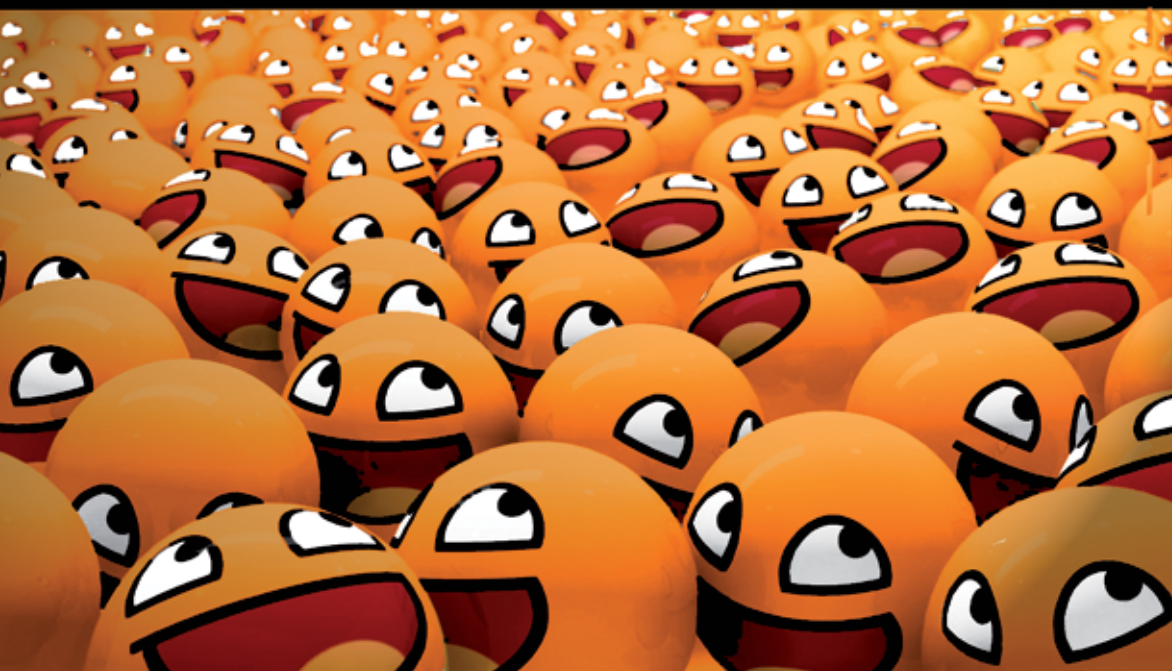


# LA LOCOMOTORA

# somriu!



# cada dia som més

# Sumari

## Pàg. 3

Movilizaciones sin color sindical

## Pàg. 4

Nos recortan la dignidad

## Pàg. 5

The smile revolution

## Pàg. 6 i 7

Trabajo jornada intensiva y duermo jornada partida

## Pàg. 8 i 9

Verdad verdadera

## Pàg. 10 i 11

L'entrevista. Jordi Contreras

## Pàg. 12

Maquinistas, no muevetrenes

## Pàg. 13

Colectivo de trabajadoras de FGC

## Pàg. 14 i 15

La locomotora pregunta tú respondes. conciliación familiar

## Pàg. 16 i 17

Comunicaciones i ferrocarril

## Pàg. 18

¡¡¡Basta ya!!

## Pàg. 19

Semaf ante la reforma laboral

## Pàg. 20

Integració

## Pàg. 21

Más fines de semana al mes

## Pàg. 22

Una ilusió cumplida

## Pàg. 22

Les vinyetes



# Editorial

Immersos en un escenari sense precedents encarem uns temps que, si no canvien molt les coses, podrien significar un conflicte permanent dins d'FGC.

Ara són els treballadors de Ferrocarrils els qui han de parlar ja que els qui els representem, potser, no hem estat a l'alçada que aquests esperaven de nosaltres.

Els interlocutors en les negociacions ja fa temps que han canviat, és aquesta una de les causes que tinguem un conveni col·lectiu que fa temps no es respecta ja que decret rere decret el converteix en paper mullat, i els intents per reconduir la situació no donen els fruits que desitjaríem.

L'autocrítica és la que ens pot ajudar a reconduir la situació d'aquestes retallades que tornen a ser discriminatòries cap a una

de les empreses públiques de transport més solvents i amb el més alt nivell de cobertura. Però amb una política sindical que comporta menys capacitat de reacció, que la resta d'empreses públiques del transport, per això és aquest un moment transcendental per mostrar una acció sindical que estigui a l'alçada, ja que ara és quan tots els treballadors esperen més de nosaltres i no ens agrada que se sentissin doblement frustrats. Això tan sols ha provocat que els treballadors s'indignin i pensin que no només els prenen el sou sinó també el pèl. Ha arribat el moment de preguntar-nos de què carai ha servit l'aparent "pau social" que s'ha practicat, a canvi de no se sap què.

La vaga del 29 de març va servir, entre d'altres, per prendre la temperatura a la nostra empresa, on varem observar una crispació sense precedents que la majoria de treballadors ja sigui secundant la vaga o anant de forma activa a la manifestació van voler expressar el nostre malestar.

L'èxit de la manifestació del dijous 29 hauria de fer caure la cara de vergonya a cares conegudes del tripartit i còmplices de la situació actual, els mateixos que ens van retallar un 5% del nostre sou, on passejaven pancartes i feien declaracions als mitjans de comunicació com si això no anés amb ells, una cosa és fer oposició i una altra és fer pena. Però encara podem trobar personatges que els superen, ja que en el seu moment es trobaven al bàndol que aplicaven la retallada del 5% i que actualment s'han "reconvertit" actuant com autèntics piquets sindicals!!! Hi han coses que tant sols poden passar aquí.

Estem convençuts que els Agents Elliot Ness i Frank Wilson, si vinguessin a visitar-nos marxarien amb la cua entre cames en l'instant que comprovessin de l'existència d'actituds clarament antisindicals contra Semaf, un sindicat que vetlla pels drets dels treballadors, fent ús de la honestedat i per la cerca d'una transparència inexistent. Però estem convençuts que això tindrà data de caducitat, ja que aquestes discriminacions envers al nostre sindicat ja han estat detectades i s'han inclòs en els "fonaments de dret" de la darrera sentència número 89/12 que ha estat, novament, favorable a Semaf.



### Coordinadors del butlletí:

Isabel López de Antonio.  
Sandra Gonzalo Jara.  
Rebeca Fernández Carrillo.

### Composició:

Isabel López de Antonio.  
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.  
Eric Colls Hinestroza.  
Carlos Arenas Soto.  
Isaac Tresens Quilez.  
Jordi Contreras.  
Jordi López Ojea.  
Rafael Guerra Mesauri.  
Daniel Benevides Ruiz.



# Movilizaciones sin color sindical

**Jordi Giménez Martín**

Secretari de Negociació Col·lectiva del SEMAF a FGC.

Como todos veíamos venir, la parte política de la empresa ha hecho suyas las peticiones del Govern de la Generalitat redactadas en los artículos 34 y 38 de los presupuestos de la Generalitat para el ejercicio del año 2012, nos vuelven a aplicar unas medidas drásticas y absolutamente desproporcionadas y discriminatorias con respecto a otras empresas ferroviarias. El Govern no obliga a realizarlas, sólo informa de que se podrán aplicar. Nuestra empresa se toma esas palabras al pie de la letra y, sin argumento alguno, nos vuelve a fustigar con recortes de todo tipo, supongo que aprovechándose de la desunión sindical que evidenciamos los sindicatos más representativos de FGC, sin entrar a valorar si realmente es necesario por ser deficitarios o por haber grandes diferencias de sueldo respecto a otras empresas del sector. FGC en sus líneas metropolitanas tiene un índice de cobertura que supera con creces el 85%, lo que nos hace la empresa ferroviaria con más cobertura del sector. La explotación de Montserrat ha conseguido en los últimos años superar sus ingresos y mantenerse sin la necesidad de recibir subvenciones del estado. Por otra parte, tenemos una empresa que se divide en varias con participación privada, que externaliza servicios de maniobras solventes como los de la Solvay y el Puerto, y que invierte en explotaciones de ocio deficitarias como han sido las pistas de esquí de Espot y Port Ainé. También se gestionan otras explotaciones fuera de Cataluña, como el tranvía de Jaén y no se sabe qué en China, Marruecos y Francia. Todo esto con nuestro dinero, no nos olvidemos que para crear FGC Movilitat se tuvo que formar a dos maquinistas en Madrid con el título B de conducción y dotar a esta empresa con un capital mínimo de 200.000 euros, que salieron de nuestras arcas. Sin embargo, nos siguen estrangulando, me da la sensación de que quieren pagar todos estos excesos con nuestro convenio, aunque ello conlleve rebajarnos el sueldo y quitarnos todas aquellas mejoras que se han conseguido durante muchos años de esfuerzo.

Es inconcebible que tengamos unos sindicatos de clase que se hagan invisibles cuando hay un problema de esta magnitud, que no se pronuncien hasta que la presión de sus afiliados les hace aparecer, pero discretamente y buscando la unidad que ellos mismos no han querido, sólo un sindicato minoritario, de lengua bífida y con pluma, se atrevió a publicarlo con antelación, seguramente con información privilegiada que le dieron los de clase para que fueran ellos los que lanzaran la bomba que los enmudeció a todos.



Los de clase realizaron una maniobra fugaz, se encerraron una noche en el NEO, yo aún estoy convencido de que llevan años encerrados... consiguen paralizar un mes las medidas dictadas por la empresa y después convocan una serie de asambleas para que los trabajadores les aplaudan y les digan que muy bien... al parecer no lo tenían muy bien estudiado, pues en las primeras asambleas daban por hecho que nos quitarían el 3% y que solo lucharíamos por las condiciones sociales como sus relevos permanentes, entre otras claro, supongo que les traicionó el subconsciente.

Entre todos estos hechos aparece un colectivo en los talleres de Rubí, sin siglas, sincero y limpio, que deciden unir a los trabajadores sin banderas ni colores, sólo con el único propósito de apretar a los invisibles y a la propia empresa. Indignados con los sindicatos y con el Consejo de Administración, y con todos aquellos que sin pararse a pensar lanzan toda batería de recortes hacia los trabajadores de FGC, sin caer en que somos personas, trabajadores y profesionales, y sin darse cuenta de que seguimos vivos, sin ilusión pero con la fuerza necesaria para combatir contra los que nos agreden, para defender lo que es nuestro y para luchar por nuestro futuro, sin colores, sin banderas y con todas nuestras fuerzas. Esperamos que este movimiento nos acabe uniendo a todos, por lo menos el tiempo necesario hasta que cesen las hostilidades y como no, para conseguir aplacar todos los recortes que nos quieren aplicar.



