



Febrer 2005
Nº 45

utopia *i realitat*



Editat per la
CGT-TB

www.cgtbody.com ● info@cgtbody.com

No permitamos elecciones sindicales antes de la firma del convenio

Todos atentos al convenio

¿Por qué, en las fechas en que nos encontramos, aún no ha comenzado la negociación del convenio?

Terminada la ronda previa de negociaciones sindicatos-empresa, y con el compromiso por parte de ésta de reunir a la Comisión Negociadora de Convenio como máximo el día 3 de marzo, vemos claramente cual es la estrategia y la respuesta a la pregunta que tenemos más arriba: Retrasar todo lo posible la negociación de convenio, y si es necesario dejar en suspenso las negociaciones, con el fin de llegar a las elecciones sindicales que tocan a finales de mayo.

El objetivo: quitar a los que “molestan” del Comité, firmar el convenio que proponga la dirección de la empresa y tener tiempo por delante para que la gente se olvide de lo que firmen, sin unas elecciones a la vuelta de la esquina que les puedan quitar sus privilegios y liberaciones.

La estrategia es conjunta entre la empresa y sus sindicatos, puesto que el convenio está denunciado en tiempo y forma desde el mes de septiembre, y con esto pillamos a la empresa en un renuncio, porque ¿cuánto llevamos oyendo que no pueden asumir el actual sistema organizativo, los diferentes sistemas de descansos, el absentismo...?

Si es verdad lo que nos dice la empresa machaconamente cada vez que tiene ocasión ¿por qué prolongan el inicio de las negociaciones durante casi seis meses?

Lo lógico sería que si algo te corre prisa, intentes solucionarlo cuanto antes ¿no?, pues en esta casa es al contrario.

Sus sucias estrategias priman por encima de dar un buen servicio público a la ciudadanía y por justificarse ante las administraciones.

Aquí entraríamos en otro objetivo de nuestros dirigentes: **la privatización.**

Lo que ahora conocemos como SUCA (Sit, Ugt, Ccoo y Actub) ha colaborado ampliamente en esta estrategia.

Se han dedicado a elaborar una supuesta plataforma conjunta que les ha costado confeccionar más de dos meses, tras varios acuerdos y desacuerdos.

Pero en el momento de ratificar esa plataforma, y compararla con otras existentes han impedido la participación de todo el mundo, han aplicado el rodillo de las mayorías y, además, han hecho la pantomima del referéndum de la pasada semana.

Referéndum convocado para impedir la propuesta de la CGT de convocar una

Asamblea general, donde las plataformas estuvieran abiertas a posibles modificaciones aportadas por los compañeros.

Desde el acuerdo de la plataforma hasta la celebración de la consulta del día 15F pasaron 20 días, otro ejemplo del objetivo de dejar pasar el tiempo.



¡No dejemos que la empresa y el SUCA nos roben!

Sigue en pág 2

Y lo más vergonzante, es que en este referéndum no se ha pedido la aprobación o no de la plataforma, sino que piden permiso para negociar. O sea, que han preguntado una obviedad. Algo que ya es así. Porque desde que se les elige para formar parte del Comité de Empresa, se les faculta para eso que han preguntado en el referéndum.

Pero podemos ir un poco más allá, porque al salir el SÍ, el SUCA entiende que la plantilla (ha votado si menos de la mitad de la plantilla de TB) les ha otorgado la “confianza” para hacer y deshacer acuerdos, convocar huelgas, rebajar pretensiones salariales y laborales de la plataforma, y seguramente para firmar un acuerdo de convenio sin tener que volver a convocar una consulta a los trabajadores.

Y si hubiese salido un NO. Pues no se sentirían respaldados y hubieran adelantado las elecciones, otro de sus objetivos.

Os acordáis de aquello de que *VOTES LO QUE VOTES VAN A HACER LO QUE LES DÉ LA GANA*. Pues con la pregunta-trampa que hicieron la cosa está clara.

Los que si han sabido responder a este trágala han sido los compañeros de Zona Franca 2, Can Boixeras y Santa

Eulalia que se han negado a votar esta pantomima.

Para denunciar esta situación, de ir mareando la perdiz para no empezar a negociar, CGT acudió al Departament de Treball de la Generalitat, donde nos dieron la razón, puesto que la empresa incumplía el Estatuto de los Trabajadores al haber pasado más de un mes desde que se promovió la negociación.

