

LA LOCOMOTORA



Sumari

Pàg. 3 i 4

Situación actual

Pàg. 5

El teu frustrat

Pàg. 6 i 7

La nostre reglamentació
sancionadora

Pàg. 8, 9, 10 i 11

Descobrint a:

Christian Cervantes y
Eduardo Martínez.

Pàg. 12 i 13

Por una cafetera ne
“expresso”

Pàg. 14 i 15

La moda del vinilo a
FGC

EDITORIAL

BUENOS TIEMPOS...MALOS TIEMPOS....

Son malos tiempos...ya hace mucho, vamos para 12 años de esos malos tiempos, en el nuevo Convenio Colectivo se ha recuperado la merma salarial de 2005 pero a cambio de trabajar más días, ahora nos damos cuenta de lo que es eso, nos han recortado los ajustes de jornada y no nos cuadran los números, tenemos que trabajar 2 días más al año.

Para algunos ha sido un buen Convenio pero para el resto no, no hay duda de que cobramos un poquito más, pero no lo suficiente, o lo que deberíamos cobrar, sin embargo el precio ha sido muy alto, en esta empresa siempre se había trabajado en convenios en los que se ganase más y se trabajase menos, pero eso era antes, antes de los malos tiempos supongo. Ahora son buenos tiempos, digo yo, tiempos de reflexión y madurez, tiempos de digerir lo que tenemos y lo que nos merecemos, tiempos de llorar y de seguir esperando a que algún día lleguen tiempos mejores.

No se trata de hacer demagogia, solo intento que se reflexione, no nos han dado nada, solo nos han devuelto una parte de lo que nos quitaron y nada más, bueno sí, también nos quitan dos días de descanso al año, mal negocio se ha hecho y malos negociadores son los que lo han firmado.

Ya vamos para un año de Convenio y lo seguimos pagando caro, no se negocia nada más de lo negociado, no hay plataforma de Convenio, nada social, ni siquiera un azucarillo para los currantes, los que producen, para nosotros.

Este es un Convenio más del café para todos y un Convenio más de exclusión al trabajador, al que produce, al que conduce....., no esperábamos menos pero sí esperábamos más, un poquito más, un trocito de pastel para endulzarnos el que día a día, para aliviar un poquito la responsabilidad de nuestro puesto de trabajo, la responsabilidad de llevar gente a nuestras espaldas, de velar por que estos lleguen a la hora a sus trabajos, a sus casas, a cualquier lugar donde ellos quieran pasando por nuestras líneas....esperábamos un poquito más y seguiremos esperando, tal vez algún día llegue, lleguen esos buenos tiempos también para los maquinistas, esos buenos tiempos en los que se nos reconozca la categoría, la profesionalidad, nuestra responsabilidad, esos buenos tiempos que ya llegaron hace años a otras empresas del sector; empresas más generosas, no, empresas más objetivas, empresas que valoran el día a día del maquinista, del ayudante, y de otras categorías como no.

Nosotros seguiremos aquí, esperando, pero pensando siempre que algún día esos buenos tiempos también llegarán para nosotros, aunque después de tantos años y visto los resultados, la solución no pase por esperar...más bien por actuar, algo debemos hacer o los tiempos seguirán igual, como hace ya muchos años, seguirán siendo malos....

SITUACIÓN ACTUAL



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

Estamos pasando por unos meses que ya se acercan al año, unos meses en los que no hay acuerdos, más bien incumplimientos de estos. Van pasando los días y la empresa no cumple con los acuerdos de desconvocatoria de huelga de SEMAF en los que acordamos con la empresa que se abonarían los desplazamientos al personal con jornada inferior al 100%, que se realizara la formación dentro de la jornada laboral y que se confeccionara otra orden de servicio para ferias y partidos de fútbol donde no se modificaran los horarios de los turnos del personal fijo. Hace unos días pedimos a la empresa que como gesto de buena voluntad se publicaran las 7 plazas de maquinistas y las 3 de ayudante de tracción que nunca han publicado, y con este gesto podríamos ver si realmente están por la labor de cumplir los acuerdos, y les daríamos nosotros un poco de oxígeno para que fueran preparando ya la materialización de los acuerdos anteriores, pero como hemos podido comprobar eso tampoco

lo han cumplido, aunque si lo están ofreciendo a cambio de que se firme la nueva Organización de FGC Operadora. Con esta actitud, la empresa no puede esperar nada bueno por nuestra parte, nosotros estamos siendo muy pacientes y les hemos dado toda la confianza del mundo para que cumplan con lo pactado, siendo muy permisivos también a la hora de poner fechas límites a estos acuerdos, pero ni aun así se han dignado a cumplirlos. Con esto quiero decir que por nuestra parte el tiempo se ha agotado, y que de no hacerse efectivo lo pactado en las próximas semanas SEMAF hará huelga.

