L-A lo tendrán más por la mano este concepto al ser turno rotativo. El plus se les asigna en esta línea de la siguiente manera. Después de un descanso es el que indica cual es el turno que debes seguir hasta el siguiente descanso. Por cada día distinto asignado corresponde el plus. Con un ejemplo se verá más claro, D (descanso), M (Mañana), T (Tarde) y N (noche): Un trabajador cuyo servicio es el siguiente: D,T,N,N,N,T,N,N,D. A partir del segundo día cobrará el plus de cambio de turno, en este caso serán un total de 5.

En B-V al ser mañana/noche, tarde/noche no está tan claro. El hecho de tener turno tarde/noche, por ejemplo, no significa que tú solo cobres este plus si vas de mañana, no, hay otros supuestos de cobro, éstos se darían cada vez que hay un salto de turno del inicial a pesar de encontrarse dentro de la asignación de turno tarde/noche. Sirva el mismo ejemplo que en el caso anterior: D,T,N,N,N,T,N,N,D. A pesar de que exista una asignación de doble turno tarde/noche en este ejemplo existen 3 cambios de turno, del día 1º de trabajo al 2º, del 4º día al 5º y del 5º al 6º que no cobramos y que según el artículo del convenio colectivo que lo regula lo deberíamos de cobrar.

*Si a alguien le queda alguna duda no tiene más que acudir a mi e intentaré averiguar, o sino puede consultar directamente en Semaf, que seguro le ayudaremos.*

## **Modificación de descansos TD:**

Este concepto está regulado en el artículo 30 del convenio y a pesar de que ya está muy hablado se podría matizar un poco sobre él. Salvo que a alguien le interese mucho un día ofrecido, la modificación de un descanso conlleva un TD, no un día a cambio. En el caso que os ofrezcan un TD, el RD ha de ser devuelto dentro de los 4 meses siguientes al TD y se pacta de MUTUO ACUERDO. El RD ha de ser de igual carácter que el TD, laborable por laborable, festivo por festivo.

## **PAS:**

Este es el punto más complicado de nuestro colectivo. El PAS del grupo 2 está totalmente regulado que pasadas las 20 horas del día de notificación automáticamente se vuelve descanso con lo que se pasa al supuesto de los TD, pero ¿qué pasa con el grupo 3? Aquí no lo han dejado tan claro... cito textualmente el acta anexa 13.11.03 punto tercero:

*“A partir de la informació que es publica en el “full d’alteracions diàries”, els qui hi siguin relacionats com a PAS podran ser avisats fins a les 21h. del dia anterior al que tinguin PAS per cobertura de servei de l’endemà. A partir de les 21h, l’agent del grup 3 de contractació, contactat i que se li assigni servei per a l’endemà, pasará a percebre a més de la jornada que realitzi, l’import de 25 euros en concepte de dietes.”*

Como se ve no queda tan claro la situación, pero haciendo un análisis más estricto se pueden extraer 2 cosas. 1 que podrán ser avisados HASTA las 21 horas, no dice nada de también después de las 21 horas. 2 habla del agente contactado, sino está contactado no dice nada, así que hasta aquí puedo leer...

## **Habilitados a maquinista:**

Según reza el acta anexa de acuerdos al convenio, en su punto cuarto habla de las características contractuales del grupo 3. La última característica se refiere a los habilitados a maquinista e indica que el periodo máximo sin hacer de maquinista es de 2 meses.