Fruto de ello es el compromiso de empezar antes del 3 de marzo. Pero esto no impide el peligro de convocar elecciones sindicales antes de cerrar el convenio, a pesar de que existe un acuerdo del Comité de no convocarlas. Las Federaciones de UGT y CCOO tienen capacidad de convocarlas por ley, sin pedir permiso a sus secciones. Por lo tanto, hay que exigirles a CCOO y a UGT que comuniquen la existencia de ese acuerdo del Comité a sus Federaciones. Ya está bien que gente que no tiene nada que ver con esta empresa negocie nuestras condiciones laborales.

Sabemos que en la negociación que se avecina se va a poner en marcha el rodillo empresa-UGT(suca).

No se lo vamos a poner fácil. Sabemos lo que los trabajadores nos jugamos en este convenio.

Te suena...

Koldo Susperregui Zubialde, conductor de 37 años, con 13 años de antigüedad en AUIF (Autobuses Urbanos Irún Fuenterravía), fue despedido acusado de:

“Emitir a favor de un usuario un papel (desde la máquina) que no se corresponde con el billete, percibiendo del usuario la cantidad de 0’95€ sin incluirlo en la recaudación entregada a la empresa”.

Pese a que la empresa sabía, por las quejas de los conductores, que las máquinas expendedoras de billetes tenían deficiencias desde el día que se instalaron, decidió tirar para delante con el despido porque parece que la persona que denunció al conductor es la mujer de un directivo de INTERBUS, amigo íntimo del gerente de AUIF.

Lo lamentable ha sido el comportamiento del Comité de empresa de AUIF, formado por CCOO (1) y UGT (2) que se han mantenido al margen del conflicto en todo momento con la excusa de que la plantilla “está apagada”.

UGT ha llegado incluso ha hacer público un comunicado acusatorio contra Koldo. Como podemos ver, el comportamiento antiobrero de UGT no se da sólo en esta empresa.

Por su parte, Koldo con otra gente llenó las marquesinas con carteles explicando su situación y dándola a conocer a los medios de comunicación.

Al final, Koldo llevó a la empresa a los tribunales y estos le han dado la razón al sentenciar que el despido fue **improcedente**.

A los de TMB la historia nos suena y mucho...

A veure qui la diu més grossa?...



“No es va fer l’acomiadament (de Pablo Díez) ja que s’estava en el procediment per fer les al·legacions o substituir l’acomiadament per una sanció alternativa”

Qui?

Xavier Casas, President de TMB

On?

Sessió plenària de l’EMT

Quan?

6 de Maig del 2004

O sigui, que segons el senyor Casas, la signatura de Pablo Díez a la carta d’acomiadament i la còpia que li van lliurar no significava que l’havien fotut al carrer.

Senyor Casas, s’atrapa abans a un mentider que a un coix.

Vinga, home, sigui honrat, encara que sigui per a trencar la rutina, i accepti que l’acomiadament de Pablo Díez va ser un greu error. Pensi que ja han acceptat que va ser improcedent, o sigui, que Pablo mai va ser culpable.

Ara, si vostè fos una mica modest, posaria el seu càrrec a disposició i marxaria. Vinga, que tots els autobuseros li tindriem en compte el detall...

Mentrestant, seguim molt cabrejats amb vostè i amb la seva directiva...

Reflexiones sobre la negociación del Convenio

Llega la negociación del convenio y muchos compañeros me preguntan que se sabe: *¿Se está negociando ya? ¿Por dónde irá este año el convenio? ¿Habrá una asamblea para informarnos y preguntarnos que queremos? ¿Podremos decidir en Referéndum si queremos finalmente el Convenio?*

Pero cuando entras más en la conversación, cuando lo normal sería estar pensando que es lo prioritario que debemos mejorar, las preguntas ya no son tan neutras y se les nota un aire pesimista: *¿Qué nos van a quitar este año?, Espero que los descansos en fin de semana no nos lo toquen. ¿Nos venderán los de siempre?*

Si analizamos qué es una negociación, en su sentido más amplio y simple, hay una premisa clara. Tiene que haber algo que yo quiera y para conseguirlo tengo que darte algo que tenga un valor similar.

Para que una negociación sea buena lo que recibo tiene que ser más valioso que lo que doy y para que sea mala al revés. Cuando una negociación no es buena normalmente no se cierra. Visto de una manera tan simple parece muy obvio pero la cosa no es tan sencilla.