Sobre la Plataforma del convenio, en la que también se incluyeron el resto de puntos de nuestra convocatoria de huelga, sigue sin negociarse nada, la han dejado con todo su contenido en estante, ni se habla ni se menciona, es sorprendente y a la vez estupefacto ver como el enorme esfuerzo realizado por todas las fuerzas sindicales de FGC para



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

Els articles publicats no reflexen necessàriament el pensament de la Secció Sindical del SEMAF a FGC. Aquesta Secció Sindical no es fa responsable de les opinions personals expressades en aquest butlletí. Totes les fotografies són públiques o bé tenen l'autorització dels autors que les han enregistrat. ©



llegar a un acuerdo en los puntos a tratar en esta plataforma se ha diluido y desprestigiado con el paso de los meses, nos da la sensación de que se ha tirado todo por la borda y de que no habrá nada más en este Convenio que la subida salarial pactada (aunque esté basada en una hipótesis de crecimiento económico incierto) y el incremento de jornadas de trabajo de toda la plantilla, es increíble la manera con la que el Comité de Empresa ha aceptado este silencio administrativo y de unidad de acción ante este desplante empresarial.

Sobre lo que si se está negociando, o por lo menos nos vamos reuniendo semanalmente para tratarlo, es sobre la Organización de FGC Operadora y la nueva Organización del CCI, sobre esto daremos una explicación detallada de cómo se está produciendo y de que se quiere llevar a cabo por parte de la empresa en unas líneas más adelante de esta revista.

Quiero destacar la contestación de la empresa, dada desde el departamento de RRLL sobre una cuestión que nos inquieta y preocupa a todos, como es la bonificación de los agentes de estación que conducen trenes a diario al estar habilitados para ello, la empresa nos informó primero y después nos afirmó de que no se deberían preocupar estos ya que cuando estos compañeros se jubilen presentarán ante la Seguridad Social la relación de turnos de trabajo de conducción que hayan realizado durante toda su vida laboral, con el fin de que se les computen en años de bonificación a la hora de jubilarse totalmente. Esta información y afirmación, le hemos contrastado con la de nuestro servicio jurídico, y nuestro abogado nos ha afirmado que eso no es así, es imposible que la Seguridad Social compute estos días en años de bonificación, ya que la bonificación se

aplica y corresponde a la categoría de los agentes y no a sus funciones laborales, con esto entendemos que la empresa nos está dando unas falsas expectativas sobre este asunto, y que van muy lejos de querer solucionar este problema que se encontrarán nuestros compañeros cuando les llegue la edad de jubilación, es más, nos están engañando.

Sobre la actuación de la empresa en la última resolución de subasta de agentes de estación, entendemos de que no hay un criterio serio y unificado sobre quién debe ocupar su nueva plaza y quien no, ni si realmente le falta personal habilitado a la conducción para sacar el servicio de trenes diarios o no, ya que disponen de un gran número de agentes habilitados que prácticamente no conducen.

Y sobre la parte que si cumplen con este personal que ha accedido a plazas del G1 o G2 al pasarle a todos al 100% de la jornada laboral, a falta del resultado del estudio jurídico de nuestro abogado, entendemos que la empresa puede haber incurrido en un fraude de ley al seguir manteniéndoles los contratos relevo en vez de cambiarles a contratos fijos indefinidos o interinos según proceda, pero como he dicho, estamos a la espera de las conclusiones de nuestro abogado.

Ante esta situación que cada vez se está haciendo más indigerible por nuestra parte, ya sea por los incumplimientos reiterados, por la falta de entendimiento o por la inexistencia de la negociación pura y transparente, solo me cabe decir que SEMAF retomará de nuevo su papel de protagonista en lo que nos afecta y actuará en consecuencia.



