



Setembre 2007
Nº 69

utopia

i realitat



Editat per la
CGT-TB

www.cgtbus.com ● info@cgtbus.com

La CGT saca a la luz los sueldos y pensiones de los altos cargos de TMB

Han llegado a CGT documentos que demuestran lo que muchos sospechábamos y que la dirección, pese al carácter público de nuestra empresa, siempre ha ocultado: **el sueldo abusivo que tienen nuestros altos directivos y las pensiones millonarias que cobran cuando se jubilan.**

Gracias a esta información hoy sabemos con certeza las **Bases Regulatoras** y las pensiones de los altos cargos de **TMB**, lo que nos permite sacar a la luz y denunciar este nuevo escándalo con la intención de **que se acaben estos abusos.**

Hace años que los gestores de **TMB** decidieron asegurarse un buen sueldo y una mejor jubilación, para ello idearon una elaborada estrategia que se inició el día que empezaron a hablar a los trabajadores de **TMB** de la necesidad de crear planes de pensiones en **Metro** y en **TB**.

Responsable

Juan Murcia González -Director de Recursos Humanos de TMB- fue el responsable de haber conseguido crear los planes diferenciados de metro y autobuses y fue uno de los primeros altos directivos que se “nutrió” de sus resultados.

Después de él se han ido jubilando otros altos cargos que utilizando la misma estrategia: **pertenecían a las dos plantillas y a los dos planes de pensiones**, están consiguiendo los mismos dividendos, que son comparables a los antiguos contratos blindados prohibidos por la **Generalitat** en las empresas públicas.

Entre estos directivos encontramos dos que han accedido a la jubilación últimamente, el **Director de finanzas de TMB** y el **Director de la red de autobuses.**

Francisco Bellver, hasta la fecha de su jubilación **Director de finanzas de TMB**, empleado **10.679** de autobuses y **4.178** de metro, fue el responsable de integrar los planes de pensiones de metro y autobuses en **La Caixa** pese a que la oferta de esta entidad no de ahorro no era la mejor que se presentó. Este alto cargo, que increíblemente aparece con la categoría de **conductor nivel 6 “en los papeles”** de la **Comisión de control**, tiene una base reguladora anual (ingresos) de **72.114** • a los que hay que sumarles un 15% más por beneficios y complementos variables. Sólo en autobuses, su **mega-sueldo** anual ha sido de unos **82.985** • anuales (13.807.542 Ptas.) y el capital que ha cobrado o puede cobrar del **Plan de pensiones de TB** asciende a **522.142** •.

Josep M^a Satorres ha ocupado el puesto de **Director de la red de autobuses** con el nº **10.795** en **TB** y el **5.118** en metro. **Satorres** ha sido el gran censor de los convenios colectivos de **TB**. Siempre argumentando que no había más dinero para la negociación supo tejer una red de amistades e intereses político/sindicales que le han sido de mucha utilidad para conseguir sus objetivos.

También aparece en los “papeles” del plan de pensiones con la categoría de **conductor nivel 6** con una base reguladora de **64.603** • que si le sumamos el 15% de beneficios llega aproximadamente a un sueldo escandaloso **74.293** • (12.361.390 Ptas) al que naturalmente hay que sumarle el que tenga en el metro. Por otro lado, está el capital que ha cobrado o puede cobrar del **plan de pensiones de TB** que en este caso asciende a **386.997** •.

Sigue en pág 3...

La CGT denuncia dos tècnics d'Horta per no respectar l'antiguitat i els serveis 90

Durant el passat estiu els dos tècnics responsables d'assignar serveis a la cotxera d'Horta, Josep Monclús (13173) i Manel Diaz (12286), van estar saltant-se l'antiguitat i la preferència dels serveis 90 pels conductors i conductores a temps parcial.

Després de parlar amb ells, comprovar que no variaven la seva actitud i que com a úniques respostes donaven un: *“habla con mi superior”* i *“sólo optimizo recursos”*, la CGT preguntava al responsable de Diposit, Santos, que estava passant. La seva resposta va ser una senzilla *“Es nuevo este chico”* referint-se a Monclús.

Veient el panorama, com a CGT, vam posar una denuncia a Inspecció de Treball basant-nos en l'article 46 (del conveni 98-01) en relació a l'antiguitat i l'especificitat dels serveis 90.

A la denuncia no només demanen una sanció econòmica per l'empresa sinó que exigim que els tècnics que vagin a realitzar una feina rebin els cursos necessaris per que respectin les condicions laborals pactades en conveni.

Lamentable

Per últim, com a CGT trobem lamentable que treballadors d'aquesta casa no respectin les condicions bàsiques dels seus companys per que, senzillament, no hi ha suficient personal.

El tema és encara més lamentable, tenint en compte que Josep Monclús ha sigut sindicalista de Ccoo, havent estat a l'Executiva d'aquest sindicat i havent signat el seu sindicat el conveni que ell es salta en contra dels conductors.

FORET: Cerrar ante la gravedad

La empresa química FORET se ve obligada a cerrar la planta de meta silicatos por la denuncia interpuesta por CGT.

Dos fugas ocurridas durante el mes de abril con consecuencias para trabajadoras de TB y Mantylimp en la cochera de Zona Franca hicieron que esta sección sindical denunciara tanto a la química Foret como a TB.