# Todos somos MAQUINISTAS

## Equipo de Redacción

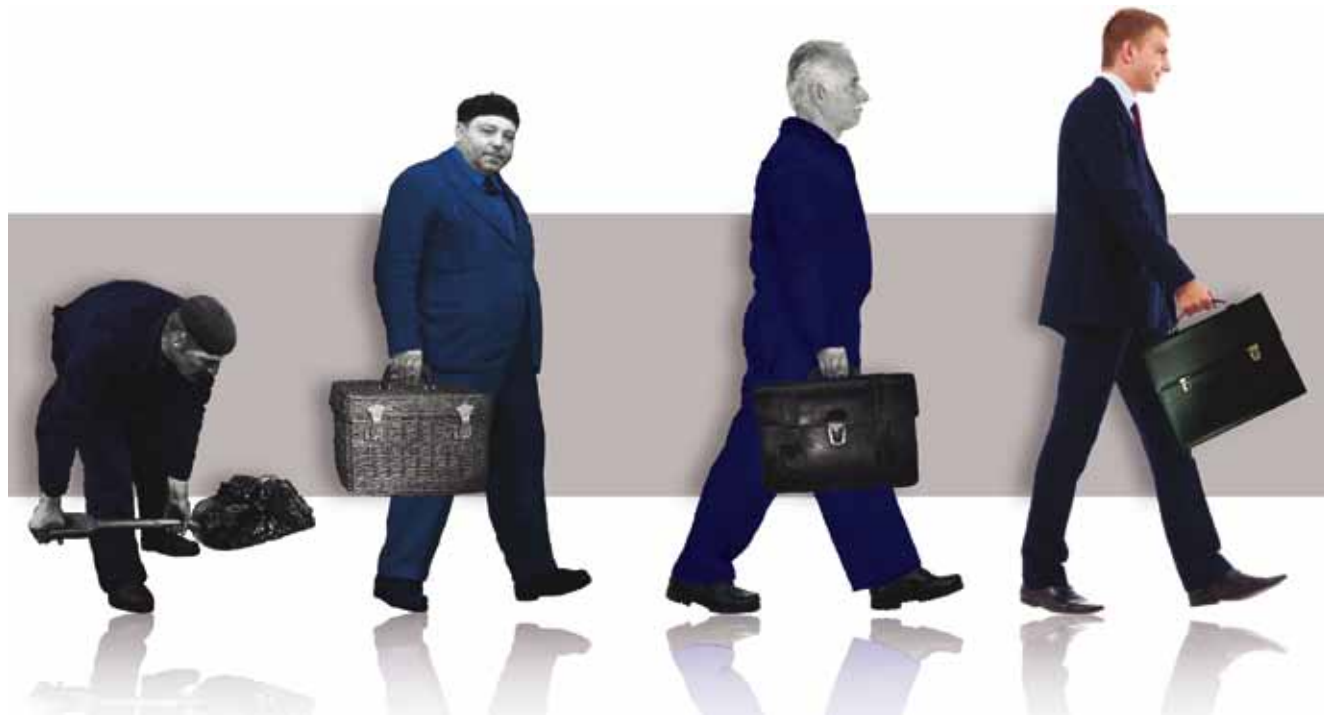
A pesar de que hoy en día vivimos creyendo que en FGC hay dos realidades de maquinistas muy diferentes, realmente no es así, somos trabajadores de una misma profesión con intereses comunes. Existen peculiaridades específicas en cada línea, pero en definitiva tanto unos como otros trabajamos con una gran presión resolviendo averías en tiempo récord evitando repercutir en la circulación, cumplimos el más que estricto horario, recuperamos minutos de un itinerario imposible... Debemos ser conscientes de nuestra dedicación y capacidad de adaptación en una profesión que requiere renovarse y estar al día. Ser maquinista se ha convertido en una lucha por mantener nuestros derechos viendo como aumentan nuestros deberes y no nos engañemos, de todo lo anterior nace la satisfacción altísima del cliente, al parecer el gran orgullo y preocupación de la empresa. Para cumplir con estos requisitos se están dando otra serie de coincidencias, entre unos y otros, que podríamos denominar similitudes negativas para nuestra profesión; hablamos de las prioridades. Se banalizan nuestras herramientas de trabajo, nuestros medios, la profesionalidad y la seguridad en pro de la puntualidad. Sea en B-V o en LI-A la única duda sería si somos maquinistas o "llevatrenes". Es hora de decidirnos.