Cristian Cervantes
Assessor Salut Laboral Semaf - FGC

EL TEU FRUSTRAT

La mejor manera de tener a los empleados contentos, felices e implicados es hacerlos partícipes de las nuevas iniciativas tomadas por la empresa. Estamos en un punto en que FGC está aplicando esa frase a la perfección, pidiendo opiniones, realizando reuniones y buscando impresiones entre los trabajadores. Todo esto está muy bien, pero no hay que olvidar el punto más importante de todos, para que un empleado esté feliz hay que saber escuchar sus inquietudes y sus problemas.

Un trabajador feliz es aquél que se compromete con la empresa porque la empresa se compromete con él. Esta última parte parece ser que en esta casa cojea. No podemos buscar implicación por parte de los trabajadores cuando no respetamos resoluciones y no cumplimos acuerdos.

Resultados de subastas pospuestos sine die, acuerdos para desconvocar huelgas que aún están pendientes de que se realice una primera reunión para tratarlos a fondo... La mejor manera de valorar el capital humano es respetarlo, valorarlo y escucharlo.

Para que un trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a una empresa la mejor manera es que éste no se sienta frustrado. Podríamos realizar la prueba, cuando llamen a un compañero/a durante la madrugada, cuando hace apenas tres horas que está durmiendo, cuando hace escasas seis horas que ha plegado y se le comunica que como

está de PAS en una hora debe ir a trabajar, en ese momento se le debería preguntar sobre el orgullo de pertenencia. Son muchos años ya, en los que se lleva pidiendo que esto se regule de otra manera, pero cuando los perjudicados son otros, no nos importa. No olvidemos que los compañeros que sufren estas situaciones son los que peores condiciones tienen, libran un fin de semana, turnos día a día, llamadas a horas intempestivas, llegando a pasar por turnos de mañana, tarde y noche durante una semana, estando en una estación un día y al siguiente tener que ir a 60 kilómetros a realizar funciones de maquinista sin tener dicha categoría.

El único consuelo que recibes es "tranquilo cuando seas grupo 1 se acabará, cuando te llegue grupo 2 mejorarás" ¿Y si resulta que cuando te llega grupo 1 o grupo 2, no te dejan ocupar tu plaza, alegando que no tienen gente cuando se están regalando descansos? Resulta imposible no sentirse frustrado, después de años esperando que te llegue una plaza, años esperando tener un lugar fijo de trabajo, años esperando un horario fijo, años esperando no depender de un SMS por la mañana, años esperando no tener que movilizar a toda la familia para ver con quien puedes dejar a los niños porque el turno del día siguiente no te deja otro remedio o porque te acaban de llamar para ir a trabajar.

El orgullo se gana respetando las reglas, respetando resoluciones, RESPETANDO A LAS PERSONAS.



LA NOSTRE REGLAMENTACIÓ SANCIONADORA



Carlos Arenas Soto
Delegat de Salut Laboral del SEMAF
a FGC

Des de la nostra secció sindical hem considerat important realitzar aquest escrit per informar a tot el personal de producció quin és el procés quan se'ns obre un procediment disciplinari.

Tot comença quan cometem una infracció del nostre reglament de circulació i ens demanen un comunicat de servei (Nota) per a que expliquem què és el que ha passat, tindrem 3 dies naturals. Per cert realitzar una nota, sigui o no a causa d'un incompliment del reglament no ha de ser una situació patidora per a ningú. Quan se'ns demana un comunicat de servei és per donar-nos la opció de comunicar allò que ha passat, d'explicar-nos. És tenir-nos en compte en un incident.

Si se'ns obre expedient sancionador se'ns envia un plec de càrrecs en el qual haurem de firmar un comprovant d'entrega. En aquest plec se'ns informará de tot el que a succeït, informant-nos quin error o incident em ocasionat. Juntament amb el plec de càrrecs tenim un full per emplenar, aquest serà el nostre full de descàrrec. Aquí farem totes les alegacions per part nostre que calguin, fins i tot presentar les proves que siguin necessàries per a la nostra defensa. Tenim 5 dies naturals per entregar el nostre plec de descàrrecs, des de que vam rebre el plec de càrrecs.

Finalment hi haurà 1 mes per a que la empresa tanqui l'expedient informant-nos de quina és la resolució. Aquest període només es podrà prolonga en cas que calgui incorporar exàmens tècnics o la realització de proves.