**Rafael Guerra**  
Secretari de la Secció Sindical  
del SEMAF als FGC

# Nos recortan la dignidad

Tal es el susto que llevamos en el cuerpo por la crisis que no nos estamos dando cuenta de cómo estamos siendo tratados. En el 2010 sufrimos un recorte del 5% y ahora nos anuncian otro recorte más a través de la Llei de pressupostos de 2012 y la Llei d'acompanyament . ¡Otro recorte más para los trabajadores de FGC! Estamos siendo tratados de una manera intolerable, un nuevo abuso más para los trabajadores de FGC, nos quieren volver a engañar como a chinos. Hay muchos aspectos y muchas cosas que no se entienden muy bien y otras que no se entienden en absoluto, y las que se entienden hay que descifrarlas porque están escritas y contadas en un lenguaje de madera.

Desde el 2010 estamos siendo tratados como borregos y estamos asumiendo de una manera muy lanar los ataques a los trabajadores de FGC. Estoy escribiendo sin usar palabras especiales, quizá llevado por la impotencia de ver como los políticos de turno quieren meter mano de nuevo en nuestras nóminas.



El anterior gobierno de la Generalitat nos tomó el pelo, y el 5% desapareció de nuestro sueldo. Este nuevo gobierno anuncia nuevos recortes, un 3% más y todas las ayudas sociales, ayuda a hijos, ayuda para gafas... y con la Llei d'acompanyament supresión del complemento IT, supresión de derechos sindicales no reflejados en ley (SEMAF tan sólo tiene las horas sindicales que otorga la ley) supresión de una paga extra a los directivos para el 2012 ,ayuda de estudios, Arc Andana y lo que irá saliendo.

Y con todo esto que nos está cayendo la pregunta es ¿por qué? ¿Por qué tan sólo a los trabajadores de FGC?

Alguien nos tiene que explicar qué es lo que está pasando aquí. Uno mira a su alrededor y ve que a otras empresas del sector no les están aplicando la misma receta, y el último ejemplo lo vemos en el convenio firmado por metro, con un índice de cobertura por debajo del 50% y unas cuentas que no hay por donde cogerlas. ¿Nadie nos puede explicar qué es lo que está pasando aquí? ¿Porqué otro recorte más a los trabajadores de FGC cuando el índice de cobertura que da esta empresa es superior al 80%?

No nos están explicando nada y lo que es más grave ni siquiera se toman la molestia de que podamos entenderlo. No hay ni una sola preocupación por conseguir que entendamos esta situación, se da por supuesto que la conocemos, pero porqué la tendríamos que comprender cuando hay un sinnúmero de cosas que aún no han sido aclaradas?¿Pero qué es esto;

En FGC hemos aceptado con naturalidad que nadie nos explique nunca nada, teniéndonos en esta fantástica inopia. ¿A qué se debe que no tengamos la menor idea de lo que pasó con el 5% y de lo que está pasando con este nuevo anuncio de recortes? ¿Por qué nos están tratando como borregos y por qué estamos aceptando que nos traten así?

A pesar de ser una empresa pública con buenos resultados nos quieren meter otra vez la tijera en la nómina. Uno no da crédito a lo que está viviendo, pero lo que sí veo es que no nos vamos a quedar paralizados.



# The smile revolution

**Isabel López de Antonio**

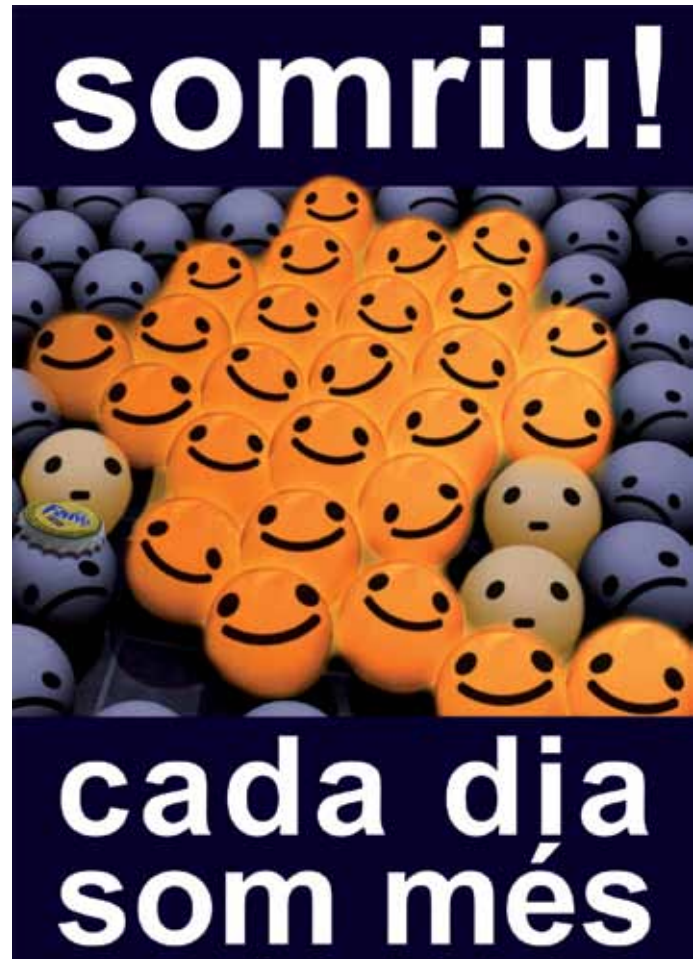
Coordinadora d'Informació  
del Semaf a FGC

*El crecimiento que se vive en Barcelona Vallés es muy positivo, ya que significa que los maquinistas empiezan a ver que en SEMAF trabajamos mucho y bien, y no necesitamos relevados permanentes, sólo con lo marcado por la ley, cinco personas con cinco días al mes, y su esfuerzo invertido en conseguir mejoras para todo el colectivo*

El asentamiento en Barcelona Vallés de SEMAF ha sido considerable desde finales de 2011 y especialmente a comienzos de 2012. El fruto de los años de trabajo bien hecho en FGC y los acontecimientos convulsos de la última época, han hecho ver a muchos maquinistas que SEMAF es un sindicato luchador y respetuoso con las normativas y legislaciones. Muchos compañeros con dudas han transmitido sus consultas a [semafgenat@gmail.com](mailto:semafgenat@gmail.com) y han recibido siempre una respuesta rápida y respaldada con actas y todo tipo de información relativa a la consulta. Esto les sorprende porque los sindicatos mayoritarios les tienen acostumbrados a la desinformación, y es que un trabajador desinformado es un trabajador manejable. En SEMAF se procura dar herramientas para que cada uno pueda gestionar sus propias dudas, además del apoyo que cada uno requiera.

El crecimiento que se vive en Barcelona Vallés es muy positivo, ya que significa que los maquinistas empiezan a ver que en SEMAF trabajamos mucho y bien, y no necesitamos relevados permanentes, sólo con lo marcado por la ley, cinco personas con cinco días al mes, y su esfuerzo invertido en conseguir mejoras para todo el colectivo. El resto de maquinistas que formamos la comisión ejecutiva trabajamos en nuestro tiempo libre y apoyándonos los unos en los otros, delegando tareas a compañeros del sindicato y pensando en común la mayoría de propuestas, a nosotros nos gusta decir que somos como una familia y cualquiera que venga a una asamblea lo puede ver por sí mismo.

SEMAF está formado por maquinistas de todo tipo, jóvenes, grupos 3 y 6, veteranos, porque al fin y al cabo lo que les afecta a unos nos afecta a todos como colectivo, por eso la finalidad de SEMAF es conseguir equiparar los grupos y categorías profesionales, ser un solo grupo fuerte y no pequeños sectores que miran por su propio bienestar en ocasiones en detrimento de otros grupos.



Por eso te animamos a que sonrías con nosotros, porque no nos avergonzamos del sindicato al que estamos afiliados, porque cada día somos más, porque el trabajo bien hecho nos ha hecho imprescindibles para un verdadero sindicalismo en FGC. En la corta vida de Semaf en FGC se ha crecido mucho y nos hemos afianzado como la verdadera alternativa ante los sindicatos mayoritarios y su forma de trabajar, con el preferitismo, el chanchulleo y la persecución, me diréis que no es difícil conseguir votar sin que te acose literalmente un relevado, que parece que los relevos permanentes son para perseguir a los empleados y llevarse el voto, o firmar el voto por correo... Ante las dudas pregunta y contrasta las respuestas, infórmate, reclama lo que es tuyo, haz bien tu trabajo y que te paguen lo que corresponde por tu profesionalidad, si no conoces tus deberes y derechos difícilmente podrás saber qué te pertenece... y sonríe tranquilo sabiendo que tras de ti está SEMAF, un sindicato luchador y reivindicativo.



**Rebeca Fernández**

Asesora d'Informació  
del SEMAF a FGC

# Trabajo jornada intensiva y

*Yo fui una de los pioneros en los turnos nocturnos. Sábado tras sábado viendo a los mismos compañeros no daba crédito, pregunté cuántas personas que pertenecían a esa categoría profesional había en ese momento en la plantilla y por mucho que me dijeron que la noche era rotativa, nunca me salieron los números.*

Cuando entré a trabajar en FGC acepté las condiciones laborales que se expusieron, nos explicaron la existencia de varios grupos y categorías profesionales, así que de alguna manera yo lo percibí como la posibilidad de ir escalando puestos y mejorar mi estabilidad y mi economía.

¿Qué vemos en la actualidad? Cada vez más flexibilidad y una bajada salarial importante que parece que va a más.

Una vez empecé como maquinista, tuve la gran suerte de que al poco tiempo el Gobierno catalán decidió abrir el transporte público todos los sábados noche. Yo fui una de los pioneros en los turnos nocturnos. Sábado tras sábado viendo a los mismos compañeros no daba crédito, pregunté cuántas personas que pertenecían a esa categoría profesional había en ese momento en la plantilla y por mucho que me dijeron que la noche era rotativa, nunca me salieron los números. Manteniendo la esperanza de que realmente esos turnos fueran rotativos llegó mi último día en el Grupo 3, y como era de esperar, la guinda del pastel fue un turno nocturno. Despidiéndome así de un Grupo totalmente desprotegido, en el que para que unos vivan bien otros deben dejar de vivir, empecé mi carrera en Grupo 2, en el que me prometieron mejoría, mayor estabilidad y menos dolores de cabeza (que nadie me diga que hay mucha gente que mataría por trabajar aquí porque muchos renunciaron cuando vieron las condiciones, a nadie le gusta trabajar en festivos, levantarse a las 3 de la mañana o trabajar de noche). Cierto es que me marean menos pero si lo comparo con otras personas de la misma categoría con turno fijo todo el año, podría decir que es un agravio comparativo en toda regla. Muchos me dirán que a eso se le llama Conciliación laboral y familiar, y digo yo que ojalá fuera así ya que hay muchas compañeras y compañeros con hijos pequeños que cada día deben pasar una auténtica yincana con ellos. No a todos se les trata de la misma forma, teniendo hijos todos ellos, y si no pregunten.



