



Agost 2006
Nº 57

utopia *i realitat*



Editat per la
CGT-TB

www.cgtbus.com ● info@cgtbus.com

Los conductores tenemos que decir Basta

Se puede mirar para otro lado e ignorar lo que esta pasando o tomar partido para poner freno a la prepotencia con la que altos directivos de TMB están actuando contra los trabajadores de autobuses en general y contra el colectivo de conductores en particular.

Pese a que hay muchos interesados en ocultar lo que sucede, (dirección de TMB y los sindicatos que le hacen la rosca). En CGT no miramos para otro lado y tenemos muy claro que, si realmente queremos acabar con las malas prácticas de los directivos de TB, no hay que ocultar nada.

No nos podemos quedar quietos

Las decisiones unilaterales tomadas por la dirección de TMB ya son demasiadas para quedarnos quietos sin decir ni hacer nada. El **robo económico** que representó para los conductores la firma del convenio, fue el inicio de toda una estrategia diseñada para abaratar "el precio" de este colectivo de trabajadores y para terminar, de paso, con el espíritu rebelde y reivindicativo que caracteriza a nuestra plantilla.

La empresa **ha sancionado** con seis días de empleo y sueldo a dos trabajadores contratados a jornada parcial

que se niegan a trabajar jornadas completas. **Ha sancionado** con un día de empleo y sueldo a tres

compañeros que se han cojido un día de permiso no retribuido. **Ha despedido** a un compañero y se niega a readmitirlo pese a reconocer que se trata de un despido improcedente.

Ha cedido a SARBUS parte de nuestra flota para que esa empresa privada haga nuestro trabajo (lanzaderas metro) y cobre por ello unos 600.000 euros.

Esta empeñada en instalar cámaras de video-vigilancia en los buses pese al rechazo de los conductores. Ha firmado un acuerdo para los MIE'S que **discrimina económicamente** a los conductores, aumentando la diferencia económica entre ambos colectivos hasta +/- 6000 euros. **Margina** de la negociación a los sindicatos que no le hacen "la rosca" marginando con ello a todos los trabajadores que votaron CGT

Por todo esto que aquí denunciamos hemos dicho basta y desde aquí pedimos a todos los conductores que demuestren su rechazo.

La Primera medida adoptada por los delegados de CGT, ante de abandono de funciones de Sit Ugt y Ccoo,

Sigue en pág 2

! A partir de este verano !



! Y disfruta de tus derechos !

ha sido pasar a la acción para defender los derechos que la plantilla tiene reconocidos y que la empresa intenta pisotear.

Como ya hemos denunciado tenemos ya tres compañeros sancionados, y están en curso otras sanciones, por haberse cojido, previa comunicación a la empresa, un día de permiso no retribuido, acogiéndose al **Art. 31** sobre los permisos no retribuidos redactado en el último convenio. La dirección los ha sancionado y los firmantes del convenio se han lavado las manos. ...*Que lo denuncien en Magistratura*, esas han sido las palabras del Presidente del Comité de Empresa y esa ha sido “*la salida*” que también propone CCOO.

En CGT no creemos que en este caso los trabajadores tengan que denunciar particularmente, son los sindicatos firmantes del convenio los que tienen que defender lo que firman. Pero cada vez está más claro que el Sit, Ugt y Ccoo no piensan hacer nada al respecto por lo que todo parece indicar que ya han llegado a un acuerdo empresa/SUC que se podría resumir como: ...*la empresa deniega permisos no retribuidos y el SUC se calla.*

Los motivos de la huelga:

Hemos convocado la huelga para cubrir a todos los compañeros que ejerzan su derecho de disfrutar de días de permiso no retribuido no puedan ser sancionados y que la dirección retire las sanciones ya impuestas.

Convocamos huelga para que todos los compañeros con contrato parcial se acojan a la huelga cuando la

empresa les aumente su jornada a completa al llegar el fin de semana. Para que la empresa readmita al compañero José Cerón. Para que la empresa deje de ceder o malvender nuestra flota a SARBUS que se está “*quedando*” con nuestro trabajo. Para que la empresa se preocupe de verdad por nuestra seguridad y abandone de una vez su absurda obsesión de las videocámaras de vigilancia. Para exigir a la dirección que la subida económica que han tenido los MIE’S también la tengan los conductores y los niveles inferiores al 7, y que esta quede redactada dentro de convenio.