¿Qué diferencia existe entre un maquinista y un "llevatrenes"? la falta de concienciación, voluntaria o involuntaria, de nuestra responsabilidad. Pero en ambos casos las consecuencias de la irresponsabilidad y falta de profesionalidad son las mismas; responsabilidad legal, profesional, reglamentaria, psicológica y el peso del régimen sancionador. Por tanto, ¿a quién le interesa ser un "llevatrenes"? a nosotros NO. De ahí que ha llegado el momento, dado el intento progresivo de convertirnos en algo que no nos interesa, de llegar a criterios comunes para recuperar el terreno

perdido. Abogar por la profesionalidad. Exigirnos seriedad. Aquella máxima que decía "ante la duda, la más tetuda" y que antaño todo maquinista tenía, como si de un mandamiento a la prudencia se tratara, hoy ya se ha convertido en "aún con dudas, a la hora". Es inadmisibile que la puntualidad prevalezca sobre la seguridad, el reglamento, así como en el estado de las unidades e infraestructuras, en muchas ocasiones y de forma reiterada, en condiciones inaceptables.

¿A cambio de qué nos la jugamos? ¿Por la satisfacción del cliente? ¿Por la satisfacción de nuestros mandos? El precio es demasiado alto ante las consecuencias de la irresponsabilidad. El cliente, si estuviera al corriente de la realidad, nos daría la razón, nuestros mandos tendrían que ser los primeros en no permitirlo, pero han decidido que les merece la pena asumir las consecuencias y consideran que también lo debemos hacer nosotros. No hay argumento más peligroso que pensar que todo vale porque "nunca pasa nada". Quizás, también deberíamos reflexionar si entre los agradecimientos por tomar este tipo de riesgos está la reducción del 5%, los turnos con descansos insuficientes, considerarnos absentistas profesionales o la escasa gestión en conciliación familiar.

Es evidente que ante la responsabilidad permanente de ser maquinista debemos recuperar el respeto profesional, el poder de decisión y elección en nuestras funciones. No nos debería suponer ninguna dificultad, dado que nos amparamos en la reglamentación, la ley y el sentido común. Una actitud individualmente profesional es el aval al derecho a reclamar, lograr la profesionalidad del colectivo es reforzarnos, protegernos y mejorar. Somos maquinistas en B-V y en L-A, aunque algunos pretendan y prefieran que no lo parezca.





# Nova Organització del Cremallera i Funiculars de Montserrat

## Equip de Redacció

Des de que l'11 de juny de 2003 es va inaugurar oficialment el Cremallera de Montserrat un dels principals aspectes més deficitaris han estat els de l'organització del personal, tant pel que respecta la cerca d'unes millores professionals com les mateixes condicions laborals. És en aquest últim punt que la secció sindical del Semaf vol intentar homogeneïtzar a tot el personal de l'explotació de Montserrat (Cremallera i Funiculars) amb uns cicles de rotació de descansos que possibilitin una millor conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

En primer lloc, i com a principal eix vertebral, s'ha detectat en aquesta explotació una mancança significativa de personal per tal de donar un servei com el que s'està oferint en l'actualitat i que es troba lluny de l'equilibri que existeix a les línies Metropolitanes (LMT) o en altres empreses públiques amb característiques d'explotació similars.

*En l'actualitat el Cremallera de Montserrat està format aproximadament per un 58% de personal femení que és fix en plantilla i que la majoria es troben en edat de ser mares*

En l'actualitat el Cremallera de Montserrat està format aproximadament per un 58% de personal femení que és fix en plantilla i que la majoria es troben en edat de ser mares. És aquest un punt crític, ja que existeix una clara manca de previsió per cobrir permisos per maternitat, reduccions de jornada, etc.

Un dels camins més directes per poder aconseguir aquest equilibri és mitjançant la negociació col·lectiva, per això durant aquests darrers anys aquesta secció sindical ha anat introduint diverses propostes en diverses àrees, i totes elles molt relacionades amb la maternitat / paternitat, permisos i excedències.

