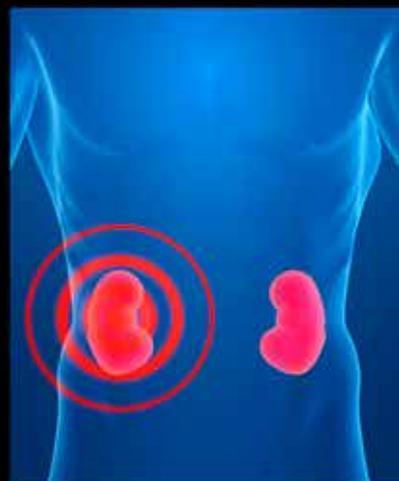
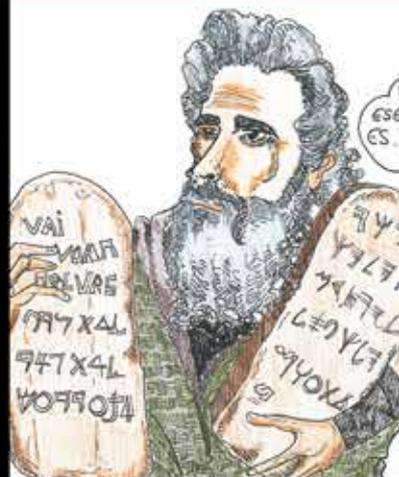


LA LOCOMOTORA



Sumari

Pàg. 3 i 4

Situación actual

Pàg. 5

Dolor a Montserrat

Pàg. 6 i 7

Reclamaciones pluses
que debemos cobrar en
el mes de vacaciones

Pàg. 8, 9, 10 i 11

Simulación aplicacion
acta Convenio
2016 –2020

Pàg. 10 i 11

La memoria selectiva y
un cumpleaños feliz

Pàg. 12 i 13

¿Capricho o necesidad?

Pàg. 14 i 15

La Formació un, tema
més que pendent

Pàg. 16 i 17

La locomotora pregunta
tú respondes

Pàg. 18

Asterix

Pàg. 19

Maridaje de vinos y
tapas con sumiller



HONESTIDAD

En la reunión celebrada el pasado viernes 19 de febrero la Empresa, convocada de urgencia la comisión de seguimiento para que el Comité de Empresa de FGC consensuara con ésta el acuerdo alcanzado con SEMAF, sobre el abono inmediato de los pluses por desplazamiento, ocurrieron unos hechos lamentables que desde SEMAF consideramos que jamás deberían producirse, más allá de la lógica existencia de diferencias entre los distintos interlocutores.

Es más que evidente, a la vista de los hechos, que durante toda la reunión, una de las organizaciones sindicales, mantuvo una actitud absolutamente negativa hacia el resto de representantes de otras organizaciones.

Es muy difícil sustraerse a la constante provocación de aquellos que intentan maquillar el fracaso de sus actividades en el plano sindical y su injustificable actuación como representantes de los trabajadores si se está siendo desleal con todos los trabajadores de FGC contratados a porcentaje inferior al 100%, porque de no ser por sus continuas trabas, estos trabajadores ya deberían estar cobrando los desplazamientos de zona de trabajo desde el 19 de febrero de 2016.

Es esa actitud negativa hacia el resto la que llevó al sindicato mayoritario a llevar a cabo la modificación unilateral, rompiendo el consenso, del reparto de delegados de prevención basándose en que tienen la mayoría en el Comité de Empresa. Hasta la fecha era visible y participativa para el resto de sindicatos y le otorgaba una diversidad de puntos de vista de los que carecerá de ahora en adelante. Con estos actos se traiciona el trabajo sindical en común, dándole libertad de movimientos a la empresa en un aspecto de nuestro trabajo, que todos creemos, debe ser gestionado por la totalidad de los sindicatos. Nunca un sindicato había actuado así en FGC, teniendo como consecuencia, quizá por su cortedad de miras, la precarización de la prevención, que todos creemos sumamente importante en nuestra empresa.

Los sindicatos tenemos la obligación de defender los derechos de los trabajadores, más allá de que dentro de la empresa se ostente una u otra responsabilidad o se tenga una u otra posición sobre cualquier cuestión y no vamos a permitir que la actuación de aquellos que tienen como norma las sucias artimañas y las tretas premeditadas justifiquen sus miserias atentando contra la honestidad de quien se limita a desarrollar su actividad profesional, por más que en muchas ocasiones ello nos lleve a profundas diferencias de planteamiento.



Coordinadors del butlletí:
Isabel López de Antonio
Rebeca Fernández Carrillo

Composició:
Isabel López de Antonio

Il·lustració:
Manuel Sierra

Col·laboració especial:
Antonio Román Reina

Disseny i Producció:
S.E.M.A.F.

Equip de Redacció:
Jordi Giménez
Charo Ramírez
Carlos Arenas
Carlos Blanco
Jordi Contreras
Oriol de la Vega
Maribel Zamora
Daniel Benavides

SITUACIÓN ACTUAL



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



Se firmó ya la parte económica del Convenio y la empresa y Comité de Empresa han vuelto a entrar en la etapa de aletargamiento en lo que se refiere a la aplicación de los acuerdos y negociación de todo lo pendiente, la plataforma del convenio. Es cierto que la empresa ha pasado por unos meses de estrés por las huelgas convocadas en las distintas explotaciones, pero la vida sigue y tenemos aún muchas cosas por hacer y explicar, y de ello quiero hablar.

En líneas metropolitanas SEMAF convocó una huelga para llegar a acuerdos en varios puntos que afectaban directamente al personal de Producción, como es la formación dentro de la jornada laboral y el abono en nómina de los desplazamientos al personal contratado por debajo del 100%, estos acuerdos alcanzados por SEMAF al parecer no son deseados por el resto del Comité de Empresa aunque se hartan de publicar lo contrario e incluirlo en la plataforma del Convenio, digo esto porque el pasado viernes 19 de febrero la empresa convocó de urgencia una comisión de seguimiento para que el Comité de Empresa de FGC consensuara con ésta el acuerdo alcanzado con SEMAF sobre el abono inmediato de los pluses por desplazamiento de este personal, cual fue nuestra sorpresa cuando se negaron a firmarlo. Este comité de empresa, el mismo que nos llamó a nosotros desleales por ir junto con ellos en la convocatoria de huelga convocada para forzar una buena negociación de la parte económica del convenio, si está siendo desleal con todos los trabajadores de FGC contratados a porcentaje inferior al 100%, porque de no ser por ellos y por su hipocresía, estos trabajadores ya deberían estar cobrando los desplazamientos de zona de trabajo desde el 19 de febrero de 2016, implicando con ello que en el peor de los

casos algunos de estos trabajadores están dejado de ingresar por sus desplazamientos realizados hasta 1.000 euros.

Esta hipocresía de los sindicatos que componen el Comité de Empresa, como ya hicimos pública en el comunicado de 11 de abril de 2016 no es nueva para nosotros, conocemos de sobra las dos caras que tienen y su forma de proceder, primero miran sus intereses como formaciones sindicales y después si les queda tiempo la de los trabajadores y afiliados.