Los favoritismos nunca fueron buenos, el hecho de permitir demasiado a algunos y denegar derechos a otros, hace que haya un mal ambiente entre compañeros, pero ¿es eso lo que realmente quiere la empresa? Yo he llegado a plantearme que sí. Ya no existe esa lucha conjunta por conseguir un objetivo común, porque aquí prima el apellido y la cercanía con los que están arriba. Nadie valora tu trabajo y de ahí la desmotivación. Ves que la gente practica el borreguismo y aun así les sale bien, eso hace que el resto sean sumisos a la empresa. Porque siempre es más fácil dejarse arrastrar por la corriente y más cómodo arriarse donde el sol más calienta. Pero yo soy de la opinión que mejor morir de pie que vivir arrodillado.

Hay demasiados factores que hacen que hayan ciertas alteraciones entre los compañeros, éstas comienzan en el momento que le dan carta blanca a Gestión de Personal para desordenarnos la vida. Y digo desordenar porque en pleno siglo XXI me parece increíble que se use un sistema tan arcaico para planificar el servicio diario. Cierto es que debe ser complicado poder agradar a todo el mundo. Pero cuando ves que siempre se favorece a los mismos, te das cuenta de que no es un tema de no poder, sino de no querer.

Expondré mi último caso. He trabajado 8 días seguidos en su gran mayoría con turnos de más de 8 horas, y no hablaré de los cambios de zona y el quebradero de cabeza que eso conlleva, ¿dónde aparcar el coche, cómo volver a casa, qué hacer con la familia? Porque señores, aunque trabaje en una empresa de transportes, dependo de mi vehículo y de encontrar sitio para aparcar en Barcelona ya que dicha empresa se niega en rotundo a cedernos plazas de aparcamiento. Sigamos, el octavo día lo pasé de noche, para aquellos que piensan que Grupo 2 no pisa la noche, ya veis que sí, que sólo algunos somos los privilegiados.

# y duermo jornada partida



Lo mejor de todo es que el noveno d3a era mi d3a de descanso, que evidentemente me pas3 durmiendo, claro que es cierto que yo en mi tiempo libre hago lo que quiero, pero desde personal me dijeron que “ante todo somos personas” y como tal necesito tambi3n dormir de vez en cuando, s3lo de vez en cuando. Desde aqu3 aprovecho para recordar que nuestro trabajo requiere prestar suma atenci3n y la falta de sueo puede repercutir en graves faltas. Con esto se me acaba de ocurrir que en el ordenador que nos pone los d3as que llevamos sin saltarnos una estaci3n podr3an poner, nombre, apellidos, dni, grupo sangu3neo y el motivo por el que se la pas3, quiz3s as3 entender3amos, de forma clara, realmente lo qu3 est3 pasando.

Hablemos un poco de la calidad de vida gracias al sistema arcaico que he nombrado anteriormente.

Seguro que hab3is o3do hablar del desorden alimenticio y el trastorno del sueo, pues yo lo he vivido y mi primera vez fue en Grupo 3, cuando tras trabajar de noche te pon3an de pas y al d3a siguiente de maana, cuando el anterior a la noche fuiste de tarde. Eso para mi deber3a ser ilegal, y los que opinen lo contrario les invito a que lo prueben simplemente una vez y me digan qu3 tal les fue. El caf3 ya lo pongo yo, no se preocupen. Porque muchos son los que dicen que han pasado aaos trabajando de noche y yo no me quejo de trabajar de noche, sino de los bruscos cambios de horario. Como dicen algunos, eso lo hacen para que podamos cobrar m3s, pero con tanto recorte no s3 yo si vale la pena tanto trastorno.

Otro tema que me corroe el alma y me estremece los higadillos, como dir3a Luis Piedrahita, es la “lista de morosos”. ¿Es que acaso alguien nos ha preguntado si no queremos trabajar o queremos trabajar de m3s?

*Y Desde aqu3 aprovecho para recordar que nuestro trabajo requiere prestar suma atenci3n y la falta de sueo puede repercutir en graves faltas.*

Es evidente que algo falla en la gesti3n, puesto que no es l3gico que unos finalicen el aao debiendo 20 d3as a la empresa, otros trabajen los d3as justos y a otros sea la empresa quien les deba d3as. Vuelvo a hacer referencia al sistema arcaico que tenemos para la gesti3n de personal. La soluci3n para saldar la deuda es suprimiendo directamente el segundo periodo de ajuste de jornada, si tienes un viaje planeado ya tardas en cancelarlo porque te avisar3n de un d3a para el otro cuando salga el listado del mes, que suele salir entre el 22 y el 30 de cada mes, y no sale el d3a 32 o 33 porque los meses no tienen m3s d3as.

¿Alguien se ha parado a pensar en la posibilidad de que tarde o temprano meng3en nuestras vacaciones?

Os dejo reflexionar con la pregunta estrella, con la entrada del nuevo personal que cubren reducciones de jornada, buhitos ... la eliminaci3n del servicio nocturno los s3bados ¿Cu3ntas horas y d3as llegar3n a deber a partir de ahora los grupos 2,3 y 6?

Ah3 lo dejo.





**Eric Colls Hinestrosa**  
Asesor de Normativa  
del SEMAF a FGC

# Verdad verdadera

*Si yo consigo que se me reconozca un derecho o cualquier otro tipo de beneficio, y puedo hacer que a ti también te sea reconocido, lo haré, y de forma gratuita, no espero nada a cambio, sólo que se te reconozca lo que a mí y que nos juzguen bajo el mismo rasero.*

El resultado de este artículo está condicionado por mi estado anímico, nada bueno, viendo el cauce que está tomando la situación dentro y fuera de esta empresa. La situación de fuera indigna, pero no es controlable, se decide en el campo de la política y no la veo al alcance de la mano. La situación dentro de la empresa... pues me tiene sumido en una depresión cada vez mayor, y no sólo a nivel de decisiones que pueda considerar equivocadas o no de la directiva, no, también a nivel humano.

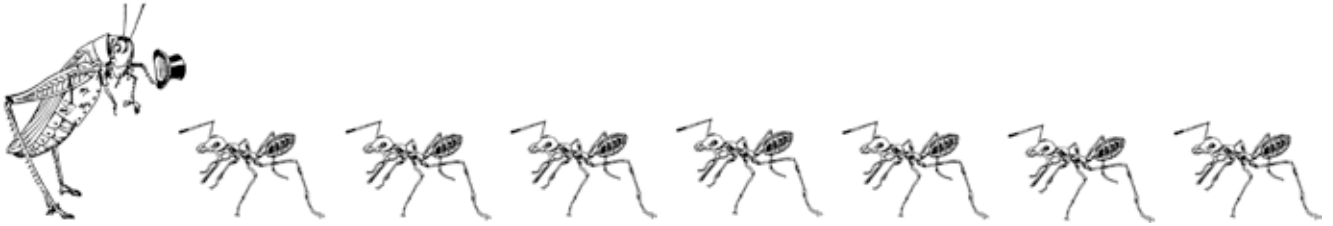
Si yo consigo que se me reconozca un derecho o cualquier otro tipo de beneficio, y puedo hacer que a ti también te sea reconocido, lo haré, y de forma gratuita, no espero nada a cambio, sólo que se te reconozca lo que a mí y que nos juzguen bajo el mismo rasero. Hasta aquí es comprensible mi procedimiento ¿no? Pues últimamente aquí es donde he encontrado un mayor índice de baja calidad humana, que nos ataca como un cáncer a la plantilla.



Me explico, yo feliz porque SEMAF me ha presentado unos papeles donde se me reconoce que FGC me adeuda algo más de 400 euros por la reclamación de las horas extras que nos abonaron por debajo de su valor y que deben regularizar obligados por sentencia judicial, y para reclamar que el desplazamiento equivale a x minutos de la hora extra, con lo cual éste también se ha visto incrementado. Todo correcto ¿no? Pues bien, siendo consecuente con mi forma de pensar, si te veo te diré “Oye ¿sabes que me deben 400 euros de esto? Mándale las nóminas a tal (lo siento tal ;P) que te calcula el importe que te corresponde y se presenta al NEO” a lo que seguramente me respondas “Ah, pues sí, lo haré”. Pero es que más adelante te volveré a ver y me dirás “oye, que me ha dicho el del sindicato “X” que me he de afiliar a SEMAF para que me lo reclamen, y el del sindicato “Y” dice que como irá a juicio, nos lo van a pagar igual”. Aquí es cuando se me cae el alma al suelo y siento verdadero asco y repulsión por la extraña forma de representar al trabajador que tienen estas personas. Te tengo que responder entonces “no, no te has de afiliar, y sí, si va a juicio nos pagarán a todos, pero solo un año con carácter retroactivo y con esto, tú ya has reclamado la cuantía con anterioridad, en caso de que la sentencia se retrase, y tendrás derecho a reclamar años anteriores”. ¿Pero qué pasa con “X” e “Y”? ¿A santo de qué son tan manipuladores? Ellos no sólo son concededores de todo esto que estoy diciendo, sino que encima que le echan mierda al asunto, no son capaces de decir “dame a mi las nóminas que mi sindicato te lo hará”, no, ellos solo lanzan pestes y crean mal rollo, que cada vez reina más por la plantilla, y aquí es cuando yo me enciendo más, cuando pienso por qué lo hacen, está claro, quieren ganar puntos a toda costa desacreditando a SEMAF y captando futuros afiliados, pero ¿qué puntos ganan? Pues el cielo de algunos pseusindicalistas, las horas sindicales. Sí, lo he dicho, he tocado el tema tabú, ahora que me caigan las hostias que aquí las espero.







Vamos al tema:

Seg3n la legislaci3n actual el saldo de horas sindicales es de 40 horas mensuales, pudi3ndose generar una bolsa e ir acumulando... en el caso de FGC esto no es as3. Hay acuerdos firmados/pactados donde este n3mero de horas se excede brutalmente dando lugar a numerosos liberados sindicales permanentes y a un cupo de horas bastante sustancial que las reparten seg3n sus necesidades. Con esto no quiero decir que todos los relevados permanentes, ni los espor3dicos, sean unos "jetas", por supuesto que hay gente que usa su liberaci3n para mantener nuestros derechos, y que trabajan y se preocupan de sus representados, pero hay algunos que "abusan" de su liberaci3n para vivir bien y que trabajen los dem3s, que los hay, su vocaci3n no es la de sindicalista sino la de liberado y todos estamos pagando las consecuencias. Seguro que m3s de uno se habr3 enterado de alg3n caso en que alguien use sus horas sindicales para fines personales. Esto, se3ores m3os, no es competencia de FGC. FGC no puede intervenir en lo que hacen sus trabajadores en horas de relevo sindical, quiz3 violar3a la Constituci3n, pero s3 que debe ser regulado por el propio sindicato, 3se al que hab3is votado y est3 permitiendo que pase esto... y los que no os enter3is, ya ni os digo...