El 18 de septiembre los delegados de prevención de CGT fuimos citados ante la inspección de trabajo para esclarecer los hechos de los días 12 y 26 de abril junto con la representación de la dirección y el servicio de prevención. Nos comunicaron que la planta de meta silicatos sigue cerrada hasta que termine toda la investigación de los accidentes y la inspectora **María Vargas** nos dio la razón en las denuncias ya que se detectaron varios incumplimientos por parte de TB en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El día 27 tenemos comparecencia, en este caso con el inspector **Francisco Castillo**, de la cual informaremos en los siguientes Utopias para obligar a la empresa a que implante el Plan de Emergencias, a que evalúe los riesgos producidos por otras empresas vecinas (posibles fugas en Foret), y a que realice las evaluaciones de los riesgos de una forma más concreta.

En definitiva a que cumpla con la obligación de proteger a sus trabajadores.

A veure qui la diu més grossa?...



“no entendemos el porque de una negociación tan larga casi un año y tampoco la necesidad de encontrar puntos de cohesión para lograr un convenio que luego se esta vulnerando”

Qui?

Ugt

Òn?

Arranca, septiembre 2007

Bueno, algo es algo, han tardado pero después de más de un año y medio de firmar el convenio, ahora va Ugt y se da cuenta que la dirección de la empresa se pasa por el forro los acuerdos.

Tanto la CGT como la gran mayoría de los trabajadores veníamos denunciándolo, no sólo de palabra, sino también en Inspección de trabajo y en los tribunales. ¡Hasta ha dado tiempo de que la Justicia y los Inspectores sentencien!

Como se dice habitualmente, más vale tarde que nunca. Así que ya vamos avisando a la Ugt de que hay que conseguir dos días de descanso semanal...no sea que despierten de aquí a dos años.

	Cargo	Número empleado autobuses	Número empleado metro	Capital que ha cobrado o puede cobrar del plan de pensiones de TB (1)	Base reguladora anual (sueldo)
Francisco Bellver	Director de finanzas de TMB	10.679	4.178	522.142 •	72.114 •
Josep M^a Satorres	Director de la red de autobuses	10.795	5.118	386.997 •	64.603 •

(1) A estas cantidades, que en buses han hecho efectiva de forma mixta (50% capital y 50% renta) hay que sumarles las que también tienen en el **Plan de Pensiones de Metro**. Todavía no disponemos de todos los datos de **Metro** pero todo hace indicar que son similares a las que han obtenido del plan de pensiones de autobuses, de momento sólo se sabe que también han elegido para hacerlas efectivas la forma mixta.

Directivos de Autobuses

Bajando en el ranking de la empresa encontramos a los directivos de **Nivel 17** que sólo constan en **TB** y por lo tanto su sueldo y su pensión sólo les llega de autobuses, lo que no significa que “se queden descalzos”.

De este grupo también nos ha llegado información, en concreto la del último directivo **N.17** que se jubiló el pasado **6 de septiembre**.

	Nivel	Número empleado autobuses	Capital que ha cobrado o puede cobrar del plan de pensiones de TB (1)	Base reguladora anual (sueldo)
Alberto Román Castillo	N.17	8.097	552.145 •	88.193 •

Parece que este directivo sea el que más cobra de los que hemos nombrado en este artículo, pero no es así. Parece que a su nivel no le corresponde estar en la nómina de las dos empresas de **TMB** y por lo tanto se ha tenido que “conformar” con un sueldo único de autobuses de **88.193 •** que con el 15% de rigor se queda en unos **101.422 •** de sueldo bruto anual, además de un capital pensionable de **552.145 •**.

Para **CGT** es del todo censurable, y por eso lo denunciaremos públicamente, que los directivos de una entidad pública como la nuestra, utilizando tretas de dudosa legalidad, se llenen los bolsillos con el dinero público que llega a **TMB** a través de **Contratos Programas** financiados por la **Administración**.

Es censurable que los directivos de **TMB**, responsables de las condiciones económicas y laborales que tenemos los empleados de autobuses, se pongan ellos mismos sueldos y pensiones millonarias que no han generado. Y es censurable que la **Comisión de Control**, presidida por la representación de los partícipes en la persona de **Francisco Mena**, permita con su firma, la descapitalización de nuestro plan, poniendo con ello en peligro la situación financiera de los futuros beneficiarios.

Algunos datos:

● Los directivos no generan los capitales que cobran.

Tomando como ejemplo el caso de **Bellver** vemos que si este directivo ingresó en el plan (se lo paga la empresa) el año pasado un **4.25%** de los **72.114 •** de su **Base reguladora**, que son **3.065 •**, y multiplicando esta cantidad por los 24 años de antigüedad que tenía en **TB**, sin tener en cuenta que evidentemente esta cantidad ha sido menor los años anteriores, salen **73.560 •** ingresados frente a los **522.142 •** cobrados

● Si no fuera por los ingresos de la administración, **TMB** tendría que destinar los ingresos que tiene por transportar medio millón de pasajeros sólo para pagar la pensión de un directivo.

● Teniendo en cuenta el redactado del **Artículo 30 1.6 del Reglamento del plan de pensiones de TB** la **Comisión de Control del Plan de Pensiones** podría impedir la capitalización en renta única o mixta (renta y capital) de las pensiones de los directivos.

El hecho que desde la **Comisión de Control** no se impida o al menos no se denuncie esta situación nos hace pensar que el grado de colaboración de unos: **Mena...**, el desentendimiento de otros: **Urbano...** y la inmadurez de los que iban a tirar de la manta: **Navarrete...** son situaciones buscadas precisamente para que el **Plan de pensiones de TB** cubra las expectativas económicas de nuestros directivos.