Tenir un quadre de rotació fix anual per a tot el personal a part de la millora laboral dels treballadors, també és una descàrrega de feina pels comandaments i pot evitar conflictes de favoritisme quan és una persona qui decideix els torns que realitza cada un dels Agents implicats.

Aquesta secció sindical desitja que aquesta proposta sigui el primer pas, de tots els que s'han de donar, per aconseguir les millores necessàries que permetin una conciliació familiar i laboral adient.



Per aconseguir aplicar, sense errors, tots els conceptes de compatibilitat de l'explotació ha estat necessari un estudi exhaustiu, tant des del punt de vista d'organització empresarial com de les necessitats socio-laborals dels treballadors.

Aquesta proposta unifica els criteris pel que fa a les condicions laborals de tots els treballadors de l'explotació de Turisme i Muntanya de Montserrat per tal d'homogeneïtzar els col·lectius dels Funiculars i del Cremallera.

Es planteja una nova rotació de torns i descansos per tal de garantir uns quadres anuals i amb una millora significativa pel que respecta els caps de setmana en temporada baixa i una estabilitat en la rotació en la temporada més àlgida.

Una de les principals finalitats d'aquests quadres ha estat adequar-los a la llei 39/1999 per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, aprovada en el BOE del 6 de novembre de 1999, que suposa un pas més enllà per a l'eliminació d'obstacles i incompatibilitats.

*Una de les principals finalitats d'aquests quadres ha estat adequar-los a la llei 39/1999 per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores*

# Todo lo que no se sa sobre las



**Jordi Giménez Martín**  
Secretari de Negociació Col·lectiva  
del SEMAF a FGC

Desde que se aprobara el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, allá por el año 1995, en FGC se estaban abonando las horas extras por debajo de la ley, con el conocimiento de la empresa y los sindicatos.

Muchas han sido las horas extras realizadas en nuestra empresa y repartidas por todas las áreas desde entonces. Sobre el año 2005, antes de las elecciones sindicales de FGC, un secretario de una sección sindical, mayoritaria en la empresa, y que casualmente aún sigue en este cargo, utilizó como arma electoral en su campaña, una denuncia presentada a la Inspección de Trabajo en la que se denunciaba la vulneración del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en FGC. De esta denuncia nunca se supo nada más.

Allá por el año 2006, ya después de este proceso electoral, un sindicato minoritario interpuso cinco demandas individuales, presentadas en tiempo y forma en el juzgado, y se ganaron todas. Al hacerse públicas dichas sentencias, el sindicato mayoritario en FGC presentó dos denuncias de dos afiliados suyos: uno que estaba relevado permanente y cobraba horas extras sin realizarlas, y el otro, sin liberación sindical, pero al que su abogado le presentó la demanda en un juzgado que no correspondía, igual que pasó con el Conflicto Colectivo del descuento en nuestro salario del 5%, y precisamente ocurrió con el mismo sindicato.

Estas dos demandas, como era de esperar, se perdieron o desestimaron, cabe destacar que en ningún momento se presentó un Conflicto Colectivo que era lo más adecuado en este caso. Tras esta extraña maniobra de este sindicato, la empresa en el año 2007, convocó a todos los sindicatos para, según ella, corregir o arreglar esta gran irregularidad, por llamarlo de alguna manera. De ahí salió el famoso acta del gran acuerdo de las horas extras del

2007, donde se firmó por parte de todos que dichas horas se siguieran cobrando por debajo de lo estipulado legalmente.

Por suerte para todos, 52 trabajadores, hartos ya de tanto engaño, decidimos denunciarlo a nivel individual, y la empresa, al encontrarse tal “pastel”, decidió presentar un Conflicto Colectivo, aunque se tirara piedras sobre su tejado. Esta acción fue motivada por la presión de los sindicatos mayoritarios, que no podían ver cómo 52 personas les ridiculizaban a ellos y a la empresa destapando sus vergüenzas por todos los juzgados de Cataluña y España y además ganando todos los juicios. En el colmo de su desvergüenza, incluso fueron al TSJ de Cataluña a declarar en contra nuestra y en contra de los intereses de toda la plantilla.