No es de recibo que todas estas horas de exceso, que superan en mucho a las concedidas por ley y tienen un costo para la empresa, sean desperdiciadas. Y digo desperdiciadas porque no logro entender que fines alberga FGC al conceder todas estas horas regaladas a mayores a "X" e "Y" cuando la acci3n sindical es realmente pobre. Tampoco entiendo por qu3 la empresa nos recorta constantemente el sueldo pero no mete tijera a estos dispendios. INTOLERABLE ...

Est3 claro que esto que he dicho escandalizar3 a m3s de un liberado y provocar3 un estallido de rabia y podr3n decir: "Gracias a que yo estoy liberado t3 tienes trabajo, persona del grupo 3" y tienen raz3n, pero yo le doy la vuelta a la tortilla. El G3/G6 se ha creado por pactos y reuniones de esta misma gente, entonces, qu3 me das trabajo?, 3o te sirvo para no perder tu estatus? Porque seguramente en otras circunstancias yo no habr3a entrado en estas condiciones... Seguramente en otras circunstancias te partir3s m3s el "culo" para evitar que esta situaci3n se prolongara tanto en el tiempo... Seguramente en otras circunstancias T3 no te habr3as visto OBLIGADO a firmar estas actas... no me explico como FGC soporta el gasto que supone mantener inactivos, tanto sindical como laboralmente, a determinados elementos, que ni ayudan al trabajador ni producen, ni pinchan ni cortan.

En resumen, de aquel sindicalismo nacido en la Revoluci3n Industrial d3nde las m3quinas quitaban el trabajo a los obreros y todos los sindicalistas usaban la lucha como una actividad normal a favor de lo justo y no como una lucha contra los dem3s, poco queda, de aquel sindicalismo vocacional y gratuito donde la recompensa a los esfuerzos era la sonrisa de los trabajadores... se ha derivado en utilizar a los dem3s a favor de lo justo para ellos mismos... aunque vuelvo a repetir que, por fortuna, no puedo meter a todos en el mismo saco, gracias a Dios a3n quedan manzanas sanas dentro de la cesta, que dan algo de esperanza a otros que no la han perdido. Desgraciadamente, no es mi caso, se3ores y se3oras de los sindicatos "X" e "Y".





**Ariadne Marés i Navarro**  
Assessora Lingüística

# Descobrint a...

Benvolguts companys, en aquesta ocasió hem volgut destinar aquest espai d'entrevista a un dels nostres companys de Barcelona-Vallès. Es tracta d'en Jordi Contreras, maquinista des de fa més de trenta anys a FGC i Delegat sindical de BV al Semaf. Pels que no el conegueu us diré que és una persona optimista, riallera, treballadora i, com la majoria de companys de Semaf, amb les idees molt clares, però també mostra certa timidesa i amb molt saber estar.

Com en la resta d'ocasions quedo amb el protagonista de l'entrevista en un lloc distès, aquest cop a principis de març, i comencem parlant dels seus orígens.

**A.M : Quant fa que treballes a Fgc i quina ha estat la teva trajectòria?**

J.C : Vaig entrar fa 33 anys. Primer vaig treballar al taller de Rubí de nit. Després vaig estar 7 anys de cap de tren a BV i el 1987, amb la implantació de l'agent únic en aquesta línia, vaig passar a fer de maquinista. Així que porto 25 anys treballant de maquinista, excepte els tres anys que vaig estar al taller de Martorell recol·locat per la sanció que em va imposar l'empresa per la vaga que vam realitzar el 2005. La recordo com una època molt maca, la veritat, tots els companys del taller em van donar molt suport i vaig estar molt content de la nova experiència.

**A.M : Com és la feina de maquinista a BV?**

J.C : Home, és una línia molt complicada perquè té molt pasatge i és un passatge molt exigent. A nivell intern qualsevol incidència repercuteix en el servei ja que hi ha molta densitat de trens. A més les estacions s'han quedat petites, sobretot algunes com Provença, ja que podem arribar a portar 400 o 600 persones en un sol tren..

I sobre distàncies, els nostres trens "llargs", que van a Terrassa o Sabadell tenen un trajecte de 42 minuts, molt menys que les vostres hores i mitges a Manresa o Igualada.

**A.M : Sobre la vaga del 5%, quines diferències va haver a les dues línies?**

J.C : Descontent general de les dues per la forma en que es van portar perquè, al meu entendre, va ser una vaga dirigida des de la mateixa empresa perquè els mateixos comandaments es van veure afectats per aquestes retallades. Aleshores es va crear una lluita contra la Generalitat del tripartit.

Penso que, fins i tot, el mateix director, veient que les eleccions estaven properes i sabent que les enquestes els feien perdedors i deixaria el càrrec, va voler quedar bé amb l'administració i amb els treballadors de FGC "dirigint", d'alguna manera, la vaga. Per això aquesta vaga va cremar molta gent.

**A.M : Com valors la major acceptació de SEMAF a BV?**

J.C : Ha pujat molt perquè veuen la feina que s'està fent pel que fa a les hores extres, denúncies de canvi de torn, la informació que reben és ràpida, correcta i veraç. Per una banda creuen que treballem molt bé, però per l'altra segueix havent molta por de ser propers. És una por que han treballat durant molts anys els altres sindicats i la pròpia empresa. Han venut que SEMAF és sinònim de problemes i d'estar mal considerat. La realitat, però és que estem en la quota més alta d'afiliats a BV. Són gent amb ganes de lluitar que han passat de tenir por a sentir alleujament i recolzament pel tema del fons de vagues i sancions tècniques i per l'ambient intern que han trobat.

**A.M : Què t'ha suposat aquest increment personalment?**

J.C : A nivell personal mai he tingut problemes amb ningú, la veritat, a excepció de la vaga de 2005 en que vaig tenir algun problema. Però, avui en dia, em trobo cada vegada amb més consultes ja que cada dia vaig a treballar i hi convisc, altres sindicalistes no es veuen massa per allà i, per tant, no poden accedir a la seva informació directa.

**A.M : Parlant de 2005, consideres que les reivindicacions d'aleshores continuen vigents?**

J.C : No només continuent sent vigents sinó que s'han engruixat amb més problemes. Cada vegada tenim contractes més dolents i en matèria de deformació aquesta cada vegada és més precària i curta, estem a anys llum de RENFE Operadora, a la meitat que FEVE i força per sota de FGV.

A BV, per exemple, l'antiguetat és una peça clau per tenir una bona plaça. Cada any demanem la plaça que volem i va per escafó, per tant, imagina't els anys que ha de passar algú fins a aconseguir una bona plaça. Això genera molta desigualtat i mals rotllos.

**A.M : Quines alternatives veus a la reivindicació si les vagues fracassen i les negociacions també?**

J.C : El problema real continua sent la lluita al despatx d'alguns sindicats que no saben els problemes reals de la gent ni tenen força per a movilitzar-los. S'escolten més als caps que als treballadors. Fan més de gestors que de sindicalistes.

**A.M : Per què creus que molts maquinistes continuen afiliats als sindicats majoritaris?**

J.C : Una mica per la por al desconegut. La gent no vol problemes perquè, no ens enganyem, més d'un manifesta que té un deute amb algun dels sindicats majoritaris. És per això que, d'alguna manera, busquen la protecció d'aquests grans sindicats propers a l'empresa. Jo, sincerament, crec que si ets professional i compleixes amb la teva feina no has de tenir por de res, si comets un error compleixes la sanció corresponent.



**Bé, com heu pogut observar en Jordi és una persona valenta que ha contestat a totes i cada una de les preguntes amb claredat i concisió. Espero que poder trobar una persona que sigui igual de valenta o més que ell per a la propera edició, però he de dir que en Jordi ha deixat el llistó molt alt. Gràcies, Jordi, per la teva predisposició i alegria.**

És per això que cal tenir un sindicat com el nostre que ofereix unes assegurances per a aquests casos i d'altres que cap altre sindicat ferroviari pot oferir en l'actualitat, excepte els europeus. A més et diré que el reglament de premis, faltes i sancions que aplica FGC en l'actualitat és una reglamentació de l'any 1971, aprovada en plena dictadura, que és preconstitucional, està derogada, és obsoleta, retrògrada i fa ús d'un llenguatge sexista. Però en l'actualitat els convè als sindicats majoritaris i a l'empresa perquè al tenir moltes ambigüetats i llacunes els permet sancionar amb més o menys força depenent de la persona.

**A.M : Si SEMAF tingués majoria absoluta al Comitè d'Empresa a FGC, creus que seguiríem sent la única empresa ferroviària amb retallades salarials?**

J.C : No simplement majoria al Comitè d'Empresa sinó si tinguéssim majoria absoluta a les dues línies, si la majoria dels maquinistes i ajudants de tracció fóssin del SEMAF, perquè està demostrat que els sindicats professionals són el futur.

**A.M : Creus que formar part dels sindicats majoritaris és un trampolí per ascendir professionalment?**

J.C : Hi ha sindicats que diuen que sí i ho prediquen. Però ser al sindicat majoritari tampoc ho garanteix a no ser que existeixi un vincle polític o de preferència.

**A.M : Creus que el camí per defensar els interessos de tots els treballadors passa pels sindicats professionals?**

J.C : Sí, evidentment, perquè no tenen condicionants polítics i lluiten pels drets de tots els treballadors.

**A.M : Què ens pots explicar sobre el fons social?**

J.C : És vergonyós. El fons de comissió social va ser creat per als treballadors amb problemes econòmics derivats de problemes personals, però que jo sàpigues mai ha estat utilitzat per a un cas així.

## JORDI CONTRERAS

Al final, s'utilitza per a subvencionar activitats lúdiques dels sindicats. Pel que sembla fa anys es va signar una acta on es regulava tot això, però nosaltres, malgrat haver sol·licitat totes i cadascuna de les actes signades a FGC, no en teníem coneixement. De tal manera que en sol·licitar aquest fons i no saber els requisits que eren necessaris no vam poder complir-los, ja que no havíem informat amb un any d'antelació al president del Comitè d'Empresa. Per a qui no ho sàpigues, aquest senyor es diu Xavier Valverde. Ho dic perquè crec que més de la meitat de treballadors no saben a qui s'han de dirigir en el cas de voler dirigir-se al Comitè d'Empresa. Aquest Comitè hauria de tenir reunions ordinàries cada dos mesos i això no s'està complint.

Sembla ser que l'empresa no tenia cap problema en donar-nos la part que ens corresponia, malgrat no complir amb el requisit del temps, però algun sindicat no hi va estar d'acord.

Però bé...l'empresa en ha comunicat que aquest fons deixarà d'existir el 2012 per a aquestes activitats lúdiques ja que la llei ja no ho permet.

**A.M : Sobre l'àrea de relacions laborals, creus que actua amb plena llibertat o, simplement, segueixen ordres superiors?**

J.C : El responsable actual va arribar després de les vagues de 2005 i continua una mica la línia anterior. És una persona amb la que es pot parlar, però no pren decisions importants, és un interlocutor entre empresa i treballadors.