Sobre las huelgas habidas en la explotación de montaña de Montserrat por la negociación del Convenio, decir que apoyamos todas sus reivindicaciones, pero debemos avisarles de que malos compañeros llevan como asesores, los representantes del sindicato mayoritario de Líneas Metropolitanas les dejaron sin convenio, y decimos esto porque durante una parte de las negociaciones de nuestro convenio fueron reivindicativos con que lo acordado para nosotros se debería de hacer extensivo en las explotaciones de montaña, pero esto solo duró hasta que la empresa les dijo que de eso ni hablar, y nunca más se habló...entonces cambiaron su canción y decidieron actuar como simples asesores en un convenio que según dijeron ellos debería empezar de cero, pero luego dando fe de esa hipocresía que les caracteriza fueron de palmeros a las huelgas convocadas en Montserrat para conseguir lo que ya tenían pactado sus asesores con la empresa, que sigue siendo muy poco en comparación a lo que se merecen y reivindicaban, y como pasó en la explotación de Núria, nada tiene que ver con la negociación del convenio motivo de la convocatoria de huelga.



Pasó algo muy distinto con las huelgas convocadas en la explotación de Núria, allí el sindicato más reivindicativo es otro que tiene mejores valores que el anterior pero que solo se recogen en esta explotación por desgracia para los trabajadores de Líneas Metropolitanas. En Núria se encargó un sindicato de romper la unidad sindical y la de los trabajadores planteando propuestas a la empresa que nada tenían que ver con la negociación del convenio ni con el beneficio de todos los trabajadores, propuestas que aunque eran lícitas solo afectaban a algunos de sus afiliados y que además, después de haberlas acordado para desconvocar la huelga no se llegaron a materializar en su totalidad porque después de haber sido analizadas por la empresa no les acabaron de gustar ya que los trabajadores afectados trabajarían unos 12 días menos al año. Con esta acción, una más de sus actuaciones digna de no ser olvidada, ese sindicato se desentendió del resto de trabajadores y del propio Convenio que era el motivo de la convocatoria de huelga. Con esta acción premeditada y pactada antes con la empresa para romper la unidad sindical y la de los trabajadores se diluyó toda posibilidad de que en Núria se pudiera negociar un convenio digno que se asemejase al nuestro de Líneas Metropolitanas, tan ansiado como cada vez más lejano para los trabajadores de esta explotación.

Las actuaciones del sindicato más representativo de FGC tienen límites insospechados, igual que su ansia de controlarlo todo y de poseer todas las horas sindicales que puedan, ya sea porque les pertenezcan o porque se las requieran a otros, sin menospreciar las que les regala la empresa.

La última actuación de estos que tachamos como caciquismo sindical, ha sido la modificación unilateral que han hecho del reparto de Delegados de Prevención que llevaba vigente en FGC desde su existencia, basándose en que tienen la mayoría en el C.E. para apoderarse de las horas sindicales y de los representantes de SEMAF y CCOO así como de sus Delegados de Prevención.

Con esta acción ese sindicato no pretende mejorar la Prevención, pues ésta llevada como hasta ahora en FGC era visible y participativa para el resto de sindicatos, le otorgaba un grado de control, diversidad de opinión y espacio de unidad sindical de la que carecerá de ahora en adelante, es cierto que dentro de los Comités de Seguridad y Salud y de Seguridad en la Circulación aún había consenso y proximidad entre todos los que los formábamos. Con esta acción se traiciona el trabajo sindical en común, dándole libertad de movimientos a la empresa y evitándole obstáculos. Nunca un sindicato había actuado así en nuestra empresa, con ese grado de cinismo buscando hacer el mal entre nosotros.

Con todo lo explicado cada uno se podrá hacer una idea de la honestidad sindical que tenemos en FGC y podrá entender porqué para nosotros es muy difícil llegar a acuerdos o simplemente ir junto con los demás en las reivindicaciones que se hacen en nuestra empresa, es imposible que nos llevemos bien con personas que son capaces de impedir que se aplique un buen acuerdo para sus propios afiliados si lo ha negociado otro sindicato, o incluso si lo ha ganado en un juzgado como también hemos visto.

“DOLOR A MONSERRAT”



Sandra Canals

Maquinista Funicular i Cremallera de Montserrat

Fa ja setmanes que hem entrat en una nova lluita sindical per tal de poder millorar el nostre conveni. Per si algú encara no ho sap a Montserrat tenim un conveni molt inferior al de la Xarxa Principal perquè som Turisme (tot i que no s'entén perquè a sobre de cobrar menys hem de treballar més...)

Quan vaig començar a treballar a Montserrat tot era il·lusió per que començaven en un entorn natural, amb un paisatge enviable per a molts mortals, des de llavors han passat moltes coses i també molt de temps. Llavors en aquell temps tots pensàvem que mica en mica s'omple la pica i que la nostra explotació amb el temps seria un èxit. Potser a tots ens agradaria encara més afluència de visitants i per tant més viatgers per al Cremallera i Funiculars, però no ens podem queixar, de fet amb els números de la nostra explotació es tapen forats d'altres explotacions.

Voldria deixar clar que amb aquest escrit vull transmetre una percepció potser meua i potser de molts companys i companyes i les percepcions són com el dolor, cadascú ho pateix de manera diferent.

Vull transmetre que ens sentim maltractats i agraviats a l'hora de les negociacions de millora retallar com a tots, sense tenir en compte que ja cobraven menys salari que els de Xarxa Principal. A més a més, ens van deixar de pagar el plus per afluència de passatgers, arribant de sobres als números que ens demanden, ara que l'empresa té més que mai la paraula productivitat a la boca.

Això va dirigit a qui correspongui, sense ofendre a nin-

gú i potser no servirà de gran cosa i això passarà sense pena ni glòria. Però ens hem de fer escoltar, per això hem d'utilitzar les nostres eines i una d'aquestes eines es aquest escrit i l'altre manera és fer vagues per intentar demostrar perquè no se'ns ha tingut en compte, en canvi a l'hora de aplicar-nos les retallades si que ens les van aplicar.

Vull traslladar el nostre descontent i malestar de part de tots els treballadors de l'explotació de muntanya sobre el tracte diferent que estem rebent per part de la empresa.

Quan parlava de negociar el conveni fixeu-vos bé que he dit eines i no armes, perquè laboralment tots hem de ser conscients que es així com s'aconsegueixen les coses. Sempre ha estat així.

També vull transmetre que no ens sentim recolzats per els sindicats, que no ens han tingut en compte a l'hora de negociar... En especial al sindicat que representa la nostra explotació. Alguns pensaran que cadascú s'ha d'espavilar per lo seu. ...però els sindicats saben de sobres quina és la situació a Montserrat.