Una vez resueltos todos los juicios, recurridas todas las sentencias por parte de la empresa, y desestimados dichos recursos, tras obtener una sentencia firme del Tribunal Supremo, la empresa vuelve a recurrir, con el dinero del erario público, contratando un bufete de abogados privado y de los más caros de Barcelona.

Todo para demorar el cobro de esos 52 valientes trabajadores que han luchado más de dos años contra la empresa y sus sindicatos cómplices con el fin de que de una vez por todas se haga justicia con este tema y toda la plantilla de FGC cobre las horas extras como mínimo al precio que marca la ley en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 35. Esto lo hemos conseguido, pero sólo en las líneas metropolitanas.

Tras la firma posterior del acta de eficacia limitada para el abono de las horas extras entre los sindicatos cómplices y la empresa (todos excepto SEMAF), y al observarse irregularidades en ésta, que posteriormente nos confirmó el Director del Área Social Corporativa en una reu-



# ... sabe, o no se quiere saber, ... horas extras

nión que mantuvimos con él y el Director General, y que no han corregido, los afiliados de SEMAF decidimos seguir con las demandas de los años 2009 y 2010, por el único motivo de que no nos han comunicado en ningún momento las cantidades que nos abonarían por hora en cada año, ni la fórmula que se iba a utilizar, irregularidades que ya detectamos en el acta de acuerdo de mínimos para el abono de las horas extras mencionada anteriormente.

Un grupo de 9 afiliados que se descuidaron de formular las reclamaciones del año 2008, también interpusieron las denuncias pertinentes y el juicio se celebró el pasado 14 de noviembre de 2011, el cual ganaron, y cuya sentencia se publicó el pasado mes de diciembre. Los restantes juicios de los años 2009 y 2010 se han celebrado el pasado jueves 12 de enero de 2012, del cual estamos esperando sentencia.

Por desgracia, en esta empresa tenemos más explotaciones, y aunque tengan distintos convenios, la ley no se cum-

ple por igual en todas. El haber obtenido una sentencia firme del Tribunal Supremo sobre el precio mínimo de las horas extras en las Líneas Metropolitanas, parece no ser un motivo suficiente para que la empresa la haga extensiva a todas las explotaciones que gestiona.

Aunque parezca surrealista, no ha servido para que se corrija el precio de éstas en las explotaciones de montaña de Montserrat y Nuria, allí las cobran a 6'85 euros en la categoría inferior y a 9'26 euros en la más alta, según su Convenio 2007-2012, y a fecha de hoy no se ha interpuesto ninguna demanda por ello. En esta explotación la empresa ha conseguido, con la ayuda de los sindicatos con representación en ellas, mediante las mismas artimañas utilizadas en las Líneas Metropolitanas, paralizar las demandas preparadas por los trabajadores y de esta forma hacer prescribir los años 2008, 2009 y 2010 para no tener que pagar atrasos, cabe destacar que SEMAF no tiene representación en el Comité de Empresa de esta explotación.



[www.cremallerademontserrat.tk](http://www.cremallerademontserrat.tk)



# I JORNADA POR LA FIBROSIS QUÍSTICA

## Equipo de Redacción

El fin de semana del 17 y 18 de septiembre del pasado año, se celebró la primera jornada a favor de las enfermedades minoritarias, en este caso la Fibrosis quística, organizada por “el tren solidari”, una asociación de compañeros de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya que con mucha dedicación y esfuerzo hicieron posible este gran evento. Fue un fin de semana plagado de actividades para todos, los más pequeños se divertieron en un inflable de bateo, un tren eléctrico, bicicletas tándem, actividades organizadas por “el ventall”, magia... los mayores disfrutaron de bailes, gigantes y cabezudos de Sant Boi, clases de qui gong, mercadillo solidario de libros y cds y galletas de exquisita elaboración artesanal. Además de competiciones deportivas de pádel y futbol sala.