● **En la contraportada a parte de la documentación recibida.**

Información general sobre la Escogida



Vicente Oscar Mellado, 12076 Conductor Horta

Como habéis podido observar desde la semana pasada, ya están los horarios que entrarán en vigor con la nueva escogida general de servicios a finales de noviembre.

Los servicios se exponen por zonas geográficas, Triangle y Horta tienen colgados los servicios de estas dos cocheras, y en libros los servicios de la zona Llobregat, mientras que en Zona Franca y

Ponent se exponen los servicios de estas dos cocheras, y tienen los de Horta y Triangle en libros.

La escogida comenzará el lunes 1 de octubre y acabará el 14 de noviembre. Se publicará el 19 de noviembre y tras los preceptivos periodos de reclamaciones, entrará en vigor el jueves 29 de noviembre.

Lista de conductores

Esta semana se ha publicado la lista de conductores que deben escoger, así como el día y la hora en que deben hacerlo. El horario se extiende desde las 7,15 a las 20,45. Si el conductor lo precisa, la empresa le adecuará el servicio para que pueda escoger. Si el conductor no quiere cambiar el turno puede rellenar una hoja de escogida con un número suficiente de servicios, tantos como conductores tenga por delante. No te

mandarán ningún relevo para que puedas escoger.

Tenemos dos grupos principales: conductores fijos y conductores suplentes, los cuales se subdividen en suplentes a jornada completa y suplentes a jornada parcial. Los fijos escogerán un servicio en una línea que corresponderá a un determinado CON, y los suplentes, tanto a completa como a parcial, escogerán sólo cochera.

Jubilados

Los compañeros que están acogidos a la jubilación parcial no escogerán servicio, debido al poco tiempo que tienen que trabajar. Si un servicio ha sido escogido por una persona que causa baja en la empresa se queda como servicio vacante hasta el siguiente cuadro. Pero si un conductor que debería escoger, marcha de la empresa, escogerá el siguiente de la lista.

La escogida será por riguroso orden de antigüedad. La empresa dispondrá ordenadores, además de los kioscos de intranet para que puedas ver como va la escogida en todos los centros, y poder ir a aquel servicio que te interese más. Cada CON actualizará la escogida dos veces al día (al mediodía y por la noche) publicándolo.

En caso de no escoger en el día y la hora prevista, se va pasando el turno hasta que escoja. Tiene todo ese día para hacerlo. No podrá desplazar a los compañeros que, estando por detrás, hayan escogido ese día. En

A www.cgtbody.com podràs trobar...

-Nuevo Blog de CGT Autobusos:

<http://cgt-autobusos.blogspot.com/>

-Nota de premsa: La CGT descobreix un frau de dos caps de TMB i la direcció de l'empresa els imposa una sanció ridícula:

<http://www.cgtbody.com/docs/actualitat/notapremsaaim.pdf>

-Fulla informativa, setembre de 2007: Vergüenza ajena:

<http://www.cgtbody.com/docs/actualitat/fullasetembre07.pdf>

-Carta abierta de CGT al Vicepresidente ejecutivo de TMB:

<http://www.cgtbody.com/docs/actualitat/Cartaabiertavicepresidenteejecutivo%5B2%5D.pdf>

-6ª Sortida al Puigsacalm: Dissabte 29 de setembre:

<http://www.cgtbody.com/docs/actualitat/puigsacalm.pdf>

-Utopia i realitat nº68: Agost 2007: La Aseguradora FIATC ya ha pagado el falso siniestro:

<http://www.cgtbody.com/docs/utopia/68.pdf>

caso de no haber escogido, al final del día se le asignará un servicio lo más parecido posible al que estaba realizando en la misma cochera, sino hubiera sitio en esta cochera se le asignará en la más cercana. Igual ocurre con los conductores suplentes, con cualquier tipo de jornada, Si al final de la jornada no han escogido cochera, le mantendrán en la que está, y si no cabe en la más cercana. **No habrá ningún tipo de excepción con la fecha de la escogida.**

Maniobras

Los servicios que son de maniobras tienen una consideración de nivel 5. Aquel que lo escoja pasará de nivel 6 a nivel 5 de la Valoración de Puestos de Trabajo.

Los compañeros que tienen reducción de jornada por motivos familiares, escogerán, caso de que les toque por número, un servicio. Luego con el centro debe pactar el horario que realizará.

Todo aquel que haya escogido servicio deberá permanecer en esa cochera un mínimo de un año, excepto por causas debidamente justificadas.

Los conductores suplentes podrán cambiar de cochera cuando las necesidades del servicio lo permitan. Para ello deberá realizar una solicitud expresa de cambio voluntario de centro.

Los horarios de temporada y de fines de semana que tengan un número de servicio que es igual que el del servicio escogido, se consideraran como propios del conductor y se les asignará directamente. Si un servicio no tiene fines de semana o servicios de temporada, al conductor se le asignará un servicio lo más parecido posible al de invierno.

Los criterios serán: hora de inicio, hora de finalización en los relevos, línea, duración, y después condiciones

como partidos y seguido.

Sabemos que hay gente pendiente de otras cosas para escoger servicio. Por ejemplo el transporte. La lanzadera de Horta se mantiene igual, y de las dos propuestas que había en el Triangle, aún no sabemos cual se aplicará. Por desgracia otros centros no tienen la misma oportunidad de transporte.

Otra cosa que os puede hacer escoger un servicio en propiedad es la planificación del servicio. Existe un Plan de Autobuses 2007-2010 (Planificació del Servei P 46/06) realizado por Área de Clientes en Octubre de 2006.