El valor de las cosas

La misma cosa tiene un valor distinto para cada uno de nosotros, incluso para uno mismo dependiendo del momento.

Por ejemplo, compramos cerveza PRYCA porque vale la mitad (0,30) que nuestra cerveza favorita (0,60) y que no está el doble de buena. Llegamos a casa con la sensación de haber un buen negocio. Sin embargo por la noche sales a una discoteca y pagas 10 veces más (3,00) por la que te den.

Con esto lo que quiero decir es que cuando hay algo en la mesa de negociación no sólo hay que pensar en lo que significa para nosotros conseguirlo, si no también en lo que le cuesta a la otra parte dárnoslo, más que nada para no pagar el agua a precio del desierto.

Que es lo que queremos

Esta es una de las dificultades más grandes que nos encontramos a la hora de negociar un Convenio. *¿Por qué como saben los 12 que nos representan en la mesa de negociación lo que necesitamos las 3300 personas a que representan?*

Desde CGT sabíamos que era imposible hablar con todos y lo que hicimos (además de Asambleas de

Afiliados) fue distintas reuniones con los diferentes colectivos y en casi todos los centros de trabajo, dónde se recogieron las propuestas que publicamos en el último Utopía.

Además de eso, pedimos en los dos últimos Comités de Empresa una Asamblea General para que sean los afectados por este convenio quienes manifiesten su opinión, pero el resto del Comité puso muchas excusas



“Si nos fijamos en la historia más reciente hay que darse cuenta que la presión de todos los trabajadores es la única manera de conseguir algo”

para no hacerla. No sabemos por que tienen miedo a que los trabajadores den su opinión. No tenemos claro si sus intereses son los de los trabajadores o si quizás piensan que somos borregos a los que nos tienen que decir que queremos porque por nosotros mismos somos incapaces.

Quienes nos representan

En principio en la mesa negociadora habrá 2 o 3 delegados de cada sindicato más un asesor.

Muchos se cuestionan la representación moral que tienen. *¿Cómo saben lo que queremos la mayoría? ¿Cuánto tiempo hace que no trabajan en sus respectivos puestos? ¿Cómo pueden saber si los*

asientos dan dolor de espalda si hace años que no se sientan a conducir? ¿Cómo saben si los mecánicos pasan frío o calor si no están allí? ¿Cómo saben de lo penoso de un partido de 3 horas si ellos lo cobran sin hacerlo? ¿Cómo saben lo que se echa de menos la familia los festivos y fines de semana si ellos los disfrutan todos?

Que podemos hacer

Si nos fijamos en la historia más reciente hay que darse cuenta que la presión de todos es la única manera de conseguir algo.

De esta manera, se puede pasar por encima de la empresa y de los propios sindicatos pactistas.

Es lógico que en la negociación la empresa no dé nada. ¿porqué iba ha hacerlo si no le damos nada a cambio? Y en caso de ceder algo siempre es más fácil contentar a unos pocos que a la mayoría.

Subir 10 Euros/mes a 3000 del grupo 6 son 360.000 Euros/año (60 millones de los de antes). Sale mucho más barato beneficiar sólo a unos pocos aunque sea más dinero a cada uno. Pero hay que ser consciente que tenemos algo muy valioso que la empresa quiere, algo que los jefes que más mandan valoran por encima de todo; a estos no les importa mucho si hay más o menos pérdidas, que haya más o menos plantilla, el futuro de la empresa, etc.

Lo que más les importa son los votos. Y lo que nosotros tenemos tan valioso para ellos es la paz social puesto que una plantilla movilizadada significa menos votos.

Por todo esto a los que negocian para nosotros hay que darles el “recadito” de que con nuestro trabajo no se juega y no nos conformamos con salir perdiendo cuando está en juego el bienestar de nuestras familias.

J. Estévez

Si nadie trabaja por ti que nadie decida por ti

No me cabe la menor duda que el sindicalismo, en su inicio, sólo buscaba las mejoras de las condiciones laborables de los trabajadores.

Hoy en día, los trabajadores dudan de los sindicalistas, y no les faltan razones.

Nadie obliga a nadie a ser representante sindical, es una función que se realiza por principios para servir a los trabajadores y al sindicato, pero lamentablemente, hoy en día, es al revés.