Una vegada hagi resolució, el treballador ha de conèixer les diferents casuístiques que es trobarà en la resolució, doncs les faltes a les que es pot trobar es classifiquen en 4 grups. Faltes lleus, faltes menys greus, faltes greus i faltes molt greus.

A continuació aniré resumint aquests quatre grups de classificació de faltes extretes del reglament sancionador en el que es basa l'empresa (Reglamentación Nacional de trabajo para los ferrocarriles de uso público no integrados en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles). Haig de dir que aquest es un reglament sancionador del any 1971.

La classificació dels quatre tipus de faltes corresponen a la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de l'agent.

Es consideraran faltes lleus: les de puntualitat en serveis diferents als d'estacions, trens o tracció; la incorrecció en les relacions amb els usuaris, les de policia i altres anàlogues.

S'inclouen entre les menys greus: les faltes injustificades al treball per tres vegades dins del mes, la discussió violenta durant el servei amb agents d'igual o inferior categoria, l'alegació de causes falses per obtenir llicències, les faltes de neteja i higiene amb caràcter habitual i les de puntualitat del personal d'estacions trens o tracció, i acceptar recompenses per realitzar serveis propis del càrrec.

S'estimaran com a faltes greus: La blasfèmia, la simulació de malaltia, l'embriaguesa no habitual durant el servei, la de puntualitat que produeixi retards als trens, les agressions al personal d'igual o inferior categoria o als usuaris, les discussions violentes amb aquests últims, la negligència o imprudència no compreses en el grup següent, l'eventual i voluntària disminució en el rendiment, portar embalums sense prèvia facturació, utilització per tercera persona de bitllets o passades concedides exclusivament als Agents o als seus familiars, la reiteració de faltes al que es disposa sobre jornada i altra de semblant importància.

Es consideren faltes molt greus: La blasfèmia habitual, l'embriaguesa habitual o la merament repetida durant el servei; els robatoris, estafes o desfalcs; acceptar recompenses que impliquin deslleialtat, alteració del servei o immoralitat manifesta; la imprudència, negligència o abandó del servei quan afectin a la regularitat o seguretat d'aquell; l'agressió a superiors i la desobediència als mateixos quan aquesta produeixi perill a la seguretat de la circulació; la disminució continuada en el rendiment o la incitació perquè la cometin uns altres Agents; l'abús d'autoritat pels Caps, i en general, els actes o omissions malicioses dels Agents que pertorbin la normal aplicació de les disposicions vigents sobre el treball.

La reiteració de faltes d'un càrrec determinat dins de l'any podrà motivar la seva classificació en l'immediat de major rigor. En aquest cas, tres faltes greus en el període màxim d'un any poden concorre en una falta molt greu i la reiterada acció de faltes lleus en faltes greus.

Cada una d'aquestes quatre faltes va lligada a una quantitat de dies de sanció amb ocupació i sou. A continuació ho detallo (extret del reglament sancionador del 1971)

- Per faltes lleus: Amonestació privada i carta de censura.
- Per faltes menys greus: Multa d'1 a 3 dies d'haver-hi, suspensió d'ocupació i sou fins a 5 dies i trasllat de destinació, però no de residència.
- Per faltes greus: Pèrdua de gratificacions, fins a un cinquè del seu import anual; postergació per a l'ascens, multa fins a la setena part de la retribució mensual i suspensió d'ocupació i sou des de 15 dies a un mes.
- Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos, pèrdua total de l'antiguitat, pèrdua temporal o definitiva de la categoria, inhabilitació definitiva per a l'ascens, trasllat de residència i acomiadament.

Cal dir que aquestes faltes no necessàriament van lligades estrictament amb el número mínims de dies de sanció però si dels dies màxims, es a dir, amb una falta greu (que va des de els 15 dies fins a un mes) pot considerar l'empresa sancionarte amb 3 dies però mai et sancionará amb més de 15 dies, si fos el cas ja no estariem parlant d'una falta greu si no de molt greu.

S'ha de tenir molt en compte el qualificatiu de la falta. S'anotaran en l'expedient personal de cada agent les sancions que se li impossin per faltes molt greus, greus, menys greus o per reincidència en falta lleu; s'anul·laran tals notes quan no incorri l'agent en falta de la mateixa classe durant 5, 3 i 2 anys i durant 3 mesos, corresponentment, segons

la importància de la falta anotada i la seva classificació en el grup, i una vegada transcorreguts els terminis assenyalats podrà sol·licitar-se l'antiga destinació o residència en ocasió de vacant i amb subjecció als preceptes reglamentaris.