Així que gràcies perquè vosaltres els sindicalistes ens feu cada vegada més forts. Per últim voldria agrair als delegats de Montserrat la seva tasca i la seva dedicació i també a tots els companys i companyes per la unió i l'empeta que ens ajuda a tots i totes a continuar endavant.



RECLAMACIONES PLUSES QUE DEBEMO

Equipo de redacció

La Directiva Comunitaria 2003/88/CE dispone en su artículo 7.2

“El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral”.

En la aplicación de dicho precepto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de fecha 22 de mayo de 2014, C-539/2012, dice:

17. En efecto, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (véanse las sentencias Robinson-Steele y otros, EU:C:2006:177, apartado 58, y Schultz-Hoff y otros, EU:C:2009:18, apartado 60).

Criterios seguidos por los Tribunales españoles, como:

Audiencia Nacional, sentencias 196/14 de 11 diciembre, 78/2015 de 3º de abril y 4/2015 de 14 de enero, que al respecto dice:

La sentencia del TJUE 22-05-2014, C-139/12 establece de modo rotundo en su parte dispositiva que cualquier disposición o práctica nacional, que excluya las comisiones de la retribu-

ción de las vacaciones se opone al art. 7.1 de la Directiva reiterada. - Dicha conclusión es extensible a cualquier otra retribución variable correspondiente a la jornada ordinaria, puesto que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho, en tanto en cuanto la obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (sentencias Robinson-Steele y otros, EU: C-2006/177, apartado 58 y Schultz-Hoff y otros, EU: C-2009, 18, apartado 60 y Lock C-539/12, apartado 17).

Conforme al Sistema retributivo de nuestro convenio colectivo deben incluirse en la retribución de las vacaciones los siguientes conceptos salariales:

Salario de convenio: artículo 17. Salarial, artículo 18. Complemento de homogenización salarial, artículo 19. Plus trabajo en festivos, artículo 24. Plus nocturnidad, artículo 25. Plus trabajo a turnos, artículo 26. Plus cambios de turnos, artículo 27. Plus descansos, artículo 28. Brigada de socorro, artículo 29. Modificación descanso, artículo 30. Gratificación por dar formación (a nuevos agentes), acta anexa a convenio de 29/03/2004 sobre formación. Plus superior categoría, artículo 21. Plus festivo, artículo 24. Plus festivo especial, artículo 24. Plus sábado, artículo 24. Plus cambio de turno, artículo 27. Media hora de bocadillo (hora prorratea), artículos 28 y 31. Plus superior categoría (por realizar una superior categoría), artículo 21 del convenio.



OS COBRAR EN EL MES DE VACACIONES



Es como poco curioso que, los sindicatos de clase que operan en el territorio español hayan denunciado antes y ganado en los tribunales esta irregularidad en el abono de nuestros pluses los meses que realizamos nuestras vacaciones, pero en FGC hasta que SEMAF descubrió esta irregularidad nadie de estos sindicatos se había pronunciado. A fecha de hoy ni tan siquiera han presentado el conflicto colectivo que dicen que van a presentar, solo han ido al tribunal laboral de Barcelona a una mediación que se resolvió con desacuerdo.

Cuando nosotros detectamos este incumplimiento, que fue a finales de mayo de 2015 nos dedicamos a informar a todos los trabajadores de FGC mediante escritos y correos de que tenían que darse prisa en efectuar las pertinentes reclamaciones de cantidad pues éstas prescribían al año, y de no ser así, los trabajadores que habían disfrutado de sus vacaciones antes de mayo de 2014 perdería la oportunidad de reclamar estas diferencias.

Para que os hagáis una idea, los trabajadores con turnos fijos de producción estamos dejando de ganar una media de entre 80 y 500 euros en el mes que realizamos las vacaciones, dependiendo siempre de la cantidad de pluses que hayamos recibido durante los 12 meses antes al dis-

frute de estas. Los agentes de estación tienen una media de entre 80-100 euros, los interventores de 100 euros, los agentes de estación habilitados a la conducción de entre 250-500 euros, los maquinistas con turnos fijos y suplentes de entre 90-140 euros. Con estas cifras os podréis hacer una idea de la cantidad de dinero que la empresa se está ahorrando al no aplicar las sentencias y jurisprudencia de los tribunales españoles y europeos sobre este derecho. También os podréis hacer una idea del por qué los sindicatos de clase de FGC no han hecho nada hasta que SEMAF lo ha publicado, podréis entender entonces que la empresa les regale tantas horas sindicales y les hagan tantos favores.

SEMAF aparte de informar a todos los trabajadores de FGC de esta situación, se ha ofrecido a ellos para calcularles las cantidades que debían haber cobrado, y les ha asesorado de cómo debían reclamarlo. En los próximos días presentaremos en los juzgados de lo Social de Barcelona una demanda colectiva de todos nuestros afiliados para reclamar estos pluses y crear de esta manera jurisprudencia también en FGC con el fin de que la empresa a partir de la sentencia, nos abone a todos los trabajadores de FGC estos pluses el mes que disfrutemos de nuestras vacaciones.

SIMULACIÓN APLICACIÓN



Albert Pons

Coordinador Normativa, Seg. y For.
del SEMAF a FGC

Debido a que el acta de convenio acordada, en la que SEMAF no firmó, no tiene una aplicación fija, sino variable dependiendo del IPC, hemos realizado una simulación aproximada aplicando dos tipos de IPC, para así poder valorar objetivamente el acuerdo.

No se entiende que por ambas partes se negocie un convenio por cinco años si el contrato programa que lo debería avalar tan sólo tenga una duración de dos años (2015 -2016), y más aun cuando al año pasado (2015) no entra en este convenio. Además, no hubo ningún tipo de decremento salarial en el citado año.

Otro dato a tener en cuenta es que hay una cláusula del acta que especifica que los incrementos salariales de los años 2017 en adelante, o sea, prácticamente la totalidad del convenio, absorben los que establezca la Generalitat de Catalunya con carácter general y están condicionados a lo que dictaminen las leyes estatales y autonómicas vigentes en cada momento y al contrato programa que sea de aplicación y a las disponibilidades presupuestarias que estén vinculadas. Esto significa que se ha firmado un pre- acuerdo sin tener unos presupuestos definidos, o contrato programa , del año 2017 en adelante con la convulsión política y económica en la que estamos inmersos.

REPASO DE AÑOS DE DURACIÓN DEL CONVENIO

Año 2015. Aunque ya había firmado un contrato programa no hubo incremento salarial . A esto hay que añadir que se llevaban varios años de recortes salariales y de derechos sociales.

Año 2016. El incremento salarial es fijo, un 1 % más un 4 % de convenio en tablas salariales y un 4 % del plan de productividad . El dato del IPC no existe. En contrapartida se trabajan dos jornadas más.

Año 2017. La empresa no quiere vincular las posibles subidas salariales al dato del IPC debido al desajuste presupuestario que puede producir. El incremento es siempre el mismo (5,5 %) y no depende del IPC ya que a más incremento del salario convenio, más decrece la productividad. También este año se trabajarán dos jornadas más.