El sindicalista se sirve de su puesto, para no trabajar, que ironía, un representante de los trabajadores que no trabaja y cobra más por su servicio que cualquiera de nosotros que si hacemos nuestro servicio.

¿Dónde quiero ir a parar? Pues

sencillo, **tenemos un convenio a la vista**, es un convenio colectivo, no distingue afiliaciones, ni siglas, ni colores, lo que se firme en ese convenio colectivo marcará mucho nuestra calidad de vida en los próximos años.

A partir de hoy, hasta la firma del convenio colectivo, todos somos una piña, si las cúpulas sindicales quieren enfrentarse que se enfrenten, nosotros NO.

Con la única unidad importante que existe, que es la de los trabajadores, conseguiremos mejoras notables y para todos, no sólo para unos cuantos.

En la huelga de los descansos, el poder era de los trabajadores y no de las cúpulas sindicales, ese es el camino a seguir.

Si nadie trabaja por ti, que nadie

decida por ti.

Necesitamos y exigimos asambleas generales en las que se informe a los trabajadores y un Referéndum para poder firmar el convenio colectivo.

Las irregularidades y corrupción que existen en las cúpulas sindicales nos pasan una factura que pagas tú y tu familia.

Para acabar con esta práctica tan perjudicial para los intereses del trabajador y de la cual se aprovecha la dirección de la empresa exigimos un referendun que aporte la voluntad de los trabajadores.

Si no se da este referéndum la dirección de empresa habrá conseguido su propósito, que no es otro que negociar a espaldas de las necesidades de los trabajadores.

Abella

Utopia N° 45

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

¿Dónde está el mueble?

Ya hacía tiempo que **los currantes de Horta** nos preguntábamos una cosa.

Había en el viejo Borbón un elemento característico, ciertos días a la semana, que muchos conocíamos como el *mueble*.

Allí, recostado en la mesa junto a la fuente, los lunes y los jueves, casi siempre estaba él.

Digo el casi porque, *casualmente* sólo trabajaba en el coche las fiestas oficiales y cuando había huelga porque, *casualmente*, siempre le tocaban mínimos, cuando no eran máximos.

Eso sí, cuando se rompían los mínimos, *casualmente*, tenía que cojerse la baja.

El mueble desapareció

Este *mueble* también subió para Horta, pero mira por donde poco antes del verano desapareció, primero con la baja durante bastante tiempo, y después no sabemos como desapareció de los listados.

Ahora sabemos que está fuera de la empresa sin haber llegado a la edad de jubilación, pero suponemos que con algún acuerdo *privado* con la empresa en que habrá conseguido que le abonen el paro, o le habrán hecho un ERE (Expediente de Regulación de Empleo), etc...

Hay que decir que los ERE's sólo se pueden realizar cuando un trabajo deja de existir en cualquier explotación, y me parece a mí que en esta empresa el puesto de conductor de línea no ha dejado de existir, eso o nos están engañando a 2600 tíos.

Pero esto de los ERE's a conductores no es nuevo, anteriormente la empresa ha aplicado este tipo de suspensión laboral a otros conductores: Calle (UGT), De Pablo (SIT) o Llandres

(CCOO).

Será casualidad que la empresa sólo aplica estos favores a aquellos que les "salvan el culo" en las negociaciones de convenio, pactando acuerdos contra los trabajadores...

Estamos frente a otra negociación,

todos recordamos.

Por si alguno no lo recuerda, el *mueble* es Osorio de UGT.

Sindicato que parece que actualiza tendencias en el IKEA con la entrada de nueva, aunque poca, savia.

De momento ya le debe *un favor* a la empresa.



Xavier Casas y sus secuaces lo tienen claro...

y hay que preguntar a estos sindicatos si van a primar los acuerdos individuales para algunos de sus miembros, o van a luchar por aquello que es el origen del sindicalismo: las buenas condiciones laborales de todos los trabajadores.

Vemos que antes de que se empiece a negociar este convenio hay otros dos nombres en la cola del *pagar los servicios prestados*.