Desde el 12 de agosto huelga en fin de semana y festivos.

Como podéis ver se trata de **una huelga** intermitente con la que se pretende cubrir y hacer respetar los derechos de los trabajadores. Una huelga que debe de empezar tranquila y que si la empresa no cambia de aptitud debe ir aumentando de tono. Estamos planteando, si la cosa no se arregla, cuando llegue el fin de semana de la Merced (23 y 24 de Septiembre) **el paro sea total.**

BASTA DE SANCIONES

BASTA DE DESPIDOS

BASTA DE CÁMARAS DE VIDEO-VIGILANCIA

BASTA DE PRIVATIZACIÓN PARCIAL DE LA EMPRESA (sarbus)

BASTA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL HACIA LOS CONDUCTORES

Santa Eulalia existe !!!

Recientemente nos ha sorprendido ver cómo en Sta. Eulalia se está construyendo un punto verde. Muy bien, está perfecto que la empresa “capdavantera” en muchos temas, se preocupe del medio ambiente y del reciclado de residuos, nuestro planeta se lo merece.

Lo que ya da un poco más para pensar es que preocupe el planeta y no las personas que lo habitan. En Sta. Eulàlia hay plantas que no se han reciclado desde hace sesenta años, por ejemplo, sin ir más lejos, los lavabos de la 5ª planta son de 1940 (mitad del siglo pasado); tampoco existen puertas cortafuegos ni escalera contra incendios, por lo que, si se produce un incendio, los habitantes de la 5ª planta sólo tienen la salida de subir al terrado, pero... ¡ah! La puerta del terrado está cerrada con llave y la llave está en portería (planta baja) por lo que en caso de incendio sólo tenemos dos opciones, el suicidio tirándonos de la 5ª abajo o sucumbir abrasados o ahogados por el humo.

Además, en el Edificio casi todo es madera, antigua y seca, por lo que todo es material inflamable.

En su momento se hizo el ensayo de evacuación de emergencia, suena una alarma y todo el mundo tiene una función para desalojar el edificio, claro que esto hay que

hacerlo por las escaleras porque no deben usarse los ascensores; si alguien padece de las piernas o si entre nuestro personal hubiese algún minusválido en silla de ruedas, por ejemplo, y no puede bajar rápidamente por las escaleras ¿cómo lo hace? Dependemos de la caridad de los compañeros para que le ayuden a bajar, pero, y si sucede en época vacacional cuando casi no hay nadie ¿quién nos socorre? ¿Daría suficiente tiempo para que llegase la ayuda antes de que el humo ahogase a las personas?

El compañerismo está bien, pero creo que no debe ser la base de una evacuación sino una ayuda más y que el edificio debe contar con los medios que eviten las desgracias.

Casualmente en la 5ª planta de Sta. Eulàlia ya tenemos la experiencia de haber vivido una inundación y por ello sabemos que las ayudas no llegan, aunque se telefonee repetidamente pidiéndolas.

Bien, espero que nunca llegue a pasar nada de esto, pero el mensaje es que además de ser importante el planeta en que vivimos, mucho más lo somos las personas que estamos en él, no os parece.

M. Latorre
A. Rodríguez

Despiden a un compañero que ha entrado 3 veces

CON SOLO UN DIA DE TRABAJO LO PONEN EN LA CALLE

Todos sabemos que entrar en esta empresa no es fácil. Además de los requisitos que se piden en cada momento, hay que pasar unos exámenes, unas pruebas médicas y después superar un curso. Con todas estas pruebas o te aprueban por enchufe o demuestras que estás preparado. Si además, no sólo pasas todos estos procesos, ni una vez ni dos, **SINO TRES!!!** No cabe duda que estás sobradamente preparado.

Este compañero ha estado otras dos veces más en la empresa y por motivos personales se fué.

Se da la circunstancia de que la dirección ha despedido a este compañero después de un día de trabajo, alegando que no ha pasado el periodo de prueba. Algo absurdo tanto por sentido común como legalmente. Además en ese día no ha tenido ninguna incidencia (accidente, queja, etc.) es más, debe ser el único de su promoción que no habrá dado problemas por la

experiencia que tiene.