Año 2018. Mientras exista el plus de productividad la diferencia será mínima y se trabajarán dos jornadas más debido a que ese dato está relacionado con el IPC del año anterior.

Año 2019. En el hipotético caso de que los IPCs de estos años sean altos , quedará anulado el plan de productividad y empezará a haber diferencias (500 Euros aprox. según tabla muestra) ya que el salario de convenio será superior gracias a dichos IPCs. De todas maneras aún se trabajará una jornada más , aunque ese año el plan de productividad sea cero, ya que esta vinculada al año 2018.

Año 2020. Aquí todavía la diferencia es mayor (1.000 Euros aprox. según tabla muestra). Si los IPCs de estos años son altos se trabajaría el mismo número de jornadas iniciales (199) ya que la productividad del año anterior es cero.

Resumiendo, aunque los IPCs de los años del citado convenio sean altos se tendrán que trabajar más jornadas cada uno de los años salvo el último (2020), en el mejor de los casos, y si estos IPCs fueran más bajos se trabajarán más jornadas la totalidad del convenio. Al conjunto de trabajadores nos interesa un IPC alto ya que se consolida en las tablas salariales para futuros convenios y volvemos al número de jornadas iniciales lo antes posible, que en el mejor de los casos sería el año 2019.

ACTA CONVENIO 2016–2020

Resumiendo, aunque los IPCs de los años del citado convenio sean altos se tendrán que trabajar más jornadas cada uno de los años salvo el último, es decir, 2020 en el mejor de los casos, y si estos IPCs fueran más bajos se trabajarán más jornadas durante la totalidad del convenio.

Al conjunto de trabajadores nos interesa un IPC alto ya que se consolida en las tablas salariales para futuros convenios y volvemos al número de jornadas iniciales lo antes posible, que en el mejor de los casos sería el año 2019.



DUDAS QUE GENERA EL ACTA DEL ACUERDO

1. Para el año 2018 en adelante, en el apartado del aumento de jornada, especifica que aumenta en 1 jornada cuando el resultado de la diferencia (Productividad – IPC) anterior (entendiendo que del año anterior porque del mismo año ya se supone que estaría acabado y sería imposible aplicarlo) sea un dos por ciento o inferior o quedándose en la jornada inicial cuando la diferencia sea cero. Aquí no especifica si la diferencia es superior a dos. En el cuadro muestra hemos calculado dos jornadas si la diferencia (Productividad – IPC) es superior a dos, pero que conste que no lo especifica.

2. ¿A partir del año 2018 en adelante tendrán que publicar dos circulares provisionales de vacaciones?

La primera en el mes de septiembre como cada año.

La segunda en octubre, cuando en años anteriores ya se publicaba la circular definitiva de vacaciones porque los ajustes de jornada se calculaban a partir de los 199 días trabajados que obligaba el convenio.

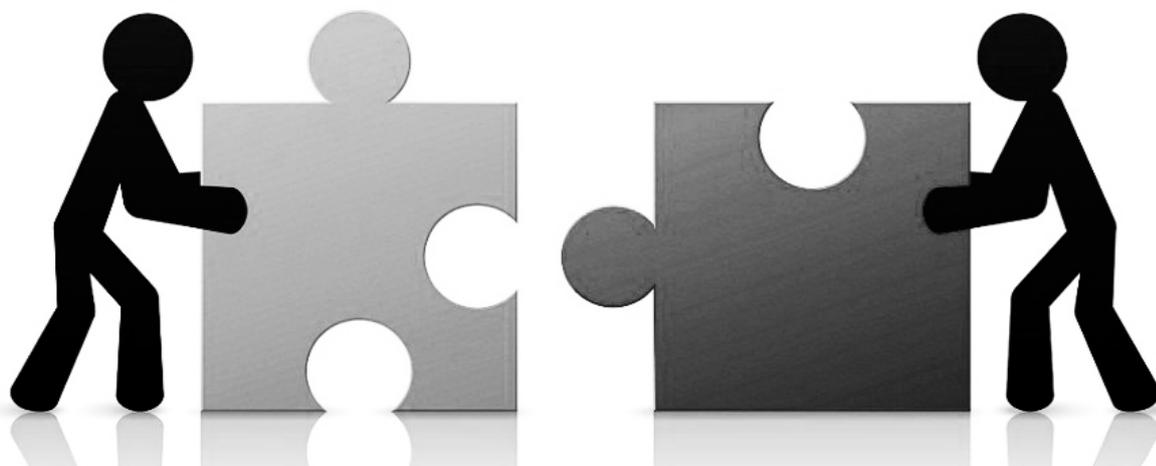
¿La circular de vacaciones definitiva se publicará en febrero del año en vigor?

Se supone que hasta esa fecha no se tendrá el dato del IPC del año anterior y no se sabrá exactamente el número de jornadas que se deberán trabajar. Eso afectará al recuento de los días del segundo ajuste de jornada y al cómputo anual de los días trabajados.

3. ¿El plus de productividad se abonará en la nómina de marzo?

Este año como era un porcentaje fijo (4 %) han adelantado un 2 % a cuenta, pero cuando se necesite saber el dato del IPC del año en vigor, y la cantidad sea inferior, hasta febrero del año siguiente no se sabrá y hasta marzo no se podrá abonar al igual que sucede con los atrasos de convenio.

Otro problema que tendrán algunos trabajadores, los suplentes, es que F.G.C. ha diseñado una plantilla para trabajar 199 días anuales, y a partir de ahora, al tener que trabajar más, aún deberán más días a la empresa porque el trabajo es el mismo, no hay más carga de trabajo a repartir entre más jornadas anuales.