Propuesta

Para el año 2008 existe una propuesta de empezar a hacer la nueva red ortogonal de autobuses. Esto significa el refuerzo de líneas como la 10, 17, 43, 44 y 74.

Para esto hay dos posibles escenarios, una con la posible desaparición de la línea 16, y otro sin que ésta desaparezca. En función de si desaparece o no, el incremento de servicio en las otras será mayor o menor.

Al margen de esto se prolongaran otras líneas, se reforzaran algunas como la 9, 36, 37, 65, 72, 79, 109 y 165. Se puede crear alguna nueva como la 77 a lo largo de la Diagonal o una línea exprés similar a la 44 por la calle Aragón.

Por último se harán estudios de mejora en los buses de barrio, valorando transporte y demanda.

En el 2009 se harían más prolongaciones, más refuerzos o modificaciones de recorridos como el de la 141.

Recordemos que esto es un estudio, y eso no significa que se vaya a aplicar. La dirección, incluso, se hizo la loca en la última Comisión de Explotación sobre este tema. Aunque el documento existe...

Podeís consultarlo en www.cgtbus.com

Curs sobre Pla de Pensions

Explicarem com funciona, quines prestacions es tenen tant en el pla que es fa una aportació econòmica com el que no, drets i obligacions, cobertures, hereus, etc.

Dimecres 7 de Novembre
A Via Laietana, 18 9ª Planta
(Sindicat de transports)
A las 10:00 i a les 17:00



La CGT, amb tothom qui vulgui, a per els 2 dies



Oscar
Juvé, 12933
Conductor Triangle

Durant aquest mes de setembre, la CGT ha decidit en la seva Assemblea mensual tirar endavant una campanya per la consecució dels dos dies de descans setmanal.

Aquesta és una demanda molt sentida per tots i totes les treballadores d'Autobusos de TMB, que sabem per pròpia experiència que amb un dia de

descans a la setmana no es pot desconnectar de la feina.

Com a sindicat, tenim molt clar que tenim moltes dificultats per aconseguir-ho, per això mateix tenim clar que només si la plantilla dona recolzament a aquesta lluita podrem aconseguir el que tots i totes volem.

L'enemic directe

La direcció de l'empresa té lligat amb tres sindicats (Sit, Ugt, Ccoo) un conveni fins al 2009. Per aquesta senzilla raó no veu amb bons ulls tot el que sigui sentar-se a renegociar les condicions generals de treball.

Potser encara hi ha algun treballador que pensa que parlant les coses sempre es poden arreglar, però la realitat és que només si hi ha pressió dels treballadors es pot obligar als directius a tractar de segons quines qüestions, entre elles el tema dels descansos, tal i com va passar amb els 13 caps de setmana.

L'enemic indirecte

Apart de la direcció de l'empresa, els treballadors d'aquesta casa tenim un altra obstacle per aconseguir les nostres demandes. **Aquest enemic és diu sindicats d'empresa.** Any rere any, aquests mateixos sindicats

han anat assumint totes les demandes de la direcció de l'empresa sense lluitar pels drets dels seus propis afiliats i afiliades. Mentre que els treballadors hem anat sumant més i més hores de feina al any, els seus delegats sindicals s'han anat alliberant de treballar, sigui mitjançant rebaixos sindicals, poltrones a les federacions dels seus sindicats o llocs de direcció dintre d'aquesta mateixa empresa.

El preu que han de pagar per viure d'aquesta manera es aconseguir mantenir la calma dels treballadors a les cotxeres. La tan coneguda i pactada Pau Social.

En l'últim Comitè d'Empresa, els tres sindicats de sempre van votar unànimement per no posar cap data concreta per lluitar per més descansos. Dels tres, només l'Ugt va tenir la honradesa de dir que ells fins a conveni no pensava fer res. Els altres dos pensen el mateix però saben que dir-ho no sona molt bé entre la plantilla, per aquest mateix motiu jugan a despistar al personal i a robar la feina sindical que els altres fem.

Ja hem dit el que volem

En l'anterior numero del Utopia i realitat ja vam explicar quines solucions hi han per reduir la jornada anual i d'aquesta manera s'aconsegueixin més dies de descans:

1º Suprimir la garantia de presència, +/- 83 hores al any, passant el seu valor econòmic a sou base. Amb aquesta mesura generariam uns 10 dies de descans al any.

2º Que les 7 festes oficials que treballem en cada grup generin també 7 dies de descans a més del cobrament dels doblatges.

Evidentment, també està el tema del temps de l'entrepà



Joaquín
Godoy, 11132
Conductor Horta

La situación de descansos en Autobuses de Madrid

A partir de este artículo empezamos a informaros de otros sistemas de descansos existentes en otras empresas del sector.

En Madrid el sistema de descansos lo modificaron en el convenio 2002-03-04 con 10 descansos en 5 semanas

- 1- Lunes y Martes
- 2- Miercoles Y Jueves
- 3- Viernes, Sabado y Domingo
- 4- Sabado Y Domingo
- 5- Domingo

La quinta semana, el domingo, se junta con el Lunes y Martes de la primera semana.

Tras el último convenio consiguieron una reduccion de jornada de 22'5 horas que se dedican a librar un

que està per veure com acaba el recurs interposat per l'empresa en contra del judici guanyat pel nostre sindicat.

Nosaltres comencem

Com a CGT pensem que la força resideix en els treballadors, siguin del sindicat que siguin, i per tant comencem a treballar per a implicar al màxim de companys i companyes en la tasca de aconseguir més descansos.