**A.M : Creus que s'haurien de publicar tots els sous del personal que es troba fora de conveni?**

J.C : Sí, crec que a FGC falta transparència. No només pel que fa als sous sinó també pel que fa als acords bilaterals. Una empresa pública hauria de ser transparent.

**A.M : En temps de crisi econòmica hauríem d'evitar alliberats sindicals per tal de donar exemple?**

J.C : Sempre!!! No només en moments de crisi ja que SEMAF sempre ha tingut aquest pensament sobre la gestió dels diners públics i sempre hem renunciat als alliberats sindicals tot i tenir la possibilitat de tenir-los. Si fas una mica de números veuràs que si suméssim tots els rellevats i relleus puntuals podrien suposar un tant per cent important que en aquests moments de retallades seria millor que estés inclòs en la massa salarial dels treballadors.

**A.M : Què penses de la propera vaga dels 29 de març?**

J.C : Crec que els sindicats que l'organitzen s'han adormit. No estan lluitant simplement per la reforma laboral sinó també per no perdre els relleus que tenen.

**A.M : Per finalitzar, quins són a grans trets els objectius de SEMAF a FGC?**

J.C : Per mi, que les coses siguin més clares i transparents i que hi hagi més igualtat entre els treballadors.



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

# MAQUINISTAS, no muevetrenes

*Hay que confiar en nuestro trabajo, no puede ser que se piense que en FGC todo va a la hora y las averías se solventan en tiempo récord por casualidad... más bien será que los que trabajamos cada día ponemos mucho,*

Es fácil oír que más que maquinistas somos “muevetrenes”, es inadmisibles aceptar esta devaluación de nuestro trabajo. Soy consciente que las últimas generaciones de maquinistas, desde los últimos 12 años más o menos, no hemos pasado tres meses en el taller reparando bogies ni hemos tenido un año de prácticas, pero por nosotros mismos y con los demás compañeros, hemos aprendido lo que es el día a día del maquinista. Hoy por hoy, si se avería un tren no es necesario sacar la llave inglesa y el destornillador para bajar a la vía y arreglar la avería in situ, sino identificar la avería y sacar el tren de en medio lo más rápido posible.

Estos maquinistas, que llevamos ya mucho tiempo trabajando bien, sabemos que nuestra prioridad es la seguridad y hemos vivido situaciones que han exigido lo mejor de nosotros mismos, como descarrilamientos, enganchadas de pantógrafo, remolques, evacuaciones... Hemos estado a la altura porque somos buenos profesionales, nuestras condiciones laborales eran precarias en comparación con las de los veteranos, por si no os acordáis, teníamos seis descansos al mes y aun así trabajábamos como el que más.

Sé que lo de “muevetrenes” es una broma, o generalmente así lo creo, pero me da un poco de miedo esta autodevaluación profesional. Si los nuevos maquinistas entran con esta idea, empeorada por la polivalencia a la que están obligados ¿qué pasará en los próximos quince años? No puede ser que nos estemos ya haciendo a la idea de que tendremos que vender la categoría, mi profesión no tiene precio, o no debería tenerlo, porque sin esa categoría no somos más que peones a sueldo, mercenarios sin bandera.



Hay que confiar en nuestro trabajo, no puede ser que se piense que en FGC todo va a la hora y las averías se solventan en tiempo récord por casualidad... más bien será que los que trabajamos cada día ponemos mucho, aunque por el paso del tiempo lo hagamos de forma automática prácticamente, todo funciona porque lo hacemos funcionar entre todos, los que nos levantamos a las 4 de la mañana, los que nos acostamos a las 2, los que trabajamos el día de Navidad o el cumpleaños de nuestro hijo, los que recuperamos esos 3 minutos de retraso... Y nadie, que no hace todo eso conmigo cada día, puede venir a explicarme qué es un buen maquinista, alguien que veo una vez al mes no tiene ni idea de la última avería que nos comimos entre todos y no va a venir a “salvarme la vida” si ya no recuerda cómo trabaja un maquinista.



# COLECTIVO DE TRABAJADORES DE FGC

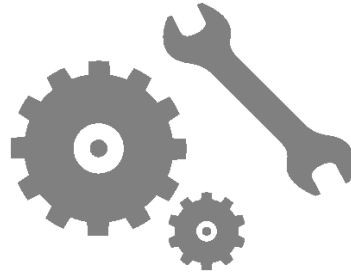
Apreciados COMPAÑER@S, nos cumplimenta tener la oportunidad de expandir la ola actual de rebelión que se ha empezado a fraguar estos últimos tiempos en el C.O.R.

Nos gustaría agradecer a S.E.M.A.F. la posibilidad que nos brinda de utilizar sus canales, no sin antes aclarar la independencia total de este movimiento de cualquier sindicato.

Para los que aun no estén enterados, en los últimos tiempos se ha ido generando un clima de desencanto y desconfianza por la que creemos pésima gestión de los sindicatos a la hora de gestionar la batería constante de recortes que estamos sufriendo todos los trabajadores de F.G.C.

Ante la poca capacidad (o voluntad) de plantar cara a estas agresiones muchos compañeros empezamos un levantamiento espontáneo que tuvo su primera puesta en escena el día 27 de marzo de 2012 delante del NEO. La concentración, aunque fue organizada con poquísimo tiempo, fue un éxito, ya que asistieron más de 80 compañeros de diferentes áreas. No hubiera sido posible si no se hubiera contado con el malestar de la gran parte de trabajadores, que no dudaron en adherirse con el esfuerzo que conllevaba, ante la improvisación de los actos.

El día 3 de abril hemos vuelto a convocar una nueva concentración delante del NEO y damos por hecho que asistirán muchos más de 80 compañeros incluso siendo en periodo de semana santa.



No estamos dispuestos a dejar que la llama se apague, ha costado mucho tiempo que nos pongamos de acuerdo compañeros de todas las áreas, que nos demos cuenta que nos unen infinidad de cosas y que estamos dispuestos a tirarlas hacia delante, con la ayuda sindical y sin ella. Por eso queremos hacer un llamamiento a todos los afiliados, simpatizantes de S.E.M.A.F. y a todo trabajador que caiga este comunicado en sus manos, sea de la afiliación que sea, a sumarse a todas la convocatorias que se van a ir organizando desde los trabajadores. Juntos tenemos un enorme potencial, no os infravaloréis, si conseguimos seguir sumando gente, de lo que estamos totalmente seguros, las cosas cambiarán.

En breve dispondremos de un e-mail donde proponer individual o colectivamente nuevas propuestas, no esperes a que luchen por ti, hazlo tú mismo.

**NO ACEPTAMOS NI ACEPTAREMOS UN RECORTE MÁS!**

Atentamente,  
Trabajador@s del taller del C.O.R.



# La locomotora pregunta tú respondes

*Hemos preguntado a 170 maquinistas de ambas líneas sobre algo que está a la orden del día: la gestión de los servicios diarios y la conciliación familiar. Y los resultados hablan por sí solos, no tienen desperdicio.*

Una vez más la Locomotora abre sus puertas a todos vosotros, tanto si sois afiliados a Semaf como si no. Siempre hemos querido que esta revista sea un medio de información y de expresión seria y responsable para el colectivo de maquinistas, en el que la colaboración de cada uno de vosotros es importantísima. Para Semaf y para la Locomotora el que nos importa eres tú, por eso queremos escucharte y que nos des tu opinión.

Con esta finalidad se ha creado esta nueva sección titulada "La Locomotora pregunta, tú respondes". Es muy sencillo. En cada edición seleccionaremos un tema de actualidad en FGC y os propondremos un pequeño cuestionario con un par de preguntas muy sencillas referentes al tema en cuestión. Con tu opinión y con la de todos podremos formarnos una idea general de lo que pensamos los maquinistas de FGC. El anonimato será una de las razones por la que podrás participar libremente y sin presión, y los resultados serán tratados con rigurosa objetividad. Compañeros, estrenamos apartado en el que tu opinión cuenta.

En esta ocasión hemos tratado un tema socio-laboral. Hemos preguntado a 170 maquinistas de ambas líneas sobre algo que está a la orden del día: la gestión de los servicios diarios y la conciliación familiar. Y los resultados hablan por sí solos, no tienen desperdicio.

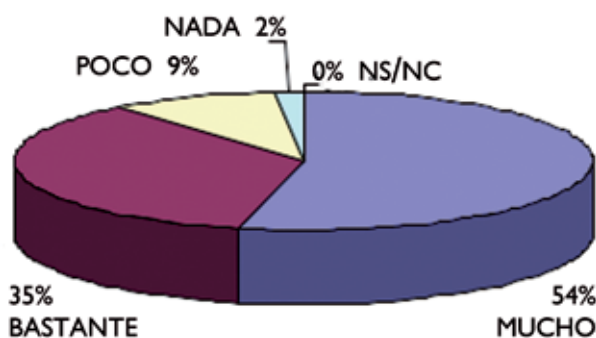
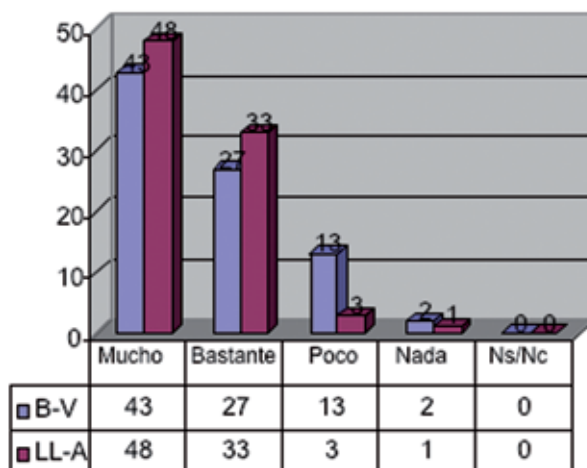
	Llobregat Anoia	Barcelona Vallés
Total encuestados	85	85
Grupo 1	42	44
Grupo 2	19	7
Grupo 3	18	19
Grupo 6	6	15

Hombres	55	54
Mujeres	30	31

91 compañeros dicen haberles afectado mucho la actual fórmula de gestión de servicios diarios. 60 opinan que les afecta bastante.

**¿Ha repercutido en tu vida social y familiar la continua alteración de los horarios en tu trabajo?**

Pregunta 1	Llobregat Anoia	Barcelona Vallés
Mucho	48	43
Bastante	33	27
Poco	3	13
Nada	1	2
NS/NC	0	0





# Conciliación Familiar

**Sandra Gonzalo Jara**  
Asesora d'Informació del SEMAF a FGC



**Rebeca Fernández**  
Asesora d'Informació del SEMAF a FGC

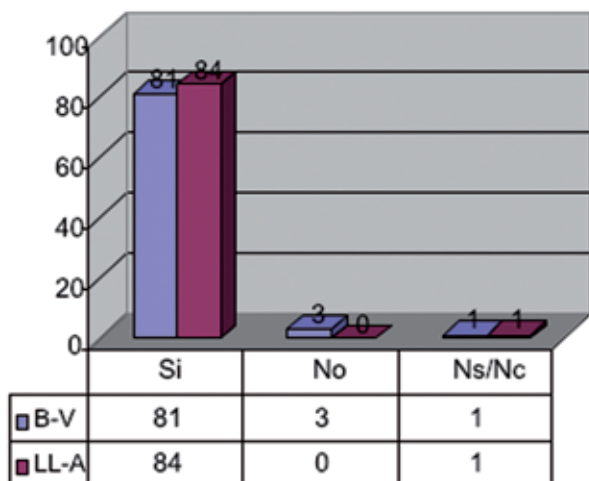
Cuando preguntamos si creen que este sistema podría cambiar para mejorar esta situación, 165 compañeros están seguros de que si.