Con estos datos dimos todo nuestro apoyo al compañero, le asesoramos, le llevamos al abogado, tuvimos una reunión con la empresa en la que no quería decir el motivo real del despido aunque reconocía que el argumento "oficial" **no tenía mucho sentido** y, por último, llevamos el caso al Comité de Empresa poniéndolo como orden del día. Cual fue nuestra sorpresa cuando la misma mañana del Comité apareció en la misma cochera dónde se celebraba este Comité unas octavillas en las que se reproducía una carta de este compañero que escribió cuando se fue la segunda vez. En esa carta decía que se marchaba porque no se estaban cumpliendo los términos de la convocatoria, ni siquiera lo que se le había dicho en la presentación de la empresa.

Cuando vió la realidad, esta no era compatible con otras actividades personales (aunque si lo eran las que

le dijeron al principio) y lanzó esa carta y se fue. Y ahora que hay otras condiciones tanto personales como en la empresa ha vuelto.

El pasado miércoles hubo el acto de conciliación en el que la empresa llegó reconociendo el despido improcedente y con los más de 2000 • ya ingresados en el juzgado en concepto de indemnización por ese día trabajado.

No se que es peor, si la dirección que castiga la libertad de expresión o los **sindicatos-lacayos** que hacen el trabajo sucio a la empresa repartiendo las octavillas. Una vez más los de siempre se ponen del lado de la empresa con comentarios como los del presidente del Comité de empresa diciendo que "*también tenían que despedir al que lo contrató por no haberse dado cuenta antes*".

Este parece un caso claro para ver de quien está cada uno si de la dirección o de los trabajadores.

Principios de privatización

Todos sabéis que durante este verano funcionarán dos lanzaderas en Barcelona. De las cuales nuestra empresa sólo hará una de ellas.

La culpa de esto se la están echando a los trabajadores, debido a la tardanza en la firma del acuerdo. Pero la realidad es bien distinta. Es cierto que el acuerdo llegó después de una fecha límite, pero hay que ver quien ha movido los hilos para que ocurra esto.

El acuerdo se firmó cuando se consideró que era bueno para el conjunto de los trabajadores, no antes. Había algunos sindicatos que estaban de acuerdo mucho antes y tenían la posibilidad de haber firmado un acuerdo y no lo hicieron. Este acuerdo se firmó por todos los sindicatos cuando se creyó oportuno.

Pero, ¿qué tenemos? La dirección de la empresa permitió y colaboró para que una empresa privada gestionara la lanzadera de la línea 5 de metro. Permitted que Sarbus accediera a esa lanzadera sin concurso y sin nada, y encima ha colaborado dejándole 15 autobuses. Un hecho que ya ocurrió el año pasado y que ya se denunció. Con estos antecedentes ¿cómo

pretenden echarnos la culpa a los trabajadores?

Ha sido la dirección de la empresa la que vende, cede, regala autobuses a la competencia para que nos quiten la explotación de una lanzadera. Autobuses que luego, TMB mandará a Cuba en el mes de septiembre. Ha sido la dirección de la empresa la que da la lanzadera más larga y más golosa a otra empresa privada, por la que se llevará más de 100 millones de las antiguas pesetas. Es la dirección de la empresa la que escudándose en las lanzaderas, nos engaña para aumentar los servicios en línea durante el verano y los fines de semana, por que ¿cuántos han podido vender fines de semana, fiestas y semanas con los nuevos precios más caros? Han contratado gente, tal y como se les solicitó. El problema está cuando esta gente sobre, y cuando deban cumplir compromisos que tienen con la administración.

Las preguntas son ¿a quién le interesa potenciar a Sarbus como competidora de TMB? ¿Qué gestor de TMB tiene mano en Sarbus y trabaja para ellos?

¿POR QUÉ ESTAN TRABAJANDO PARA LA PRIVATIZACIÓN?

V.O.Mellado

Segur que et treuen la salut

COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT

L'últim Comitè de Seguretat i Salut ha sigut un altre caricatura del que hauria de ser i no és. L'empresa assisteix per pura obligació i no amb l'ànim de solucionar els problemes que ens afecten als treballadors.

Per començar els punts: 1.-Firmes d'actes anteriors(ens aquest punt sempre estan molt interessats), 2.-Accidentalitat Juny a TB, 4.- Seguretat no industrial(incidències Juny) es va gestionar de manera hàbil i molt ràpida per passar d'una volada aquests temes pel nostre estimat Cap de RRHH de TMB Sr. Tintoré, Jaume pels seus amics, tenia presa per arribar al punt 5.