-Per aquest motiu, durant el mes d'Octubre publicarem i repartirem entre tots els companys i companyes cartells i adhesius per fer públic a la direcció de l'empresa, a l'Ajuntament (on estan els que manen a aquesta empresa) i a tota la població de Barcelona que els conductors de bus de TMB volem dos dies de descans setmanal.

-Des de aquestes línies us deixem els e-mails de diferents diaris per que envieu cartes al Director on podeu exposar la manca de descansos que tenim i les conseqüències que això té en les nostres vides.

(barcelona@quediario.com, cartasaldirector@adn.es, zona20barcelona@20minutos.es, sabado.de.cada.ciclo.de.15.semanas. Estos sábados de más que libran se ponen en la quinta semana por lo que tienen sábado, domingo, lunes y martes.

La jornada anual es de 1661'25 horas, o lo que es lo mismo, 36 horas semanales.

Los catorce festivos del año se consideran de descanso, aunque les puede tocar trabajar, y por cada día festivo que trabajan les abonan 170'46• (incluidos 19• del plus domingo o festivos).

Si un día festivo coincide con su descanso genera un día adicional que pueden disfrutar o cobrar.

cartes.cat@metrospain.com, experto@elperiodico.com, cartas@lavanguardia.es). Heu de indicar les Dades personals i el DNI.

-Per altra banda, com a sindicat enviarem notes de premsa als mitjans de comunicació per que durant tot aquest mes es comenci a parlar del que està passant a la nostra empresa.

-També enviarem una carta a les diferents associacions de veïns, partits polítics, etc. informant sobre la nostra greu situació de descansos i sobre les possibles mesures mobilitzadores que es poden pendre en un futur.

Al novembre Assemblea

Ja diem des de aquí que després de tot un mes d'Octubre carregat de campanya publica al Novembre proposarem una Assemblea de treballadors per valorar les forces amb que contem. Des de aquí, es decidirà quins són els següents passos a donar.

Treballador, no importa a quin sindicat estàs, no importa si no estàs a cap sindicat. Si

penses que per aconseguir els dos dies de descans setmanal necessitem la participació de tots, t'animem a que ens ajudis en aquesta campanya.

Como podeis observar la principal diferencia con nosotros es la jornada anual Madrid: 1661'25 h. Nosotros: 1690 horas más 83 horas de la garantía tiempo presencia.

Por lo que para conseguir más días de fiesta todo pasa por eliminar la garantía tiempo de presencia sin perder la remuneración actual (1500• anuales según antigüedad). Si como mínimo conseguimos una reducción de jornada hasta las 1661 horas que hacen en Madrid, ahí tenemos 15 días más para descansar (sin merma económica).



* Professional qualificat de la conducció que només descansa un dia a la setmana, té un alt percentatge de baixes per depressió i ansietat i pateix seriosos problemes familiars amb una alta taxa de divorcis.

ELS BUSEROS DE TMB VOLEM 2 DIES DE DESCANS SETMANAL

Tots Mobilitzem Barcelona

CGT

Confederació General del Treball

Agresiones: Suma y sigue

Ahora que llevamos ya tres cuartos de año trabajado vemos que lejos de bajar las agresiones se siguen manteniendo como el año 2006. En lo que va de año hemos sufrido 27 agresiones, una media de 3 por mes, lo que indica que a final de año estaremos en las 36 agresiones, una más de las que contabiliza la empresa en el 2006.

Esto demuestra que el trabajo realizado desde el Comité de Seguridad y Salud no se está haciendo en la línea correcta.

¿Qué se está haciendo?

La insistencia de la empresa en la colocación de video-vigilancia y las aportaciones de sindicatos pseudo-fascistas que sólo entienden como solución la represión y no la prevención hace que no avancemos.

Se han tomado varias medidas enfocadas a después de producirse la agresión (protocolo de actuación, empresa como parte denunciante, mas rapidez en la intervención policial, prueba de video-vigilancia para grabar la agresión...) y muy pocas enfocadas a que no se produzca (adhesivos ceda el paso, campaña recordatoria de las obligaciones del usuario, que aún no está colocada, reuniones con Guardia Urbana para adecuar la vía a la circulación del bus y prueba de mamparas).

El protocolo es una buena medida para respaldar al compañero/a agredido pero no evita que haya sido agredido. Que la empresa pida daños económicos hace que al agresor le salga mas cara la sentencia pero no evita la agresión.

La mayor rapidez en la intervención policial a veces se cumple y otras no pero, evidentemente, cuando se llama a la policía ya ha ocurrido la agresión o está ocurriendo.

La video-vigilancia no protege de nada; de hecho ya se ha producido una agresión en un coche con cámaras

y aún está en pruebas.

Las reuniones con la Urbana no están dando resultados, sólo se ha arreglado 3 de los 13 puntos conflictivos que expusimos y están siendo la excusa para no reunirnos con Movilidad y Urbanismo del Ayuntamiento que son los que tienen las soluciones.

Los adhesivos de ceda el paso y los que se colocaran dentro del bus recordando las obligaciones del usuario puede ser que eviten alguna agresión pero es casi imposible poder cuantificar cuantas.

Lo que si se puede cuantificar son las agresiones que es capaz de evitar la mampara.

El trabajo realizado por los delegados de prevención de CGT demuestra que entre el 30 y el 40% de las agresiones se producen estando el conductor sentado al volante y el agresor le golpea desde la plataforma. Actualmente este porcentaje esta en el 33% y desde que se analizan las agresiones (julio 2006, después de los paros de línea) ha ido fluctuando entre un 30 y 40%.