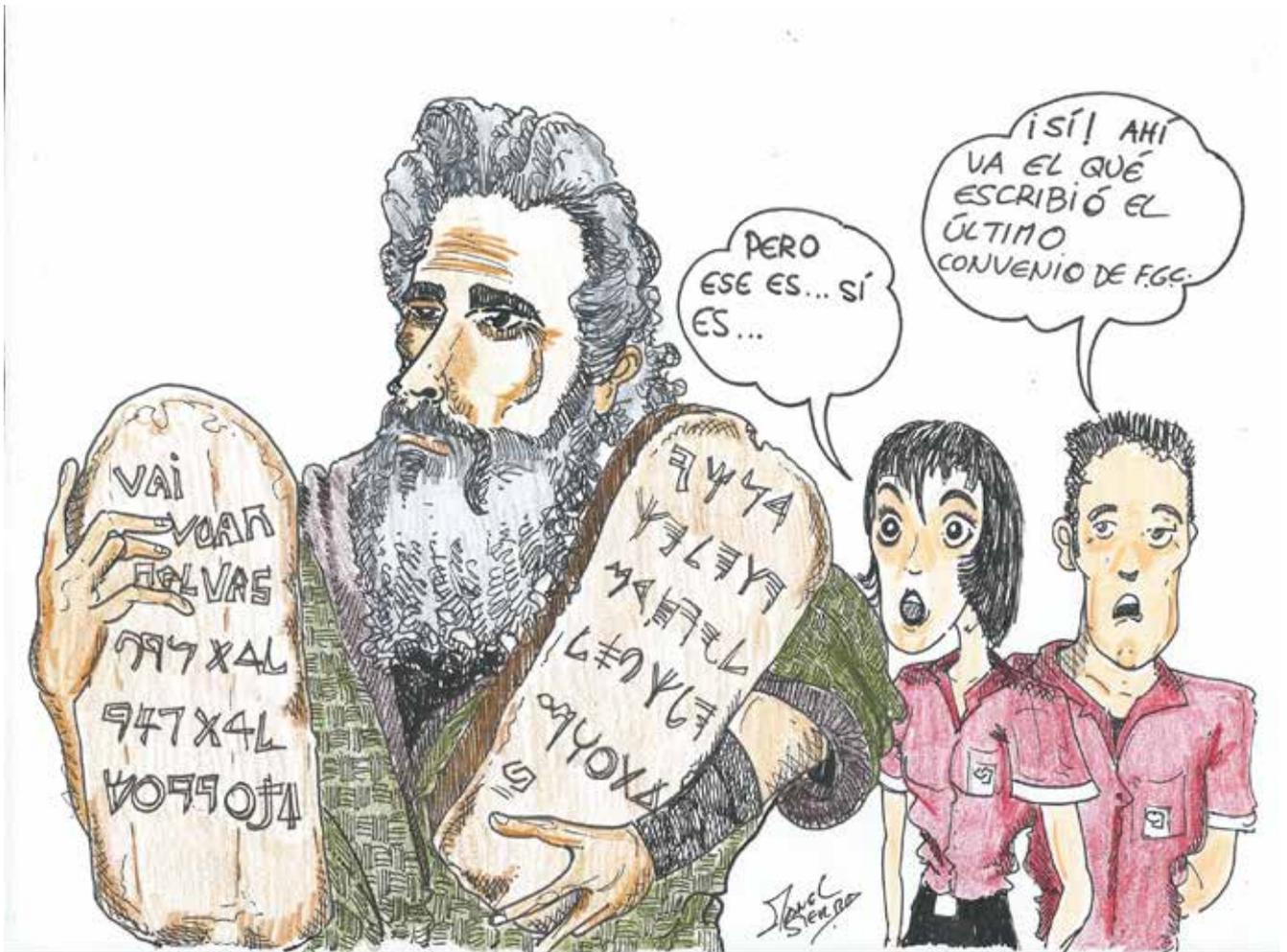
Como podéis observar en las tablas, si el IPC es alto el concepto de productividad queda absorbido, permitiendo un mayor aumento salarial y menos jornada laboral, es decir, si en el periodo 2016-2020 aplicamos un imaginario IPC de 0.5% aumentaríamos un 10.9%, respecto 2015, y se aportan 10 días de trabajo, sin embargo, si aplicamos un IPC de 1.8% tendríamos un aumento de 14.36%, respecto 2015, y 7 días más de jornada durante los cinco años.

En lo referente al posible coste empresarial del acuerdo, sería lo siguiente:

Aplicando un hipotético IPC de 0.5% tendríamos un incremento salarial, en los cinco años, del 10.9% y una aportación de 10 días de trabajo (un día de trabajo equivale a 0.5% del salario). Por lo tanto, el coste empresarial será de $10.9 - 5$ (de los días aportados) = 5.9 % en los cinco años, es decir, un coste empresarial de 1.18% por año.

Y si aplicamos un IPC de 1.8 % el incremento salarial sería de 14.36% y una aportación de 7 días. Por lo tanto, el coste empresarial será de $14.36 - 3.5$ (de los días aportados) = 10.86 % en los cinco años, es decir, un coste empresarial de 2.17 % por año.

DESARROLLO DEL CONVENIO APLICANDO UN HIPOTÉTICO IPC DEL 0,5%					
AÑO	SALARIO CONVENIO + PAGAS EXTRAS	PLAN DE AHORRO PRODUCTIVIDAD	TOTAL	INCREMENTO REAL RESPECTO AÑO ANTERIOR	JORNADA
	INCREMENTO 0 %	4,99%			
2015	29.790	1.487	31.277	0%	199
	INCREMENTO 1 % + 4 %	4%			
2016	31.280	1.251	32.531	4,00%	201
	INCREMENTO 1,5 % + 0,5 %	X= 4 % - 0,5 % = 3,5 %			
2017	31.906	1.117	33.023	1,50%	201
	INCREMENTO 1,5 % + 0,5 %	Y= 3,5 % - 0,5 % = 3 %			X > 2%
2018	32.544	976	33.520	1,50%	201
	INCREMENTO 1,44 % + 0,5 %	Z= 3 % - 0,5 % = 2,5 %			Y > 2%
2019	33.175	829	34.004	1,44%	201
	INCREMENTO 2 % + 0,5 %	2,5 % - 0,5 % = 2 %			Z > 2%
2020	34.004	680	34.684	2,00%	201