Com heu vist el tipus de classificacions de faltes són bastants imprecises i no defineix amb claredat la sanció corresponent en cometre una infracció, doncs dos persones diferents cometent la mateixa infracció pot donar dues sancions totalment diferents i no sempre amb un sentit lògic.

Inicialment he dit que les sancions seran en funció dels quatre grups de faltes, aquestes es basen en la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de l'Agent. Es per això que, els antecedent de l'agent implicat, la situació o fins i tot la implicació dels nostres comandaments pot variar el tipus de resolució i d'aquí la sanció.

Per últim, cal explicar que des de que el treballador rep la resolució de l'expedient, si aquesta té dies de sanció, l'empresa té 3 mesos per aplicar-li els dies al treballador, si transcorregut aquest dies la sanció no s'ha fet efectiva el treballador es veurà alliberat de la falta i aquesta no es podrà realitzar amb posterioritat.

Des de Semaf sempre hem estat en total desacord en l'aplicació d'aquest reglament sancionador, és un reglament obsolet i postfranquista. Sempre hem instat a l'empresa a negociar un nou model de reglament sancionador intern per que acoti amb una mica més de exactitud i detall. Entenem que es important donar un marge a segons quin tipus de sancions però sempre que es recollís en el propi reglament sancionador i no donant aquest marge tant ampli de dies i menys a criteri de ningú.





Cristian Cervantes y Edu Martínez



En este número de La Locomotora os traemos una entrevista doble. Edu y Cristian llevan en FGC desde principios de 2009, mucho tiempo dependiendo de un SMS, cuando parecía que esa situación tocaba a su fin se han encontrado con un bloqueo a su cambio de plaza el cual aún no tiene fecha de fin.

1. ¿Cuántos años llevas sin un horario fijo? ¿En LI-A puedes decir que tienes vida estable?

Algo más de 7 años y medio. Es imposible hablar de vida estable cuando no se tiene un horario fijo y todo depende de un SMS.

2. ¿Dirías que esta inestabilidad te ha generado alguna enfermedad, cambio de humor, cambio de vida social o personal?

Este es un tema del cual se habla poco aquí pero cuando sale a la luz ves que no es poca la gente que ha pasado problemas de salud debido a los cambios horarios y poca previsión, por suerte no son problemas graves pero sí que afectan al desarrollo de tu vida normal, urticarias de origen nervioso, pérdidas de peso, insomnio, etc. La incertidumbre en la que vives te provoca un nivel de estrés bastante elevado del cual no eres consciente hasta que lo sufres de golpe.

3. Explicanos que plaza tienes asignada actualmente según la última subasta y por qué la pediste Cristian.

Tengo adjudicada una plaza de grupo I de estaciones en BV. Aunque no sé cuando me dejaran ocuparla.

La pedí por estabilidad, después de tantos años el poder tener horario fijo, saber lo que harás todo el año, por fin algo para poder planificarte la vida. Pero visto lo visto habrá que esperar.

4. ¿Es más importante para ti la estabilidad que cambiar de línea o de funciones?

La estabilidad por encima de todo, el cambiar de línea o de funciones no supone un problema, tanto en una o en

otra se trabaja bien y más cuando se está predispuesto.

5. ¿Qué tipo de contrato tienes ahora?

Un contrato de relevo al 100%. Cuando se acabe, teóricamente, uno de interinidad hasta que se puedan realizar contratos fijos, pero ya sabemos como funciona la teórica aquí.

6. ¿Crees que esto es un agravio comparativo o cómo lo calificarías?

Si. Cuando yo entré habían contratos al 100% y al 85%, ahora

ya tenemos contratos diferentes hasta dentro del 100%, por no hablar de todos los porcentajes distintos que van apareciendo.

7. ¿Crees que son permisivos los sindicatos en estos aspectos? ¿Crees que es legal?

Lo cierto es que a veces sí da la sensación de cierta permisividad. También viene motivado porque después de tanto tiempo, cuando piensas que todo acaba, ver que no se te respeta tu plaza provoca frustración y todo lo que se ha hecho te parece poco.