En otras ciudades

Los comités de empresa de otros operadores de servicio urbano de viajeros entienden el problema como en esta empresa lo entendemos CGT.

El comité de la EMT (Valencia) exige que se coloquen mamparas en sus buses tienen solo una y quieren que se coloque en el resto de la flota, la empresa quiere poner video-vigilancia y ellos se posicionan en contra.

Los compañeros de TUZSA (Zaragoza) realizaron huelga el día 18/09/07 en protesta por las agresiones que vienen sufriendo y entre sus reivindicaciones está la mejora de las mamparas que ya tienen y la instalación en los 17 buses que carecen de ella.

En la EMT (Madrid) tienen aprobado la adquisición de 200 buses equipados con mampara para el 2008 y otros 200 también con mampara para el 2009.

Utopia i realitat N°68

Editat per la Secció sindical de la Confederació General del Treball de Catalunya

● Adreça: CGT TB, Via Laietana 18, 9ºpl 08003 Barcelona

● Telèfons: **Zona Franca:** 654926978, **Ponent:** 659601877, **Horta:** 686440173,

Triàngle: 676705062, **Tallers:** 696768715, **Administratiu:** 677312658, **Parcial :** 669171957

● Web: www.cgtbus.com i www.radiorosko.org ● Email: info@cgtbus.com

● Reunió setmanal de CGT: Cada dijous a les 17h a Via Laietana

● Reunió mensual de CGT: Cada dijous primer de mes a les 10h i a les 17h a Via Laietana

En otras ciudades como Sevilla ya tienen acordado plazos de instalación en la flota actual y la adquisición de buses con mampara.

¿Por qué no se avanza en TB?

En nuestra empresa los avances no se notan y después de un año trabajando en el tema seguimos teniendo la misma cantidad de agresiones.

Los sindicatos van dando tumbos, cambiando de opinión u opinando cosas distintas dependiendo de cual sea el foro que les escucha.

En el Comité de Empresa se posicionan en contra de la video-vigilancia pero después en el Comité de Seguridad y Salud ante la dirección la defienden y la piden. Ejemplo de ello es Mario De Pablo (Sit) que el 14 de este mes pidió cámaras para la línea 66.

Se realiza un referéndum en el que los compañeros dejan claro que no quieren la video-vigilancia y aún así cuando pedimos que se retire la prueba de las cámaras nos quedamos solos CGT defendiendo lo que pedían los compañeros.

Actub se dedicó a tirar piedras diciendo que el referéndum no servía porque no todo el mundo que voto había probado la mampara y que el que valía era uno que ellos realizaron antes de que se instalaran.

Sit Ugt y Ccoo se refugian en que el referéndum lo había realizado el Comité de Empresa y que tenía que ser el comité el que tomase la decisión pero luego cuando se realiza el comité en septiembre toman la decisión de no pronunciarse sobre el referéndum diciendo que "el referéndum dice lo que dice" y no dan su opinión.

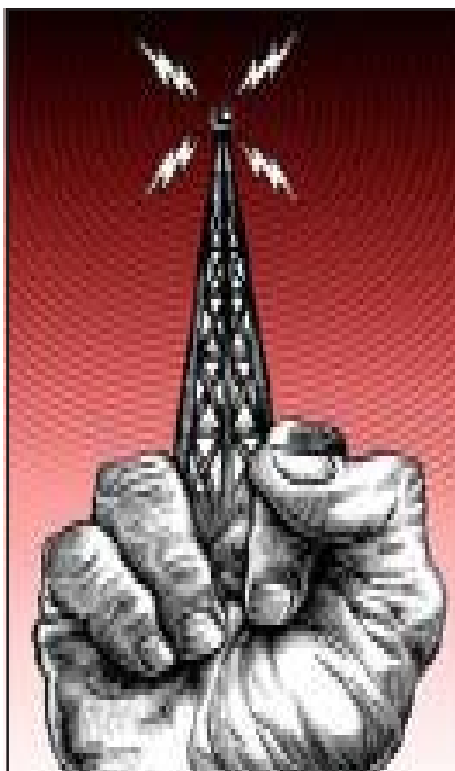
El problema arrastra desde el 22/05/06 en que la empresa propone las cámaras y la mayoría de sindicatos están a favor días después el 31/05/06 Actub cambia un poco de opinión pero sin llegar a mojarse dice que está en contra a no ser que se realice la misma prueba con mamparas. El tridente sigue a favor y CGT se mantiene en contra de las cámaras. La empresa tiene el consentimiento de cuatro sindicatos para probar la video-vigilancia y, por ello, sigue terca en este asunto a pesar del referéndum. Lo más curioso es ver como en Transportes Urbanos de Mérida Ccoo denuncia al ayuntamiento por la colocación de cámaras a bordo de los autobuses y aquí junto con Ugt, Sit y la indefinición de Actub dejan a la empresa que siga con su intención.

El coste de 3000 euros por coche con video-vigilancia puede tener algo que ver. ¿Cuánto será la comisión?

Algunos sindicatos pierden de vista la prevención y en su opinión lo "único que para las agresiones son sentencias fuertes" Generoso (Ccoo) en el comité del día 17, mientras que Correcher (Sit) en el mismo Comité: "habría que hacer otra huelga porque esta claro que después de una huelga bajan las agresiones".