Como conclusión, está claro que hay una gran disconformidad con el sistema actual de gestión de servicios diarios puesto que repercute directamente en la conciliación social y familiar.

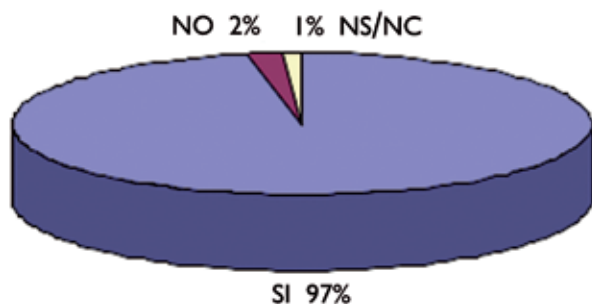
## ¿Crees que existe una fórmula diferente a la actual para gestionar los servicios diarios que compatibilice con tu vida familiar?

Muchos han sido los compañeros que, aparte de contestar el cuestionario, han propuesto alternativas con las cuales creen que facilitarían y mejorarían tanto la gestión del personal como la calidad de vida familiar de los trabajadores. En B-V por ejemplo, algunos compañeros veteranos hacen referencia a la época de los ctps en el que el sistema que se utilizaba era otro y no repercutía en el servicio. Para los más desfavorecidos en este caso (los grupos 2, 3 y 6) opinan que se podría hacer un servicio semanal o incluso mensual respetando siempre el turno de mañana o tarde. Estos compañeros valoran y aplauden el envío del servicio diario vía mensaje de texto y proponen que también se podrían enviar al móvil los descansos mensuales.

Pregunta 2	Llobregat Anoia	Barcelona Vallés
Si	84	81
No	0	3
NS/NC	1	1



En cuanto a la línea LL-A, los maquinistas veteranos del grupo 1 disponen de un sistema de rotación de turnos diferente a la línea B-V. El maquinista de la mañana rota en todos los turnos de la mañana y el maquinista de tarde rota en todos los turnos de la tarde. Para ellos una mejor conciliación pasaría por agrupar los turnos en aquellos que empiezan pronto a trabajar y aquellos que empiezan tarde. Así, un maquinista de la tarde que siempre quisiera empezar y acabar pronto de trabajar realizaría los turnos con hora de inicio entre las 13:30 y las 15 horas, y el maquinista que quisiera siempre empezar y terminar tarde haría los turnos con hora de inicio entre las 15 y las 16:30 horas. Los de los grupos 2, 3 y 6 de la línea LL-A comparten la misma opinión que la de los de B-V.



Un aspecto en el que compañeros de ambas líneas coinciden es en la necesidad de disponer de una intranet en FGC. Es extraño como una empresa que presume de estar a la última en tecnología no disponga de una intranet para los empleados, en la que se pueda consultar todas las órdenes de servicio, contenido de turnos, modificaciones e incluso actas. Empresas de transporte como Metro de Barcelona llevan años utilizando las intranets y, por lo que sabemos, están muy satisfechos con ellas.

Y ya por último nos gustaría agradecer a todas las personas que habéis participado en este cuestionario y os animamos a que sigáis haciéndolo en las próximas.



**Oriol de la Vega**

Coordinador de Normativa del SEMAF a FGC

Si l'agent de circulació pogués mantenir continua comunicació amb els trens, podria demanar atenció a les ordres que han estat ignorades o mal enteses a temps d'evitar desastres.

La primera comunicació rebuda des d'un tren en marxa es va produir el 25 de novembre de 1913, en algun lloc de Pennsylvania, als Estats Units, i es tractava d'un telegrama sobre els últims fets de la Guerra Civil Mexicana. Donar un servei als clients, que a partir de la generalització d'aquell servei podrien tan estar al dia de les últimes notícies com enviar els seus propis telegrames amb un bon benefici per a la companyia, era un dels motius, però no l'únic. Com diu el Technical World Magazine, de Febrer de 1914:

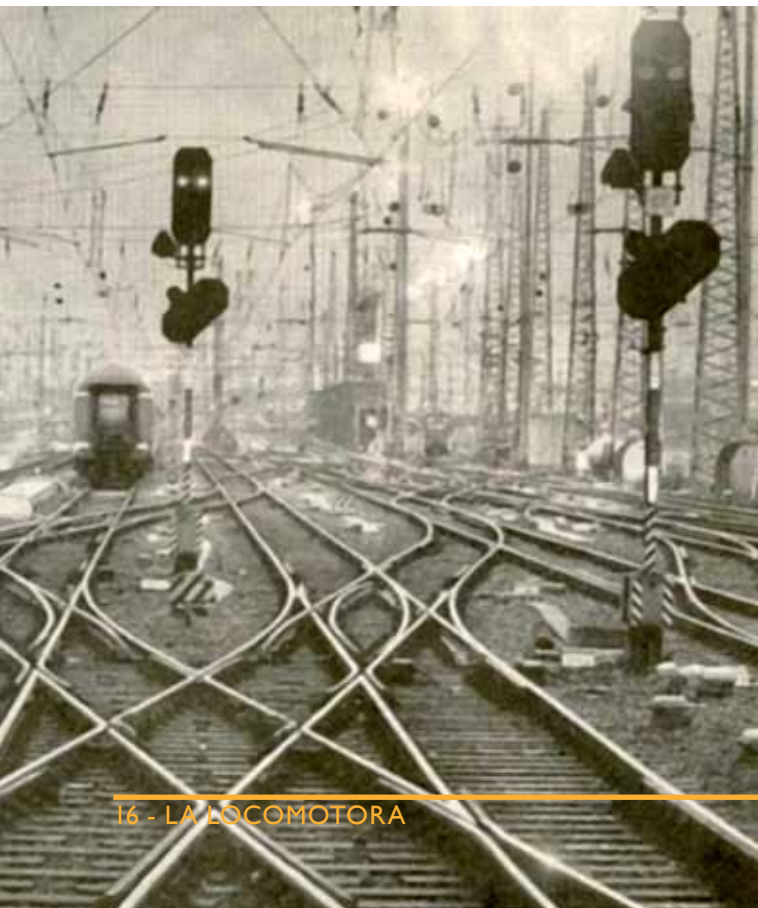
D'això en fa gairebé un segle. Des de llavors, els avanços tecnològics tant en el camp de la gestió de la circulació com de protecció dels trens han reduït el marge per a l'errada humana, però bàsicament l'afirmació segueix essent certa. Avui en dia, la comunicació tren-terra es dona per descomptada a tot el món desenvolupat, però el cert és que la seva implantació generalitzada és més recent del què podríem pensar, almenys a Europa.

# Comunicación

A aquesta banda de l'Atlàntic, no va ser fins després de la Segona Guerra Mundial que la ràdio va començar a ser utilitzada pels ferrocarrils. El primer ús que se li va donar va ser el de coordinar les maniobres en les grans estacions de classificació per mitjà d'aparells portàtils o walkie-talkies. Tanmateix, encara caldria esperar per tenir comunicació entre estacions i trens en trànsit. A França, curiosament, la primera experiència implicant ràdio i trens en circulació de manera regular no va ser pel benefici de la gestió del trànsit ni de la seguretat, sinó per la instal·lació de cabines telefòniques als bars dels trens ràpids de la relació Paris-Lille. El servei va començar a funcionar el 1959 i es va suprimir el 1974 ja que no va tenir l'èxit entre els clients que la SNCF s'esperava. Però la tecnologia era allà, i durant els anys 60 i principis dels 70 es va començar a provar la radiotelefonía tren-terra a les línies Dole-Vallorbe i Chambéry-Modane, i a partir de 1976 en va començar la implantació massiva. A Espanya, Renfe en va començar el desplegament el 1983. Al Regne Unit el CSR (ràdio segura de cabina) no es va començar a implantar fins el 1986, com un dels primers passos essencials per a l'operació d'algunes línies en règim d'agent únic.

Aquest desenvolupament tardívol és a causa de que la ràdio, com tots sabem, no funciona en túnels i ho fa amb molta dificultat en orografies complicades. Això, així com diferències reglamentàries importants respecte els procediments d'expedició de trens als Estats Units feien que, en aquests últims, la ràdio tingués una implantació molt més ràpida i generalitzada. En canvi, en el Vell Continent, es va invertir preferentment en sistemes que vigilaven l'acció del maquinista i reduïen la possibilitat d'errors humans o els seus efectes, com ara l'home mort seqüencial o els sistemes d'aturada dels trens en cas de senyals restrictius.

Ara bé, des de la seva generalització, la comunicació tren-terra s'ha convertit en un element clau, tant per la gestió com per la seguretat en la circulació. En primer lloc, per la rapidesa amb la qual un maquinista pot informar de l'aturada davant un senyal en indicació de parada, i per la rapidesa amb la qual podrà reaccionar després del canvi d'aquesta senyal. A continuació, perquè permet la comunicació directa entre maquinistes i caps de circulació de missatges crítics per la seguretat. I, per últim, perquè ha permès reduir despeses a les empreses ferroviàries ja que, juntament amb d'altres tecnologies, ha fet possible l'aplicació de mesures com ara l'agent únic o l'existència d'estacions i apartadors sense personal que intervenen en la circulació.





# ns i Ferrocarril

Ara bé, tot això és cert sempre i quant aquest sistema estigui present i funcioni. Si bé és cert que la falta de comunicacions en un tren no hagi estat probablement mai la causa primària d'un accident, també és cert que ha estat causa de que aquest no s'hagi pogut evitar o, com a mínim, mitigar.