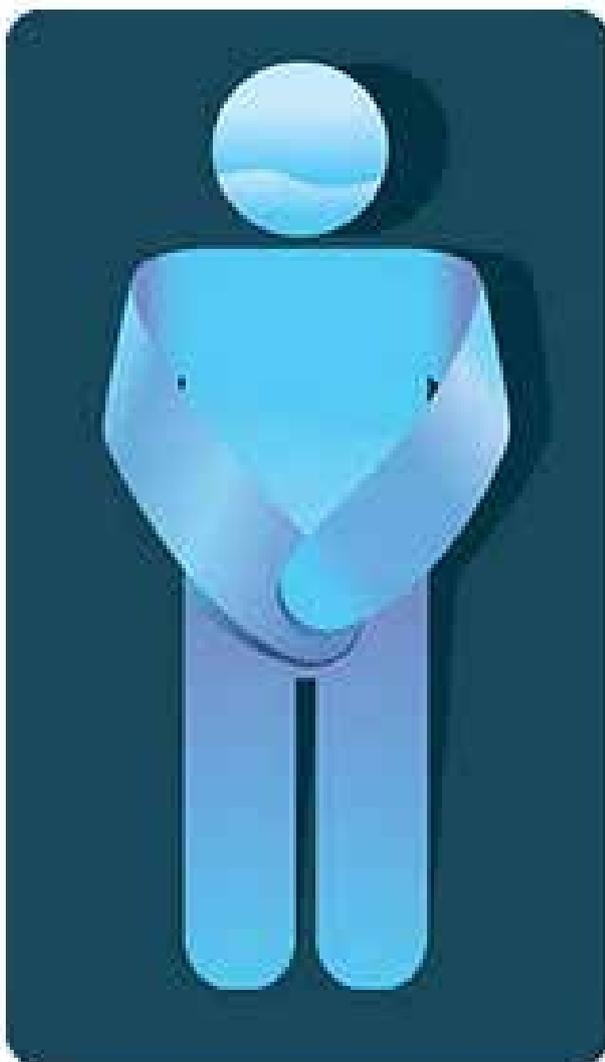


DESARROLLO DEL CONVENIO APLICANDO UN HIPOTÉTICO IPC DEL 1,8%					
AÑO	SALARIO CONVENIO + PAGAS EXTRAS	PLAN DE AHORRO PRODUCTIVIDAD	TOTAL	INCREMENTO REAL RESPECTO AÑO ANTERIOR	JORNADA
	INCREMENTO 0 %	4,99%			
2015	29.790	1.487	31.277	0%	199
	INCREMENTO 1 % + 4 %	4%			
2016	31.280	1.251	32.531	4,00%	201
	INCREMENTO 1,5 % + 1,8 %	X = 4 % - 1,8 % = 2,2 %			
2017	32.312	711	33.023	1,50%	201
	INCREMENTO 1,5 % + 1,8 %	Y = 2,2 % - 1,8 % = 0,4 %			X > 2%
2018	33.378	134	33.512	1,50%	201
	INCREMENTO 1,44 % + 1,8 %	Z = 0,4 % - 1,8 % = 0%			Y < 2%
2019	34.459	0	34.459	2,83%	200
	INCREMENTO 2 % + 1,8 %	0%			Z = 0%
2020	35.769	0	35.769	3,80%	199



Rebeca Fernández
Maquinista BV

¿Capricho o



¿Son las necesidades fisiológicas un capricho o una necesidad?

La vida de un maquinista tiene estas dudas a veces, puesto que hay algunos turnos en los que necesitaríamos pañales.

El turno que cubro yo en concreto este año tiene este inconveniente en horario 100. Empieza a circular a las 15.00h y hasta las 19.44h no descansa, y digo a y 44 por decir algo, porque como la mayoría sabéis, con este nuevo itinerario es prácticamente imposible llegar a la hora que marca el libro. Durante estas casi 5 horas segui-

das hay que ir midiendo la cantidad de agua que bebas para que la vejiga se llene demasiado antes de las 19.44h. Cabe recordar que en el caso de las mujeres además de la necesidad de orinar, también existe esa cosa llamada menstruación. Y durante estas casi 5 horas rezamos por que no haya ninguna avería o incidente que nos haga estar más rato y finalmente podamos llegar a destino a la hora esperada.

Entiendo que crear los turnos tiene que ser un trabajo muy complicado y sí es cierto que el turno cumple los requisitos del acta que en su día firmaron los sindicatos (a excepción de Semaf).

o necesidad?



Acta del 11 de Abril del 2008 en la que dice que:

- El descanso de conducci3n global del turno se situar3 en la franja de 80 y 90 minutos con una media de 85 minutos.
- Se procurar3 que el segundo descanso de importancia, tenga una duraci3n superior al m3nimo establecido de 15 minutos.
- Se establece un descanso principal entre 35 y 45 minutos, con una media de 40 minutos, en una franja entre la hora 2,5 y la 5,5 del turno.

Pero hablemos de la orina.

¿Qu3 ocurre cuando aguantamos la orina?

La orina, adem3s de agua, incluye todas esas sustancias de desecho que el cuerpo no necesita y que los ri3ones filtran. En la vejiga tenemos una mezcla de peque1os residuos, de sustancias 3cidas y amon3acos que, poco a poco, pueden da1ar las paredes del tracto urinario y de la propia vejiga.

Cada vez que orinamos se produce una eliminaci3n de todas las bacterias presentes en la uretra, evitando as3 que migren a otras zonas donde pueden causar infecciones. En el caso de aguantar la orina m3s de lo necesario, estas bacterias est3n m3s tiempo en nuestro cuerpo y, por tanto, existen m3s probabilidades de que acaben adhiri3ndose a la vejiga.

Adem3s de sufrir infecciones, podemos provocar que en

los ri3ones empiecen a instalarse peque1os cristalitos, generalmente originados por el calcio, el fosfato, el amon3aco y el magnesio. Son residuos que se instalan con mucha facilidad en nuestros ri3ones, pasando de ser simples cristales a aut3nticas piedras que, para eliminarlas, ocasionan un gran sufrimiento.

El reflujo vesico-uretral es un problema bastante grave que tambi3n puede aparecer debido al incorrecto h3bito de aguantar las ganas de orinar. Esta dolencia se genera cuando la orina, en lugar de ser expulsada al exterior despu3s de estar un tiempo almacenada en la vejiga, regresa a la uretra y los ri3ones, ocasionando infecciones muy graves.

El c3lico nefr3tico tambi3n puede aparecer provocado por la acumulaci3n de orina.

Como veis, el simple hecho de aguantar la orina puede llegar a complicarnos la vida.

As3 que:

Empat3a es una de mis palabras favoritas y es lo que le pido tanto a las personas encargadas de crear los turnos, como a las personas que firman actas, puesto que muchos son maquinistas y saben perfectamente lo que es conducir durante tantas horas seguidas.

A todos ellos, gracias!

Y ahora vuelvo a preguntar, ¿orinar es un capricho o una necesidad?

LA FORMACIÓ UN, TEN



Carlos Arenas Soto

Delegat de Salut Laboral del SEMAF a FGC

Degut a l'última formació que he realitzat he pensat a fer aquest escrit tant per donar a conèixer els diferents aspectes positius com els negatius. El curs realitzat ha estat el de locomotores de la línia Llobregat- Anoya i ha estat impartit per en Lluís Rentero. Ha tingut una durada de dos mesos de teòrica, d'octubre a novembre de 2015, fent cada dia 4 hores de dilluns a divendres. Evidentment, fora de l'horari laboral, igual que les pràctiques posteriors, una política molt estimada per la nostra empresa que esperem això canviï aviat.

Primer de tot, donar les gràcies a en Lluís per realitzar un curs tan a l'alçada de la seva professionalitat. Gràcies als seus coneixements i a la forma d'impartir el curs, a tots se'ns a fet més fàcil l'aprenentatge. Tots hi estarem d'acord que el curs a estat molt ajustat i insuficient d'hores i que des del meu parer, aquests tipus de cursos s'han de fer amb més hores i evidentment dintre del horari laboral. Si no fos per la dedicació d'en Lluís i per la força de voluntat que tots els assistents hem posat, no hauria sortit la gent tant satisfeta i suficientment preparada.

Després d'aquesta petita introducció ve una altre qüestió, aquesta tracta sobre els medis dels que hem disposat alumnes i formadors. És curiós que a FGC hi hagi un departament de formació, un departament el qual apareix en un organigrama però que és a l'únic lloc on l'hem vist en aquest curs. Durant tota la durada d'aquest es pot dir que no hi ha hagut presència de ningú i vull dir de ningú en dos aspectes. En que cap representant ens ha vingut a donar cap presentació per donar-nos nocions de com aniria el curs, ni en que en cap moment s'han proporcionat els medis necessaris per a que aquest departament estigués a l'alçada de les nostres necessitats.