La opinión de CGT es que las medidas tomadas son buenas pero no nos podemos quedar sólo en actuar después de la agresión hay

que prevenirlas y para hacerlo hay que trabajar sobre lo que causa las agresiones (el servicio deficiente y las vías de circulación inadecuadas) y evitar que cualquier descerebrado nos pueda golpear gracias a resguardos como la mampara.



Radio Rosko:
Jueves de 9 a 10
de la mañana en Radio
Contrabanda 91.4 FM
Puedes encontrar
los programas en:
www.radiorosko.org

Lista por e-mail de CGT:

Para apuntarte a la lista de correo y recibir la información que publica CGT, envía un e-mail a: listacgt@gmail.com

Carta de despedida del compañero Juan Manuel Estévez: **“Atrás dejo muchas horas de trabajo, muchas anécdotas, y muchos conocidos y amigos”**



Juan Manuel Estévez, 42098 Conductor Z.F.

Después de casi 10 años trabajando en esta empresa me marché a otra empresa a probar suerte.

Atrás dejo muchas horas de trabajo, muchas anécdotas, y muchos conocidos y amigos. A estos últimos, tanto a los que se han ido antes que yo, como a los que quedarán durante mucho tiempo, quiero agradecer su ayuda, amistad

y compañerismo.

En este periodo me ha dado tiempo a alguna que otra contractura en la espalda, a “quemarme” con las injusticias de esta empresa y a luchar contra ellas. Para esto último me uní a un sindicato, CGT, allí fui a pedir explicaciones porque después de la huelga de los descansos y aunque, CGT, fue la última en ceder ante la empresa, me parecía que se podía haber conseguido más.

Me respondieron con humildad y valoraron mis críticas, desde entonces y hasta mi marcha fui aportando mi granito de arena a esta organización.

Soy de los que piensan que no te puedes quejar de algo si no has hecho nada por solucionarlo y así me empecé a meter en el mundo sindical, no tenía ni idea ni de sindicalismo ni de las leyes y normas que regulan las relaciones laborales pero escuchando, preguntando y leyendo aprendí lo suficiente como para estar ahí.

En el tiempo que he estado como delegado, he intentado

hacer lo mejor posible las responsabilidades que he tenido, tanto como representante de los trabajadores como de CGT y aunque parezca contradictorio soy yo el que estoy agradecido a los compañeros que he podido ayudar, ya que me permitió cambiar el estrés del trabajo y la impotencia de ver las cosas que se hacían mal en la empresa por la satisfacción de ayudar a los demás y hacer las cosas bien. Por lo tanto un saludo también para ellos.

He conocido como funciona la empresa y su relación con los sindicatos, la dirección ha hecho el papel que todos esperamos de ellos y que no hay que confundir con el que deseábamos que tuvieran. Y he conocido al resto de sindicatos, que aunque para algunos sean todos iguales, no lo son.

Desde el momento en que alguien cambia a uno u otro sindicato para conseguir ascender o permanece fiel a uno que no le satisface por que intercedió para que entrara, está reconociendo una especie de corruptela en la que, si la dirección hace “favores” a algunos sindicatos, es evidente que los favores se devuelven.

Por todo lo anteriormente expuesto y por una oferta en principio breve, pero tentadora voy a probar suerte.

Tengo poco que perder y mucho que ganar. Y con todo esto no digo que sea un mal trabajo ni la peor empresa del mundo, lamentablemente hay muchas peores, pero la mala calidad de vida que te proporciona la falta de descansos para tu vida familiar, social y de ocio

¿Oué valor tiene?



Insolidaridad con los conductores de TMB Solidari

Desde hace muchos años se desarrolla el programa TMB-Solidari que, entre otras cosas, realiza acciones con Instituciones como Guttman o Pere Mitjans, en las que conductores de TMB, voluntarios y en su tiempo libre, hacen salidas con discapacitados, al objeto de que los mismos aprendan a manejarse dentro del autobús.

Hasta aquí el tema es muy bonito, de todos es sabido que en TB mucha gente ejerce voluntariado y el hecho de que estos conductores dediquen su tiempo libre a estas personas no hace sino engrandecer aún más su calidad humana.

De la misma manera TMB, como empresa, sale beneficiada ofreciendo un servicio tipo ONG sin coste alguno, o con muy poco coste, y a cambio recibe una gran mejora de su imagen pública.

Pero, como en la mayoría de cosas que se realizan en esta empresa, mientras la empresa exige que para las acciones de TMB-Solidari los conductores pongan su tiempo libre y sean voluntarios, firma convenios con otras ONG, que no pertenecen a TMB y que no tienen acciones tan directas con los ciudadanos de Barcelona, y que amparándose en unas siglas "CSC", reciben de la empresa parte del tiempo que dedican a labores humanitarias; es decir que la empresa les regala parte del tiempo que dedican a sus tareas, y por supuesto les da local y subvención, por dedicar algo de su tiempo a

alguna acción en la que muchas veces, indirectamente, participa TMB y otras veces ni siquiera participa.

¿Cómo es posible que sea la misma empresa la que a los conductores que realizan acciones dentro del programa de la propia empresa les exija que pierdan sus fiestas?

¿Cómo es posible que se firmen convenios, se den subvenciones y se regale tiempo a conductores que se amparan en siglas que no son de la empresa (Conductors Solidaris de Catalunya)? y que, por supuesto, las acciones que hacen no son de TMB o lo son sólo en pequeñas porciones.

Es que acaso TMB considera que hay desigualdad en la solidaridad generando dos tipos de conductores para tareas humanitarias: los que mejoran la imagen de TMB, directamente, y no reciben más que un aperitivo una vez por año en agradecimiento y los que trabajan para otros intereses no directos de TMB y reciben tiempo y dinero.