Per exemple, el 4 de Gener del 2000, el cap de circulació de servei al Centre de Comandament de Hamar, Noruega, va veure a les 13:11:30 l'avis que l'informava que el tren 2369 havia sortit de l'estació de Rustad quatre minuts abans d'hora i sense respectar el senyal de sortida. Aquest avís havia aparegut uns 3 minuts abans, però no hi havia alarma acústica i la seva atenció estava centrada en una altra part de la línia. El cas és que, per la mateixa via, circulava un tren en sentit oposat, però no tenia manera de contactar amb cap dels dos, ja que en aquella línia no hi havia sistema de comunicació tren-terra. Sí que els maquinistes tenien telèfons mòbils, però no tenia coneixement dels seus números. Exactament a les 13:12:25, els dos trens van xocar de front. Hi van morir 19 persones. En el moment d'adonar-se'n els dos trens es trobaven encara gairebé tres quilòmetres l'un de l'altre, l'un circulant a 80 km/h i l'altre a 100 km/h. Sabem que a aquesta velocitat les distàncies de frenada són aproximadament d'entre 300 i 600 metres, depenent de factors com ara el material o l'estat de la via, entre d'altres. Per tant, sembla clar que d'haver-se pogut donar una ordre d'aturada l'accident no s'hagués produït, o bé de molt menors conseqüències. Així ho va entendre també la comissió investigadora en el seu informe, que recomanava a NSB que dotés les seves línies de ràdio segura com a sistema principal de comunicació i que introduís procediments per a facilitar l'ús dels telèfons mòbils, com ara que el números de mòbil d'un maquinista coincidís o estigués relacionat amb el número de circulació del tren que estava fent.

Per citar un altre cas, el 15 d'octubre de 1994 a Cowden, Anglaterra, van xocar frontalment dos trens circulant per la mateixa via en sentits oposats. La línia està dotada de control centralitzat per mitjà d'un SSI (precursor del Westrace) i AWS, similar al nostre FAP, tot i que menys restrictiu. Sí, en ambientacions similars al Carrilet també poden produir-se accidents i, de fet, es produeixen. No detallarem la successió dels fets ja que, de fet, és similar al que ja detallàvem anteriorment i no aportaria res. El cas és que, en aquest cas, el cap de circulació, el Sr. S. W. Webb, es va adonar immediatament del problema per mitjà de l'alarma acústica.

Si hagués disposat de CSR, hagués pogut aturar els dos trens. Però, ai las! resulta que encara no estava instal·lat en aquella línia. Davant d'aquesta situació, va avisar els seus superiors de la imminència del xoc... dos minuts abans de produir-se. El Major C. B. Holden, Inspector en Cap de Ferrocarrils de Sa Majestat, fa responsable de l'accident, el qual van perdre la vida 5 persones, al maquinista d'un dels dos trens, que va talonar l'agulla que donava pas a la via única ultrapassant en vermell el senyal que la protegia o, com a mínim, sense haver-ne pogut verificar l'estat a causa de la boira. Però, per altra banda, afirma categòricament que l'accident s'hagués evitat si la línia hagués disposat de CSR i així ho recull en les seves recomanacions finals.

En resum, la seguretat ferroviària es basa en la redundància entre múltiples sistemes. L'avantatge del ferrocarril enfront d'altres sistemes de transport és que, enfront d'un element dèbil, n'hi ha d'altres que han de fallar per tal que es produeixin accidents. Però el cas és que hi ha elements d'aquells que donem per segurs, com ara senyals, circuits de via, agulles... que, tot i estar dissenyats amb la seguretat molt present, han causat accidents en fallar. En anglès hi ha fins i tot un terme per això. En diuen wrong-side failure, i ha causat morts. És per això que són tan importants aquells sistemes que, quan tota la resta falla, ens poden permetre evitar o mitigar un desastre, i una comunicació segura als trens és un d'aquests sistemes. Com el bolet. Com els tèrmics... Voler que un tren surti sense comunicacions és una irresponsabilitat. Buscar-li les pessigolles a la persona que es nega a sortir en aquestes condicions és mala fe, o incompetència sent generosos. Perquè com hem vist, ha mort gent per això.



# ¡¡¡BASTA YA!!!

## Equipo de redacción

Todos somos conscientes de la situación en la que se encuentra el país, económicamente hablando, por ello, y con más motivo todavía, las leyes deben ser vinculantes para todos los ciudadanos o trabajadores, no es concebible que sólo le exijan a unos pocos un gran esfuerzo mientras a los otros no se les pida nada. Aquellos que legislan, se supone son los mejores, deberían aplicar la igualdad y la equidad para que el esfuerzo de todos sea el menor posible. Tampoco es necesario recordar que cuando los tiempos eran de "vacas gordas" a nosotros ya nos las vendían como flacas.

Basta ya, es el sentir de toda la plantilla de FGC, parece que estemos viviendo un mal sueño; en el 2010 nos aplican una reducción del 5% en nuestras nóminas, en el 2011 nos congelan el salario manteniendo la reducción del 5% y en el 2012 no sólo nos mantienen la congelación salarial y la reducción del 5% sino que, también, pretenden que abonemos, en junio, el 3% de nuestro salario anual y otro posible 2% en diciembre. Además, la dirección de la empresa nos informa que deja de aplicar aquellos conceptos de naturaleza social (ayuda de gafas, premio a la antigüedad, etc.), y como la ley es algo ambigua sobre el recorte social, por este motivo estamos elaborando un escrito dirigido a la conselleria para que nos informe si los recortes sólo afectan a los conceptos no incluidos en el convenio (subvención de las salidas a hoteles organizadas por los sindicatos, las horas sindicales pactadas por las partes en confidencialidad, lotes de navidad, prestaciones a jubilados y Arc Andana) o por el contrario afecta a todos los conceptos, con el consiguiente incumplimiento de convenio colectivo.



También, en dicho escrito preguntamos si este año corresponde, o no, el abono de la paga de objetivos, ya que la ley de presupuestos dice que para el ejercicio 2012 no se abona, sin embargo la empresa explica que sí porque corresponde al año pasado. Yo, personalmente, a la paga de objetivos le cambiaría el nombre por el de "paga indigna", pues los objetivos se cumplen con el esfuerzo de todos, pero sólo la cobran unos pocos. Quizá sea éste el motivo por el cual el "nene" se dedica a pedir notas a los maquinistas "a troche y moche" sin saber, por su juventud, que "el que con hierro hiera, con hierro muere".

Ahora, si queremos intentar evitar que sigan abusando de todos/as los trabajadores de FGC, debemos estar unidos, sin engaños, sin siglas sólo el de LOS TRABAJADORES DE FGC. Si nos lo proponemos lo conseguiremos, somos lo suficientemente imaginativos y aptos para llevar a cabo todo tipo de movilizaciones, por simples que parezcan, desde colocarnos un dorsal en la espalda, pintadas de cara, retallada de pantalones, hombres cartel, pegada de pegatinas, información a la prensa, concentraciones, acampadas, caceroladas, hasta incluso una huelga...



# SEMAF ante la Reforma Laboral

Suele ser complicado hacer coincidir a todas las organizaciones sindicales, tanto a nivel ferroviario como a nivel estatal, en sus valoraciones con respecto a cualquier cuestión.

Sin embargo, la reforma laboral aprobada por el Gobierno la pasada semana, ha logrado que la respuesta sindical sea unánime, con independencia del sector de actividad o ámbito geográfico en el que cada sindicato esté implantado.

Esta reforma, que el actual Gobierno cuando estaba en campaña electoral calificaba de elemento indispensable para la creación de empleo, ha pasado a ser un elemento para exhibir méritos ante los colegas europeos por su agresividad durante los días previos a su aprobación y se ha convertido con su aprobación en un auténtico atentado contra los derechos de todos los trabajadores que además, sin rubor alguno, reconocen que no va permitir crear un sólo empleo.

La afectación de las medidas recogidas en la reforma laboral es inmediata y va a repercutir de forma directa tanto en los trabajadores de las empresas públicas como de las privadas, con un retroceso importantísimo en todos los aspectos de las relaciones laborales.

Ya habíamos asistido a la vulneración, supuestamente legal, de los convenios colectivos de algunas empresas con reducciones salariales impuestas unilateralmente. Ahora se legaliza definitivamente la posibilidad de que el empresario pueda hacer un “convenio colectivo”, o un ERE, o lo que quiera, redactado a capricho según sus deseos e intereses, pues con su decisión unilateral puede modificar a capricho todos los derechos conquistados a lo largo de años de lucha y sacrificios por parte de los trabajadores.

Ante una agresión de este calibre, entendemos que ningún trabajador debe permanecer impasible y, por ello, SEMAF apoyará las movilizaciones que se planteen cuyo objetivo sea poner freno a este atentado contra los derechos de los trabajadores.

## TOCA LUCHAR





# INTEGRACIÓ

**Isaac Tresens Quilez**

Assessor de Coordinació de Prevenció del SEMAF als FGC

De petits, o de joves, molts de vosaltres va estudiar a l'institut, i allà ensenyaven l'art-ciència de les matemàtiques. Doncs aquí, a la nostra empresa, sembla ser que, tals ensenyaments, se'ls van saltar.

De primer, perquè els números no surten mai, o bé no hi ha diners per res, o bé es malgasten amb altres coses carents d'importància. I, de segon, perquè desconèixen el sentit de la paraula "integrar".

Quan jo estudiava, existia un apartat molt important que ocupava 3r de B.U.P. i C.O.U. de forma gairebé monotèmica. Parlo de les derivades i les integrals. Tot un art, dins de la ciència (Per a més referències, si sou de lletres, us recomano "googlejar" o fer un cop d'ull a la Viquipèdia per saber més al respecte).

Segurament, i com sol passar amb les primeres frases dels meus escrits, us preguntareu on vull anar a parar... Doncs no gaire lluny, la veritat. Parlaré de les integrals, però no pas les matemàtiques, sinó del sentit absurd que donen a aquesta paraula en la nostra empresa.

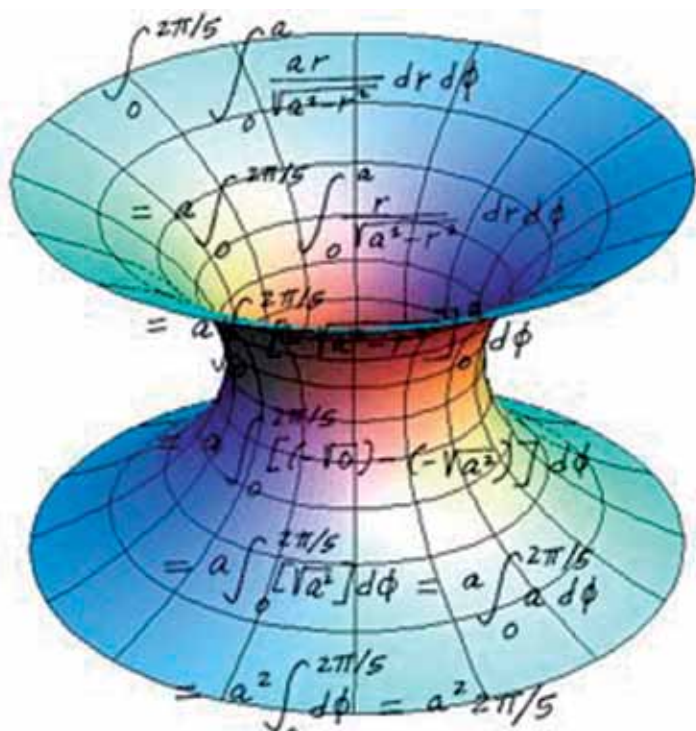
Actualment, s'està duent a terme, per part de l'empresa, una campanya d'homogenització entre les dues línies principals (us recordo que tenim una 3a línia entre Lleida i la Pobla de Segur). Ells parlen d'integrar. O sigui, C.C.I., al·tremet conegut com Centre de Comandament Integrat.