1. Cuantos años llevas sin un horario fijo? En LI-A puedes decir que tienes vida estable?

Llevo desde principios del 2009 trabajando en FGC y desde el primer día organizando mi vida en función del SMS recibido.

No entiendo la estabilidad sin planificación. No puedes tener vida estable si cada día tienes un horario diferente con funciones diferentes en estaciones de inicio diferentes.

2. ¿Dirías que esta inestabilidad te ha generado alguna enfermedad, cambio de humor, cambio de vida social o personal?

No creo que haya tenido problemas de salud derivados de esta situación, o al menos no los he detectado más allá de cambios de humor. Aunque sí que me ha afectado muchísimo en mi vida personal. Amistades que se degradan y una complicada vida familiar, especialmente desde que soy padre. Combinar chivato y paternidad en ocasiones es bastante complicado y estresante.

3. Explicanos que plaza tienes asignada actualmente según la última subasta y por qué la pediste, Edu.

¿Asignada? Según con que departamento de la empresa hables te dicen que la plaza no la tengo asignada o que sí.

Según la última y hasta ahora definitiva resolución de la subasta tengo plaza de estaciones GI de BV.

Pedí plaza de estaciones de GI pensando en la estabilidad. Quería saber cuál era mi trabajo y mi horario siempre, sin depender de un mensaje diario.

4. ¿Es más importante para ti la estabilidad que cambiar de línea o de funciones?

Para mí, después de cerca de 8 años, lo más importante es la estabilidad. Por eso pedí esta plaza, sabiendo que dejaba de hacer de maquinista y que empezaría en una línea diferente a la que he tenido desde el primer día y donde dejo compañeros a los que echaré de

menos. Aunque en BV hay gente a la que tengo ganas de ver. Pedir esa plaza fué una decisión muy meditada. Debía escoger entre estabilidad, cambio de línea y funciones o desorganización y seguir haciendo lo que me gusta. La estabilidad gana. Y ahora, después de la subasta. Habiendome tocado la estabilidad me encuentro con un bloqueo por parte de la empresa que me obliga a seguir como estaba indefinidamente

5. ¿Que tipo de contrato tienes ahora?

Ahora tengo el mismo contrato relevo que tenía pero con una modificación del porcentaje. Ahora estoy al 100 %.

6. Crees que esto es un agravio comparativo o cómo lo calificarías?

Sí, por supuesto que considero que hay agravio comparativo. Esta excepcionalidad no se ha dado en todos los trabajadores sino que sólo aparece en los que tenemos la habilitación de maquinistas de LL-A.

No soy ajeno a la necesidad de la empresa de sacar el servicio, que por falta de previsión se han encontrado con una situación excepcional. Pero sigo sin entender porqué somos algunos trabajadores los que pagamos las consecuencias.

¿Acaso no tenemos el mismo derecho que el resto a ocupar las plazas que nos tocan?

7. ¿ Crees que son permisivos los sindicatos en estos aspectos? Crees que es legal?

Me ha decepcionado mucho la empresa con su actuación y su falta de profesionalidad y coherencia.

Los sindicatos me han mostrado su desacuerdo con la actuación de la empresa y algunos han hecho gestos para que la empresa fuera consciente de dicho desacuerdo. Aunque, desde mi punto de vista, han sido poco contundentes. Incluso en algún caso me ha parecido más una representación teatral que a una verdadera acción de queja.



POR UNA CAFETERA ME “EXPRESSO”



Jordi López Ojea
Assessor Area FGC

El pasado 2 de noviembre, en el despacho/comedor de Martorell Enllaç, la empresa hizo retirar, con carácter urgente, una cafetera que gestionaba un compañero. ¡Y sin café nos hemos quedado! Este compañero se había hecho cargo de esta cafetera hacía unos meses. Con anterioridad, y durante años, el encargado había sido otro compañero ya jubilado. Ambos, con esmero, daban un servicio necesario que todos los trabajadores que agradecemos. Resolución, limpieza, calidad y buen precio. 24 horas, 365 días al año. Café en cápsula, leche y azúcar de verdad que nos servíamos a gusto del consumidor.

La retirada ha creado indignación e incompreensión tanto por las formas como por el fondo.