¿Es que acaso es más humano el voluntario que atiende los problemas fuera de nuestras fronteras que el que los atiende en nuestra ciudad?

¿Es qué también hay clases en las acciones de voluntariado para con los necesitados?

Por parte de CGT seguiremos exigiendo que la empresa rectifique el agravio que viene cometiendo con los conductores del TMB-Solidari.

Foto de cartell a les marquesines del bus a Barcelona

Ens ha arribat un email amb una foto de un cartell aparegut a les parades del bus de Barcelona. El text diu:

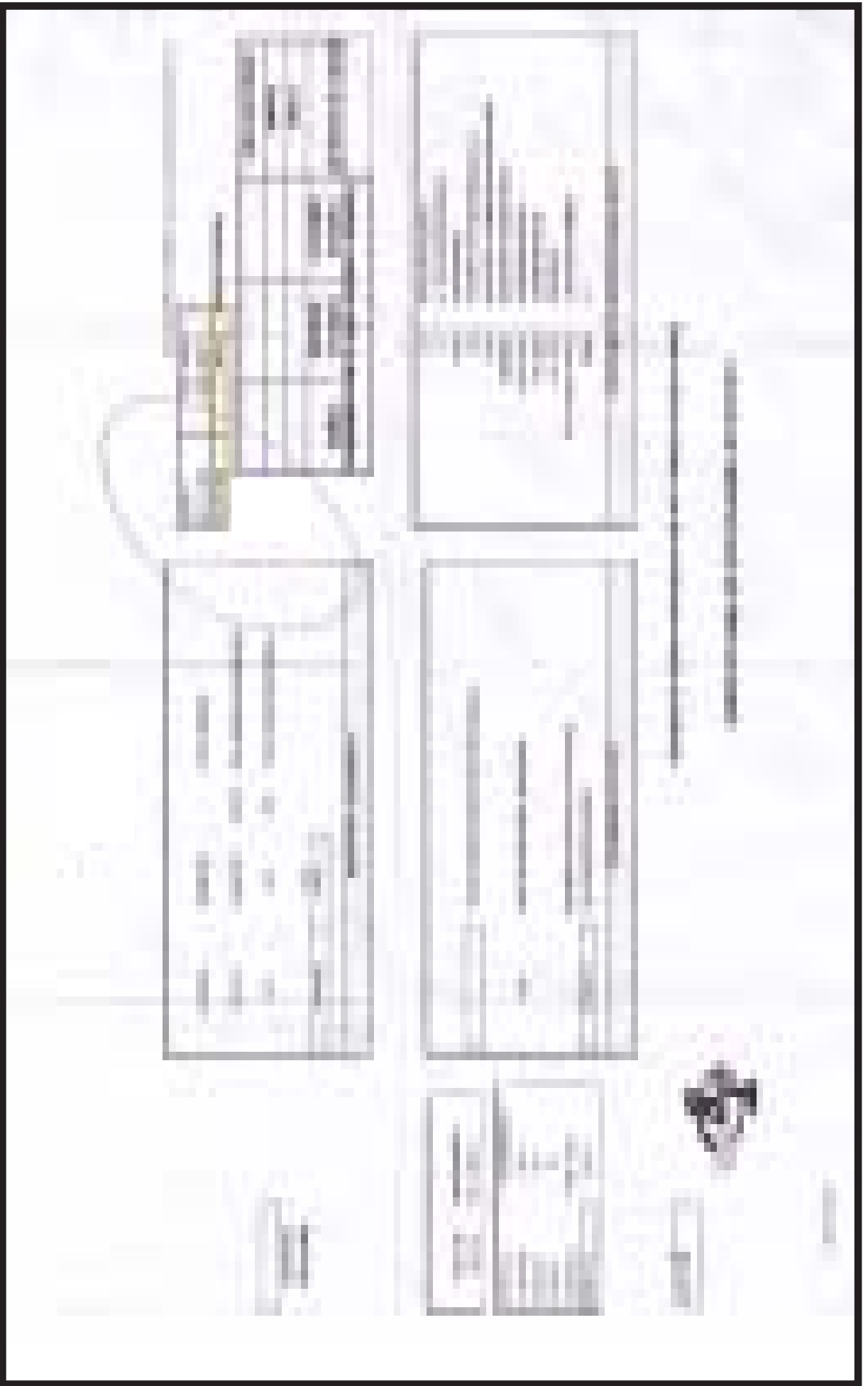
"FALTA DE ETICA EN TMB.

LOS TRABAJADORES DE TMB INFORMAMOS A LOS USUARIOS DE LOS AUTOBUSES QUE EN ESTA EMPRESA, FINANCIADA CON DINERO PÚBLICO, VARIOS DIRECTIVOS REALIZAN FRAUDES CON LOS ACCIDENTES DE TRÁFICO.

DEBIDO A QUE LA DIRECCIÓN DE TMB NO SOLO NO LOS SANCIONA DE FORMA EJEMPLAR, SINO QUE LOS ENCUBRE, LOS TRABAJADORES NOS SENTIMOS OBLIGADOS A INFORMAR A LA CIUDADANIA. ESPEREMOS QUE SIRVA PARA ALGO."

Pots veure-ho a <http://cgt-autobusos.blogspot.com/>





En este documento se puede apreciar la millonaria pensión que puede recibir el Ex Director de Finanzas de TMB, Francisco Bellver. Como se puede observar su categoría es, según la documentación, de un Nivel 6.