La pregunta clau és: cal realment integrar les dues línies? Doncs opino que no. Si integrem 2 línies i en realitat en tenim 3, perquè hem de deixar-ne una de banda? Perquè està massa lluny... No, ja que queda demostrat que la distància, per a ells, no és un obstacle. Perquè l'ampla de via és diferent? Tampoc, B-V té ample estàndar i LL-A mètric. Potser és perquè no tenim material propi... Es pot llogar igual que la 255.01. Podrien al·legar que hem d'entrar en un tram operat per Renfe (estació de Lleida-Pirineus). Tampoc serveix, al port compartim tram les dues companyies, i a més a més tenim dues persones habilitades als trams d'interès general (trams de l'Adif). Doncs perquè aquesta obstinació per integrar Barcelo-Vallés i Llobregat-Anoia?

En termes d'estacions, em sembla força pràctic des d'un punt de vista global, o sigui, des del C.S.E. Però a peu de terra, més val que no barrejem el personal, ja que el pobre A.E. que sol estar per PC o PR, no es coneix l'entorn de IG o MA. I viceversa. A nivell de C.S.E. no ho veig tan incompatible. Què dir del C.I.C... Doncs aquests fa temps que estan units i també funciona.

Fins aquí tot sembla correcte, però ara bé el millor! El C.T.C.! Caram! Ara sí que tenim un problema. No resulta ni pràctic, ni aconsellable integrar aquests dos elements. Per més estudis enganyosos que hagin dut a terme, o per més econòmic que surti. A la llarga, és negatiu. Igual que la polivalència (quedi dit de pas). Ells esgrimeixen un seguit de raons completament desmontables i poc fonamentades. Jo només donaré un exemple i prou. A la Renfe no és el mateix operar la línia BCN-Portbou que Madrid-València, i tanmateix tenen mitjans suficients per fer un gran CTC des de Madrid o BCN per operar... Senyor, deixin als matemàtics que es dediquin a integrar, i vostès atenguin a altres assumptes molt més importants, hi ha coses que requereixen més destinació d'inversions. Podem estar tots junts al C.C.I. però cada C.T.C. operant per separat, sense A.C. (agents de circulació) polivalents, que l'únic que els pot passar és que per confusió creïn un problema on no n'hi havia cap...

Aquí us ho deixo.





# MÁS FINES DE SEMANA AL MES

**Jordi Giménez Martín**

Secretari de Negociació Col·lectiva  
del SEMAF a FGC.

Desde SEMAF llevamos años trabajando en el desarrollo de nuevas rotaciones de descansos en las que se consiga aumentar el número de fines de semana de descanso mensuales e incluso aplicar los turnos fijos de mañana y tarde, siguiendo siempre las peticiones y necesidades de los trabajadores de FGC, independientemente de la explotación o categorías a las que pertenezcan. Basándonos en la necesidad de igualar y mejorar nuestras condiciones laborales, sin discriminar los grupos profesionales a los que pertenezcamos.

Nuestro trabajo siempre ha consistido en recopilar las peticiones e ideas de los trabajadores y cuadrar todos los turnos y el personal que los realiza de la mejor manera para que se repartan los descansos de la forma más homogénea posible, dentro de la dificultad, para que todo el personal pueda disfrutar mes de mínimo dos fines de semana de descanso al mes, manteniendo siempre un equilibrio entre las jornadas y los descansos anuales marcadas en convenio.

Tenemos que decir que la empresa se ha preocupado poco por esta labor, simplemente se ha dedicado a aplicar algunas propuestas de los sindicatos y siempre intentando sacar algo a cambio. Nosotros por nuestra parte nos hemos dedicado en cuerpo y alma a trabajar, a desarrollar esas mejoras, que no cuestan dinero y que contribuyen a mejorar nuestra calidad de vida, basándonos siempre en la igualdad de condiciones laborales y en la aplicación de lo dispuesto en la ley de conciliación familiar, tan ignorada por nuestra empresa, y que como vemos día a día, cada vez actúa más como una empresa privada, sobretodo en lo que se refiere a exprimir al trabajador.

Nuestro afán por conseguir estos objetivos y la falta de atención por parte de la empresa, nos llevó a la Inspección de Trabajo, donde nos dieron la razón y se obligó a la empresa a hacer un estudio sobre el personal de noche y los problemas que tienen respecto la conciliación familiar. Lo llevamos al Comité de Seguridad y Salud, donde se nos pidió que hiciéramos una relación del personal con problemas de separación matrimonial y otros como consecuencia de la mala conciliación provocada por los escasos fines de semana de descanso al mes. Aunque tenemos una resolución de la Inspección de trabajo que obliga a la empresa a adoptar las medidas necesarias para corregir las irregularidades detectadas, la empresa no aplica las medidas correctoras de urgencia.

Nosotros sí las hemos adoptado y hemos desarrollado una nueva rotación para los operadores del CTC del turno de noche, donde se mejora sustancialmente el número de fines de semana de descanso al mes.

En diciembre de 2011 presentamos a la empresa una nueva propuesta de organización del personal del cremallera de Montserrat, en la que se mejoraba sustancialmente las condiciones laborales, en lo que se refiere a los fines de semana de descanso y a la información de los turnos que realizarán durante todo el año. No hemos recibido ningún tipo de valoración por parte de la empresa, pero al parecer ha debido de gustar, ya que se ha publicado en esta explotación una nueva Orden de Servicio aplicable a partir del 1 de mayo en la que se utilizan varias de las propuestas desarrolladas por SEMAF. Esto nos enorgullece por haber contribuido a las mejoras que van a experimentar estos trabajadores. Cabe destacar que hasta la fecha, ni la empresa ni ningún sindicato ha sido capaz de presentar una opción de mejora para los trabajadores de esta explotación.

Aún quedan muchos colectivos en Producción discriminados respecto a otros por las condiciones laborales, SEMAF ya se ha encargado de realizar propuestas de rotaciones para que la empresa las corrija. Creemos que no es de recibo que en la actualidad, y con la que nos está cayendo, la empresa mire hacia otro lado cuando se le pide una mejora laboral que no afecta a los presupuestos y que en muchas ocasiones mejora la organización del personal e incluso facilita a la empresa la cobertura de todos los servicios anuales, además de igualar y contentar a trabajadores de las mismas categorías profesionales que trabajan juntos en el día a día y que sin embargo no gozan de la misma calidad de vida, que ya suele ser escasa en Producción, como por ejemplo Agentes de Estaciones, Interventores, Maquinistas de depósito y noche, Operadores de CTC de noche y como no, el personal de los grupos profesionales G3 y G6.

Yo, sinceramente, si fuera director de esta empresa me sentiría sucio si conociese estas discriminaciones y no las corrigiera...



# UNA ILUSIÓN CUMPLIDA



“Hola Jose, ¿qué tal? ¿te acuerdas de mí, soy Rubén Suárez, he pensado en organizar un torneo de pádel entre compañeros y lo que se recaude dárselo a la asociación de tu hija (FIBROSIS QUÍSTICA), ¿qué te parece?” Y él respondió “me parece perfecto, llevo mucho tiempo luchando por hacer un proyecto así, gracias...”

Y así comenzó todo, una cosa pequeña se ha convertido en un proyecto de gran envergadura, cuyos frutos se han gestado, hemos pasado de ser dos en los inicios a ser un grupo de más de 20 personas a los que hay que agradecer toda su implicación, su esfuerzo, su tesón (Cristina, Yolanda, Mario, Ignasi, Josep Manel, Isa, Jota, Ana Maria, Mari Creu, Lucas, Juanfran, Vanessa, Davinia...) y esperamos ser muchos más. Hemos creado una organización benéfica llamada El Tren Solidari, cuya función es recaudar fondos para el estudio de enfermedades raras (minoritarias) a través de un evento lúdico-deportivo anual, 2012 es el segundo año que realizaremos estas jornadas.

El primer año, 2011, fue destinado a la Asociación Catalana de Fibrosis Quística para el estudio de dicha enfermedad, un total de 3800 euros aproximadamente, en éste su segundo año la enfermedad es el Síndrome de Ollier. La enfermedad de Ollier, también conocida como discondrodisplasia, condromatosis interna, encondrosis o condromatosis múltiple, es una afección incluida en el grupo de las osteocondrodisplasias. La enfermedad de Ollier (encondromatosis) es una enfermedad rara, no hereditaria, donde se producen múltiples encondromas (tumores). Algunos de los encondromas pueden convertirse en condrosarcomas. Las lesiones aparecen en la infancia y empeoran a medida que el niño crece. Los tumores raramente progresan después de la madurez esquelética. Los pacientes tienen acortamiento, deformidad y dolor en los huesos múltiples.

Esperamos que os unáis a nosotros a este grupo benéfico, haceros socios por un pago anual de 15 euros a la cuenta 2013 – 6054 – 76 – 0200922736 de Caixa Catalunya, este dinero va íntegramente a la realización del evento próximo. Para haceros socios podéis consultar la página web [www.eltrensolidari.org](http://www.eltrensolidari.org) o preguntar a cualquiera de los miembros de la organización.

Gracias a todos/as

Maquinistas, ayudantes, compañeros de estaciones, mantenimiento, oficinas, dirección... gracias por ayudarnos a conseguir que un sueño se cumpla, gracias por ayudar a que esos niños tenga mejor calidad de vida, gracias de parte de la junta de El Tren Solidari, gracias CHU CHU CHU CHU CHU... TREBALLADORS I TREBALLADORES DE FGC



**2012 II Jornada** lúdica i esportiva  
en benefici de les **malalties minoritàries**

16 de juny, de 16 h a 22 h  
17 de juny, de 10 h a 14 h

Pl. de l'Agricultura/CE Baldri Aleu  
Sant Boi de Llobregat





“La verdad se corrompe tanto con la mentira como con el silencio.”

Marco Tulio Cicerón

“Si no tienes la libertad interior, ¿qué otra libertad esperas poder tener?”

Arturo Graf



*Foto de archivo de la Garrafeta.*

*Esta fue la última locomotora de vapor que adquirió Renfe. Forma parte de una serie de 16 locomotoras, la mayor parte destinadas a remolcar grandes trenes cargados de naranjas entre La Encina (Valencia) y Tarragona. La locomotora, matriculada 282F-0421, realizó su último servicio en el trayecto Tarragona-Lleida y se encuentra ahora cedida por el Museo del Ferrocarril de Vilanova i La Geltrú a la Diputació Provincial de Lleida para la composición de trenes turísticos entre Lleida y Poble de Segur.*

*Esta locomotora fue construida por Babcock Wilcox treinta años más tarde de haber construido la misma empresa seis locomotoras tipo Garrat 1-4-1 para la compañía Central de Aragón.*