Puestos a comparar, no se entiende que la empresa permita y conceda espacios de FGC a empresas de vending cuya calidad de servicio sea más que cuestionable. Café de mala calidad, leche en polvo, el azúcar ni se sabe, averías continuas con reparaciones que se alargan en el tiempo, productos sin reponer que coincide con los fines de semana haciendo que las máquinas no tengan utilidad, limpieza insuficiente con anécdotas variadas, refrigeración de los productos alimenticios dudosa, alimentos inapropiados etc,etc. En el caso del comedor de Plaça Espanya han habido quejas continuas a las que se ha hecho caso omiso.

El tono de la exigencia, para la retirada de la cafetera, tampoco parece que fuera el más adecuado. Utilizar el término “ánimo de lucro” para calificar la actividad del compañero me pareció, a bote pronto, desmesurado. Una acusación que suena fea para alguien que ha hecho una actividad como mínimo honesta con sus compañeros, de buen servicio y cuyo error parece haber sido realizarla en instalaciones de la empresa, de su empresa. De FGC, que nos dicen que somos todos.

Aunque la terminología crea controversias he encontrado diversas definiciones:

Lucro se refiere al beneficio económico. Sin embargo, dicen que “ganancias”, “provecho”, y “utilidad” (sinónimos de beneficio económico) son conceptos neutrales, mientras que “lucro” tiene una connotación peyorativa.

Según Santos López Pelegrín:

La ganancia es siempre lícita y arreglada a las leyes mercantiles, el lucro es siempre excesivo. Se lucra un mal amigo de otro, se lucra el que da dinero con réditos exorbitantes.

Roque Barcia dice:

Cuando la utilidad tuerce el buen camino. Cuando es usurera, egoísta, cruel, toma distinta denominación, he aquí el lucro. El lucro es el abuso, casi el delito de la utilidad.

De igual manera que para la empresa o algunos de sus directivos, la actuación de un trabajador o trabajadores les puede parecer abusiva e intolerante, como es el caso de esta cafetera, a nosotros, a los trabajadores, el mismo hecho nos puede parecer inversamente abusiva e intolerante. Sin entrar a valorar la legitimidad de retirar o no esa cafetera, quien soy yo para hacerlo...sí que puedo manifestar mi opinión sobre actuaciones, que si bien puedan ser legítimas, tienen un trasfondo incomprensible. Porque al final lo que se percibe, tam-



VS

bién, son intereses que van más allá del trabajador, que incluso los sobrepasan si es necesario. Preferir un mal servicio a uno bueno porque simplemente hay un acuerdo comercial que beneficia a la empresa, ¿dónde nos sitúa? ¿FGC somos o no somos todos? ¿Se puede considerar esta una actitud como una intención de lucro? Más teniendo en cuenta que el consumo de los trabajadores beneficia a una empresa de vending que a la vez, por lo mismo, beneficia a FGC. ¿Cómo mínimo, no podemos aspirar a un servicio digno? Si cuando los planes de productividad y ahorro se ponen en entredicho por cuestiones ajenas a la mayoría de los trabajadores, ¿sería descabellado considerar que los beneficios del vending son productivos y deberían afectar positivamente nuestros sueldos?

Sorprende la celeridad y contundencia con la que se ha resuelto este tema, cuando llevamos meses esperando que después de llegar a un acuerdo para desconvocar una huelga, se continúe sin cumplir con las prácticas fuera de horas de trabajo o los turnos de los partidos del Espanyol. Asuntos que afectan a muchas personas e indudablemente más importantes que una cafetera.

Yo, a partir de ahora, no consumiré en las máquinas de vending, que con parte de lo que se ahorran dando un mal servicio benefician a una empresa que señala a sus trabajadores de osadas intenciones, cuando los mayores ejemplos de ánimo de lucro han sido algunos de sus ex presidentes y no una cafetera y quien nos permitía tener un café riquísimo.



LA MODA DEL VINILO A F.G.C.



PRIMERO
FUE EL TREN
AHORA LOS
UNIFORMES.

NO ME
PUEDO
NI
RASCAR

PUES LO
SIGUIENTE
SERÁ
LA
NOMINA.

INCLUSO
EL
PELO.

Daniel Sienna
16

“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”



251.01 FGC

Una histórica de la tracción diesel. Según su ficha técnica fue puesta en servicio en 1955, y como modificación más importante figura la de sus elementos de choque y tracción en 1992. Pocos días antes se la veía trabajar duro en el puerto de Barcelona con tolvas de potasa (FGC Serie 62.000). 14-03-2012. Foto MZC.