Cárnicos

Uno que ha sido Secretario General de dos secciones sindicales, y que ahora se dedica a los negocios cárnicos, y a denunciar un Plan de Pensiones que tiene bastante cucharada suya, y otro que es Presidente de una Asociación de Conductores y que no supo actuar bien el año pasado en un caso que

Favores

Está por ver, si este *favor* repercutirá en las condiciones laborales de todos los trabajadores con subidas de sueldo irrisorias, con la pérdida de descansos en fines de semana, con la no igualdad de los mismos puestos de trabajo, estén en el edificio o en las cocheras, con discriminaciones varias, con aumentos de jornada, con la externalización de servicios, con la no reincorporación total en caso de invalidez, con una jubilación parcial como contrapartida para los descansos, etc.

Que no nos vendan la moto, negociad para todos y no sólo para los *iluminados* de vuestro sindicato.

Aquí trabajamos todos.

Mellado

¿Qué está pasando con el plan de pensiones?

(1) un reglamento mal redactado

La raíz del problema que tenemos hoy con el Plan de Pensiones procede del pésimo asesoramiento que tuvo el redactado del reglamento por parte de los profesionales que fueron contratados para hacer ese trabajo a propuesta del tandem Bonilla (Empresa) y Gordillo (CCOO).

Según dice la ley, a los asesores que redactaron nuestro plan de pensiones, se les puede exigir responsabilidades:

El Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, regula la actividad profesional de los actuarios en relación con los planes de pensiones y dice:

“Los actuarios que emitan informes o dictámenes sobre cualquiera de los instrumentos que formalicen compromisos por pensiones, responderán, directa, ilimitada y, en caso de ser varios, solidariamente, frente al promotor, comisión, entidad gestora, plan y fondo de pensiones, partícipes y beneficiarios, por todos los perjuicios que les causaran por el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de sus obligaciones”

Hay que recordar que las personas que asesoraron el Reglamento del Plan de Pensiones de TB pertenecen a la empresa **Consultora de pensiones y prevision social**, una empresa que es propiedad de los “sindicatos de clase” CCOO y UGT.

Recordemos la noticia que publicó el diario *El Mundo* el 27.02.04 sobre esta empresa:

“Los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, han creado una sociedad conjunta para el asesoramiento y consultoría en materia de planes y fondos de pensiones en las empresas. La nueva sociedad, que se denominará Consultora de Pensiones y Previsión Social S.L., tiene como objetivo asegurar la presencia sindical en aquellos contenidos de la negociación colectiva que supongan un complemento económico para la jubilación, y que están financiados por los trabajadores con salario de pago diferido, según el documento de constitución al que ha tenido acceso este diario.

La nueva sociedad estará participada al 50% por UGT y CCOO y el objeto de la misma será el mantenimiento de las participaciones accionariales en dos compañías de consultoría...”

En esta noticia está la explicación del porque los señores Mena y Urbano no se atreven a pedir responsabilidades a la empresa que asesora nuestro Plan de Pensiones: ¿Cómo se van a denunciar a ellos mismos?

¡Que la Comisión de Control cambie de asesores y les exija responsabilidades!

Vergonzosa actuación de los representantes de los partícipes en la comisión de control

Nuestro plan de pensiones se rige por un reglamento, mal redactado, aprobado en referéndum por la mayoría de trabajadores después de una “eficaz” campaña de propaganda diseñada por la dirección de TMB y llevada a la práctica por los sindicatos del actual SUCA (sit, ugt, ccoo y actub).

Uno de los compromisos que recoge el reglamento es el que ahora, desde la Comisión de Control nos están negando: la posibilidad de jubilarnos a los adheridos al colectivo C a los 62,5 años.

1. El compromiso y la sentencia

Los compromisos que adquirió el Plan con todos los trabajadores fueron certificados en su día por la empresa de auditores CONSULTORA DE PENSIONES Y PREVISION SOCIAL a través de una carta, firmada por el actuario Ignacio del Barco, que recibimos en

nuestro domicilio antes de decidir en que colectivo nos adheríamos.

En lo referente a la prestación de jubilación para los trabajadores que hayan cotizado después del 67 y quieran jubilarse anticipadamente (colectivo C) el reglamento regula en el Art. 30 que a los 62,5 años se pueda acceder, a través de un convenio especial de la Seguridad Social, a una situación equivalente a la jubilación y que al cumplir los 64 pasaría a ser ya de prestación de jubilación anticipada.