La Fibrosis quística es una enfermedad crónica y hereditaria que representa un grave problema de salud. Es una enfermedad degenerativa que afecta principalmente a los pulmones y al sistema digestivo. Para mantener controlada la enfermedad, las personas con fibrosis quística necesitan un cuidado permanente con continuos tratamientos para las complicaciones pulmonares y digestivas, con controles periódicos en el hospital y una dedicación plena por parte de los pacientes y de su familia. Toda la recaudación de este evento se destinó a la Asociación catalana de Fibrosis Quística.

Fue un acto que se celebró por primera vez y que personalmente considero que fue un éxito, la colaboración de los organizadores y aquellos que regalaron su tiempo a esta gran causa hicieron que funcionara. El alcalde de Sant Boi y el presidente de la Asociación Catalana de la Fibrosis Quística ratificaron con su presencia la importancia de esta causa benéfica. A todos los compañeros que colaboraron y se pasaron por allí, a los que organizaron el evento con meses de dolores de cabeza y grandes ideas desde aquí darles las gracias por ser tan tenaces en una causa desinteresada. Una mención especial para Jose Noguera, Rubén Suárez, Cristina Ortega, Yolanda Martínez, Vicente Noguera, Mario Serrano, Ana María Mendoza, Juan José González, Ignasi Condomines, Josep Manel Gay y muchos compañeros más que hicieron posible este evento...

*Me enorgullece decir que este buen resultado ha animado a que se funde la asociación de “el tren solidari” legalmente, para poder organizar un evento anual a favor de las enfermedades minoritarias*

Me enorgullece decir que este buen resultado ha animado a que se funde la asociación de “el tren solidari” legalmente, para poder organizar un evento anual a favor de las enfermedades minoritarias. Es bueno ver como hay gente que trabaja en Ferrocarrils y que en su tiempo libre decide seguir trabajando con un fin solidario. Sólo espero que los eventos que vayan realizándose a través de esta asociación reciban el apoyo de los demás compañeros de Fgc.