Els manuals dels que hem disposat són ridículs i en certs aspectes antiquats, sobretot insuficients d'informació en la que sempre a tingut que ser ampliada per en Lluís. Informació sempre ampliada fora del seu horari laboral i que junt amb la seva voluntat ens a complementat els manuals i els posteriors dia a dia.

Ni que dir dels medis dels quals hem disposat, un ordinador que cada dos per tres es quedava penjat.



MA MÉS QUE PENDENT



Un ordinador que hauria estat molt més utilitzat si no fos perquè en Lluís portava el seu ordinador personal per poder realitzar la formació com calia. Una formació amb fotografies i vídeos explicatius del que calia durant el curs, novament trets de la voluntat i l'horari personal d'en Lluís. Segurament existirà la crítica de que no s'ha fet bé per part del formador, que s'hauria d'haver insistit en que els medis dels quals disposàvem no eren els correctes, com l'ordinador que haurien d'haver canviat. Però aquí ve la gràcia, si es vol impartir un nou curs de formació, el departament encarregat s'ha d'assegurar que tot està en òptimes condicions, sempre ABANS de començar. No s'han de realitzar les mínimes accions i després esperar que una sola persona, encarregada de realitzar la formació de forma voluntària també faci la feina de tot un departament, endarrerint tota la formació.

L'últim dels aspectes negatius a estat el poc accés a les locomotores. Hem tingut sort que actualment els trens de mercaderies no funcionen a ple rendiment i que de tant en tant alguna locomotora hi havia per Martorell. D'igual forma això només ho podem relacionar a la casualitat per que quan es volia disposar d'una màquina amb antelació per a la nostra formació, aquesta petició es realitzava però després no es complia. Els problemes principalment els teníem amb la locomotora 255, la que realitza el tren de la Seat. Aquest tren en moltes ocasions podia ser realitzat per la 254 i així disposar nosaltres de la 255 però que en cap cas es va permetre. No se'ns facilitava gens ni mica la nostra formació.

Tornarem sempre al mateix, mentre els cursos i les formacions es continuïn impartint per part de l'empresa amb aquesta poca voluntat de fer bé les coses mai sortiran bé. Al nostre curs de locomotores s'hi va presentar gent voluntària, això facilita molt les coses, més quan tots els assistents, amb la seva força de voluntat, els estem traient el problema a l'empresa. Aquí és la qüestió, l'empresa s'aprofita de les necessitats del treballador. L'altra cara de la moneda és quan l'empresa té la necessitat però els assistents als cursos no o no tant. Per molta voluntat que tinguin no tenen necessitats tan altes, com en la formació del CTC. De les dues últimes formacions fetes només han quedat un 25% o menys dels assistents inicials i ara es realitza una nova convocatòria, a poc menys de dos anys de l'anterior, per tornar a cometre els mateixos errors. És vergonyós que no s'adonin dels errors que cometem. M'agradaria que aquest escrit servís per fer reflexions i que es milloressin certs aspectes que calen canviar.

Per últim, volia donar les gràcies novament en Lluís Rentero per haver donat un curs tan bo. També a en Salvador Balsells, encara que no ens ha donat el curs (un curs que en diverses ocasions també ha donat molt bé per la seva professionalitat) ens està examinant tot sol a tots els que anem acabant les pràctiques, novament amb el poc que li estan facilitant des de l'empresa.



La locomotora pregunta tú respondes

Según la mayoría de las personas encuestadas, creen que el acuerdo económico al que se ha llegado no es suficiente como para desconvocar la huelga del mobile congress. Sin embargo se desconvocó.

La mayoría opina que no hemos mejorado respecto al convenio 2005-2010.

Y respecto a si se beneficia la empresa o no con estos acuerdos, en La Vanguardia el otro día escribieron sobre ello.

FGC quiere crecer fuera de Catalunya y en mercancías. Lo cual es positivo para la empresa.

También hicieron un balance del cierre anual.

Cerró el 2015 con superávit de 15 millones.

El margen no está en la reducción del gasto, que ya se ha rebajado considerablemente a raíz de la aplicación de un plan de ahorro y será difícil que se recorte más porque el servicio se está ampliando –en el Vallès y en Lleida–. La clave está en el aumento de los ingresos. Y no por la vía de las tarifas, sino por los dos ámbitos antes citados, que a día de hoy generan una facturación modesta, inferior a 5 millones de euros.

El transporte de sal y potasa de las minas del Bages de Iberpotash y de automóviles –piezas y vehículos– de Seat generó 4 millones de euros de ingresos y un resultado neto equilibrado. Ambos clientes planean aumentar su cuota ferroviaria frente al camión y aquí FGC ve una vía de crecimiento futura.

La otra área no subvencionada, la de turismo y montaña, genera beneficios gracias a los trenes turísticos (con los de Montserrat a la cabeza) ya que las estaciones de esquí (La Molina, Núria, Vallter 2000, Espot y Port Ainé), globalmente, dan pérdidas. Esta división aportó 19 millones de ingresos el año pasado.

FGC facturó el año pasado 110 millones (+3%). Las subvenciones a los servicios públicos, principalmente de la ATM, sumaron 54,2 millones. El ejercicio se saldó con un superávit sobre el presupuesto de 15,2 millones de los que 7 millones volverán a la ATM y 8 millones irán a inversiones propias. Las líneas metro-

politanas ingresaron 72,8 millones (+1,6%). El número de viajeros ascendió a 79,7 millones (+3,2%). La tasa de cobertura –parte del coste del servicio cubierto con ingresos propios– fue del 90,52%.

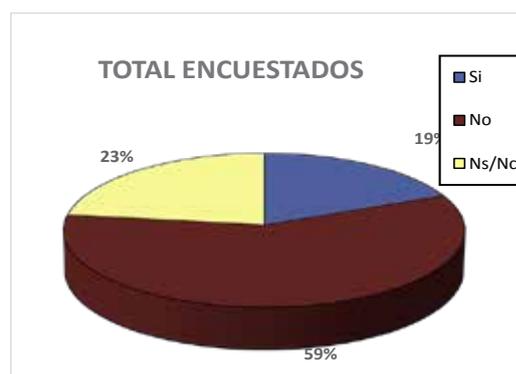
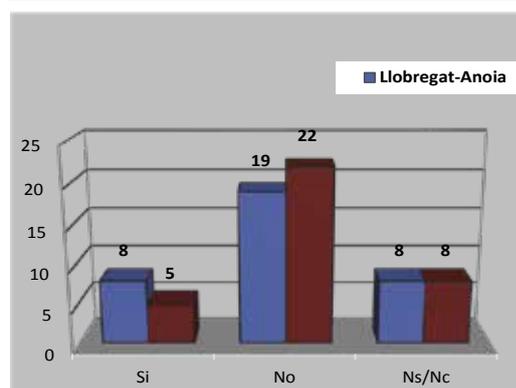
Sin embargo los acuerdos en la negociación económica a los que llegó el CE y la empresa todos los sabemos.

Gracias a todos por colaborar una vez más.