El punt 3.- Terminologia accidents-incidències en el qual s'havia de definir que és una agressió, un incident, una discussió, un accident, etc... el Dr. Mira(Cap de Salut Laboral i Prevenció) i el Sr. Olivari (Cap del CRO) van dir que no els havia donat temps a preparar-s'ho; quan havien tingut 3 setmanes per fer-ho. Al respondre amb aquesta falta de respecte envers els treballadors(els quals esperen que aquests Comitès serveixin per resoldre problemes i no per anar a passar l'estona) els companys de CGT, que anant a conduir a l'autobús si ens havia donat temps de preparar la reunió i molt especialment aquest punt i el tema del procediment d'actuació que s'ha de seguir després d'una agressió, li vàrem dir que no era de rebut i que no era correcte aquell comportament.

Un cop arribem el punt 5, que sembla és el que més interès té per l'empresa, un tema que si es tracte en profunditat i correctament ens interessa a tots els conductors ja que ens solucionaria molts problemes, Aleshores el Sr. Tintoré que ve amb el seu esquema mental de per on ha d'anar la reunió, els temes que no l'interessen "*pasa palabra*". Això ho dic pel següent: tema adhesius a la part posterior del bus demanant que la resta de vehicles cedeixin al pas al sortir d'una parada, *demanda*: que els adhesius siguin el suficientment grans com perquè la gent s'hi fixi, *resposta*: com a màxim DinA-3 (com tot el que ens afecte els conductors no hi ha diners). *Demanda*: adhesius informatius a dintre del bus i a les marquesines amb les 4 obligacions dels usuaris que ens porten a l'enfrontament(màxim 10•, mides maletes, pujar i baixar per les portes que toquen, demanar parada, etc..) *resposta*: si però s'estudiarà, i negativa en rodo en el tema dels 10•. *Demanda*: campanya educativa

sobre que el conductor no és responsable dels retards, ni de les freqüències de pas, etc.. encaminada a que la gent tracti més correctament al conductor per evitar possibles agressions, *resposta*: si però la campanya de TV només pels 215 autobusos nous(els conductors no ens mereixem un campanya de TV). *Demanda*: mampara correderes per qui vulgui se la posi i qui no vulgui no, *resposta*: com segons Tintoré la mampara trenca la imatge corporativa de l'empresa, que fa? Presenta una mampara que no serveix per res i una altre que és fixa, amb això el que vol aconseguir és que la plantilla digui que no les vol en aquestes condicions i així ell es surt amb la seva i no les col·loca. Desde CGT l'hem dit que si que es poden fer correderes i ell diu que no, CGT li presentarà proves i dades de que si és possible fer-les correderes o practicables.

Punt 6.- Neteja d'autobusos: Gonzalez Balmas agafa el compromís de solucionar-ho i el dia 27-07-06 es reuneix amb les empreses subministradores del servei de neteja per parlar del tema i fer que es compleixi el plec de condicions. Veurem si millora la neteja interior del vehicles o no.

En els varis es tracte els problemes del vestuari de mecànics de Triangle que desde CGT ja s'havia demanat al Sr. Gisbert(Cap de CON) que s'arregles i el qual havia contestat que s'havia enviat els tècnics 3 vegades amb lo qual havia millorat algú, però la quantitat d'aire que surt és insuficient, terme aquest últim reconegut per la pròpia empresa, esperem que el canvi que han de fer en el sistema de refrigeració el facin abans de que acabi l'estiu i amb ell les calors. A la cotxera d'Horta passa exactament el mateix. Desde CGT demanem celeritat en la resolució d'aquests problemes que són molt concrets i específics d'una temporada i no esperar a que passi 1 mes o mes i mig per resoldre-ho, seria d'agrair.

Per qualsevol problema o dubte que tingueu relacionat amb el tema de seguretat i salut podeu parlar amb els delegats de prevenció de la CGT, Nico i Mellado o al e-mail: info@cgtbus.com. Desde CGT pensem i creiem que és un tema que si tothom es prengué en serio es podrien solucionar molts problemes i s'evitaria molts accidents i baixes, però com és un tema que no interessa doncs diuen anem a omplir l'expedient i s'acabat.

Oscar Juvé

Utopia N° 57

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

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

● Telèfons: **Lutxana:** 616352783, **Zona Franca i Ponent:** 616536303, **Horta:** 686440173, **Triangle:** 676705062, **Tallers:** 696768715, **T Parcial:** 669171957, **CGT-TB:** 93 2987029, **Comité:** 93 2987085