**I Jornada**  
lúdico-esportiva en benefici  
de les **malalties minoritàries**  
17 i 18 de setembre de 2011

"Tu respíres sense pensar.  
Jo només penso en respirar"  
Ana, 9 anys

**Participa-hi!**

**Activitats:**

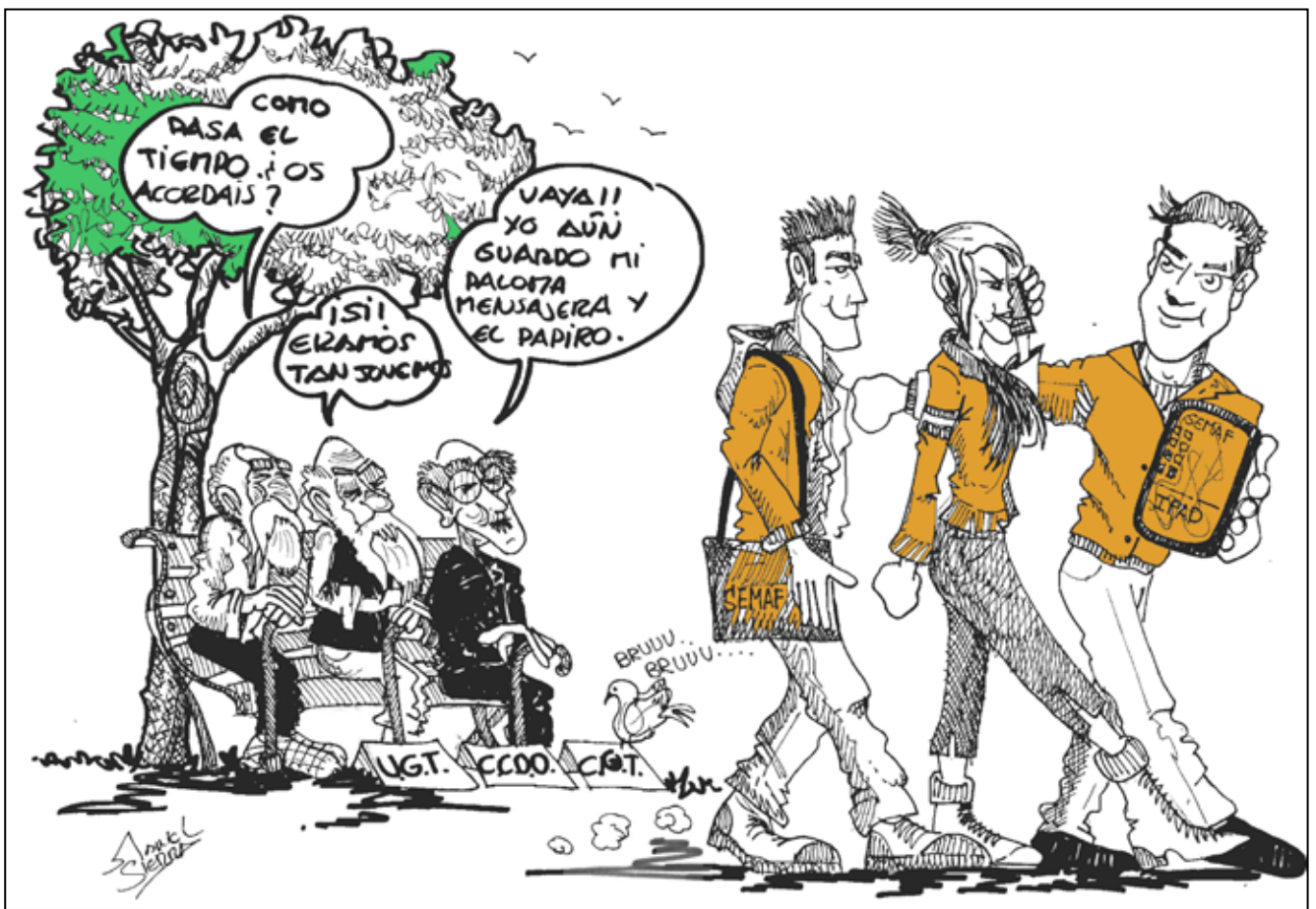
- Torneig de futbol
- Torneig de pádel
- Mercat solidari
- Activitats infantils (Mag, Ludoteca, Inflables)
- Balls (Exhibició i classes de: Dansa del ventre, Sevillanes, Salsa i Qi gong)

**Lloc:**  
Complex Esportiu "Pau Gasol"  
Sant Boi de Llobregat

**Entrada adult: 3€\***  
\* La recaptació econòmica anirà destinada a l'Associació Catalana de Fibrosi Quística

Organitza:

Logos: Generalitat de Catalunya, FGC, nogaesbarcelona, and others.





No hi ha res més repel·lent que la majoria, ja que es compon d'uns quants capdavanters forts, de bergants que s'acomoden, de febles que s'adapten i de la massa que va rodolant al seu darrera, sense tenir ni la més mínima idea del que vol.

**Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832) Poeta i dramaturg alemany.**

“Hi ha dues coses que son infinites: l'Univers i la estupidesa humana. De l'Univers no n'estic tan segur”

**Albert Einstein.**



Prototipo de automotor eléctrico (Mc-M-M-Mc, 3000V cc, 1220kW, 180 km/h) construido por CAF bajo licencia FIAT en 1976, y derivado del pendolino italiano ETR-401. Fue el primer tren equipado con sistema basculante en España y estaba destinado estudiar la tecnología de la pendulación activa de las cajas del tren como fórmula de aumentar la velocidad comercial de trenes de largo recorrido en tramos sinuosos sin tener que hacer nuevos trazados. Se conoce como “el Platanito” por su color amarillo y forma aerodinámica. Actualmente se conserva en una vía de la estación de Castejón.



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