	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Encuestados	35	35

1. ¿Opinas que el acuerdo económico alcanzado para desconvocar la huelga es un buen acuerdo de futuro para los trabajadores de FGC?

Pregunta 1	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Si	8	5
No	19	22
Ns/Nc	8	8





Cristian Cervantes
Assessor Salut Laboral Semaf - FGC



Rebeca Fernández
Secretària d'Organització de la
Secció Sindical de Semaf - FGC

	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Encuestados	35	35

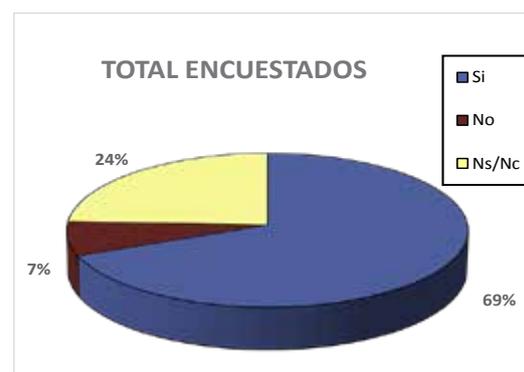
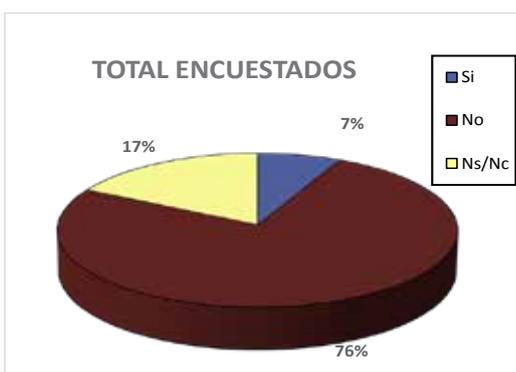
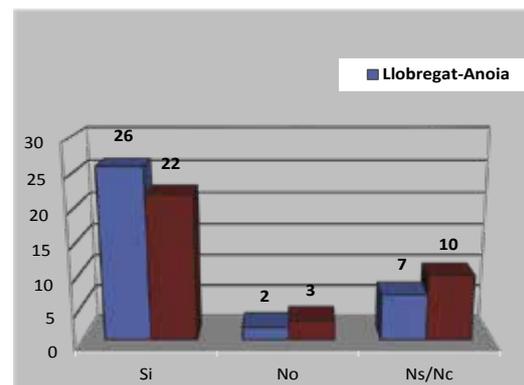
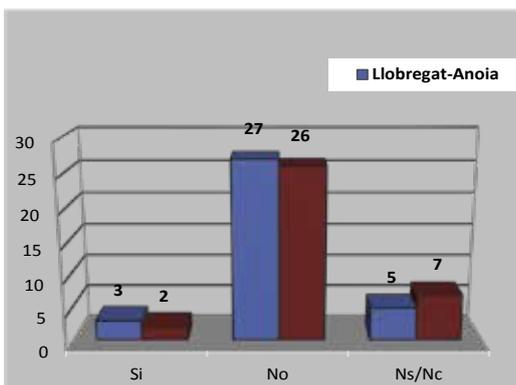
	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Encuestados	35	35

2. Haciendo memoria con el convenio 2005-2010, ¿Crees que hemos mejorado con los acuerdos actuales?

3. ¿Crees que la empresa sale ganando con estos acuerdos?

Pregunta 1	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Si	3	2
No	27	26
Ns/Nc	5	7

Pregunta 1	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Si	26	22
No	2	3
Ns/Nc	7	10



Un día como cualquier otro en la aldea por todos conocida

Por qué nos habrán reunido aquí? que tendrán que decirnos? el cielo caerá sobre nuestras cabezas me temo

Tranquilos compañeros, no nos afijamos sin motivo y oigamos antes que tiene que decir el emisario Antonibus Azorinibus



Queda convocado un nuevo concurso

Y otra vez tendremos nuevos curritos...? más para el hoyo?

¡¡¡DABLE A LOS REMOS!!! Vamos pegados y nos acercamos al P.K. del que todos hablan



Se dice que ya son decenas los maquineros perdidos en un P.K. negro ¡¡¡REMAAAD!!!

He aquí el secreto del P.K. que engulle maquineros, el causante de que no paremos de formar curritos, nadie debe saberlo, esto no tiene solución, tengo que hacer algo pero ya



¡¡ LO TENGO !!! JUBILACION PARCIAL Y EL MARRÓN SE LO QUEDA JULIA CESAREA

Repetid todos conmigo: nunca, nunca, nunca, nunca haremos contravía a más de 50 Km/h.



Ya os lo decía yo, me temo que la formación tampoco ayuda

Y esa noche en la aldea por todos conocida

Todos nuevecitos

150 curritos

Y para navidad otra...?



Fin

MARIDAJE DE VINOS Y TAPAS CON SUMILLER

Una vez mas tras el éxito de la actividad lúdica anterior, hemos organizado un maridaje de vinos y tapas el viernes 13 de mayo de 2016 a las 21 horas en el restaurante El Palu Vell de San Andrés de la Barca para volver a reunirnos y pasar una espectacular velada degustando vinos, cavas y tapas de las más prestigiosas denominaciones de origen.

1/ Austum Negre (DO Ribera del Duero) - Encenalls d'ibèric amb pa de vidre i oli d'oliva. 2/ SanBru Blanc (DO Montsant) – Pop a la brasa amb patata i pebre vermell. 3/ Titiana Brut Nature (DO Cava) – Cor de Carxofa natural amb gambes i cruixent de parmesà. 4/ Raventós de Alella Pansa Blanca (DO Alella) – Vieras gratinades amb chutney de ceba morada i tomàquet cirera. 5/ Brunus Negre (DO Montsant) – Medalló de vadella amb foie i reducció de mistela. 6/ Parxet Cuvée Dessert (DO Cava) – Escuma de crema catalana amb gelat de canyella.

El precio de esta actividad lúdica es de 25 euros por persona que se podrá abonar el mismo día del evento, la reserva se deberá hacer con antelación pues las plazas son limitadas.

Esperamos veros a muchos en esta particular actividad que, a parte de ser gastronómica, nos servirá para poder tertuliar y relajarnos.



“La oveja negra no es mala, ni torpe, ni engreída. Sólo es diferente, alguien que ha aprendido a esquivar las piedras, a pensar de otro modo, y que siempre ha sabido qué dirección tomar, no como el rebaño de ovejas blancas”



TREN DEL CIMENT

Es la línea que históricamente unía la antigua fábrica de cemento Asland de Castellar de n'Hug con Guardiola de Berguedà, desde donde partía la línea del ferrocarril de vía estrecha hacia Berga y Manresa con un recorrido de 3,5 km., dispone de 4 estaciones: La Pobla de Lillet, La Pobla Centro, Jardines Artigas y Museo del Cemento-Castellar de n'Hug.

El trayecto tiene una duración aproximada de 20 minutos, lo realiza una locomotora diesel con cuatro coches que cuentan con capacidad para 25 viajeros cada uno.