La aplicación de lo escrito en el reglamento se ha podido ir llevando a la práctica sin problemas hasta que la Seguridad Social empezó a denegar la prestación de jubilación anticipada a los compañeros que la solicitaban al cumplir los 64 años. Estos hechos fueron motivo de varias demandas que finalmente los juzgados resolvieron

“El 28 todos a la asamblea del plan de pensiones. Que nadie espere que los trabajadores vayamos a estar callados”



dándole la razón a la Seguridad Social:

“...no se puede conceder la prestación de jubilación anticipada a los 64 años por causa de celebración de un contrato de sustitución a una persona que ya estaba fuera de la empresa desde hacia año y medio al cumplir los 64 años.”

2. Solución provisional

Según nos informa la Oficina del Plan, la Comisión de Control ha tomado medidas para que ningún compañero que haya dejado de trabajar a los 62,5 años y que la Seguridad Social no le conceda la jubilación anticipada al cumplir los 64 se vea perjudicado. Medidas que se traducen en mantener de alta en la empresa al interesado un año más, hasta cumplir los 65 años para poder acceder así a su pensión de jubilación de la Seguridad Social con el 100% de su base reguladora.

3. ¿Y los que llegan a los 62,5 y se quieren ir a casa?

Pese a que ninguna sentencia ha dicho que sea ilegal que los trabajadores de TB se puedan acoger a los 62,5 años a un Convenio Especial de la Seguridad Social, lo cierto es que, según informó a CGT, Franco, delegado de ACTUB en el plan de pensiones, desde la Oficina del Plan se está diciendo a los trabajadores que llegan a esta edad y “llaman a la puerta de la jubilación “que ya no se

pueden jubilar.

Según informó el SIT, hace pocos días, la Comisión de Control decidió, ya en mayo de 2003, dejar en suspenso parte del artículo que regula la jubilación anticipada.

Esta claro que a la empresa le interesa “cortar el mal de raíz” y hace lo posible para que se renegocie la jubilación anticipada con el único objetivo de impedir que nadie pueda llegar a los 64 años con un convenio especial con la Seguridad Social que le haya permitido estar jubilado desde el día que cumplió los 62,5 años.

La empresa sabe que con la aplicación de la sentencia no tendría más remedio de mantener de alta al trabajador un año más, hasta cumplir los 65 años y eso le representa un gasto que no esta dispuesta ha soportar.

4. Un vistazo a nuestro reglamento

“Art 30 2. A) a) ...quedará en suspenso la prestación efectiva de servicios del trabajador al cumplir los 62,5 años de edad, percibiendo del Plan de Pensiones, hasta el cumplimiento de los 64 años de edad el 81% de la Base Reguladora...”

Art 30 2. A) b) Cumplidos los 64 años de edad, quedará extinguida su relación laboral con la empresa promotora, la cual formalizará el correspondiente contrato de sustitución conforme a la legislación vigente...”

La sentencia del Juzgado no dice nada contra lo establecido en el Art. 30 A) a) quedará en suspenso la prestación efectiva de servicios del trabajador al cumplir los 62,5 años.

La sentencia lo que hace es darle la razón a la Seg. Social para no permitir un contrato de sustitución a los 64 años en las condiciones que establece nuestro reglamento.

Es por esta razón que lo que se está haciendo desde la Comisión de Control, lo que están haciendo los miembros de la misma al denegar a los compañeros el derecho a irse a su casa a los 62,5 es completamente ilegal y motivo de pleito contra los miembros del organismo que "teóricamente" ha de velar por nuestros intereses, la Comisión de Control.

5. No hay que arreglar nada a los 62,5 años

El problema está y es a lo que la sentencia se refiere, a los 64 años.

Es eso lo que hay que arreglar y lo tienen que arreglar los "serviles y asustadizos" miembros de la actual Comisión de Control.

Una Comisión de Control que no está por esta labor, ya que pese que en la reunión que tuvo el 4/11/2004 reconocía que el problema estaba en los 64 años, increíblemente en esa misma reunión cedía a las presiones de la empresa y acordaba buscar una alternativa a la

prestación de los 62,5 años

Acta 46 de la Comisión de control del Plan de Pensiones de TB 4/11/2004

"Habida cuenta de la desautorización judicial al contrato relevo a los 64 años y la necesaria sustitución por un nuevo régimen ajustado a la legalidad vigente tanto en materia de Seguridad social como de planes y fondos de pensiones, la comisión de Control buscará soluciones alternativas a la prestación de los 62,5 años"

6. Los intereses de los trabajadores, lo primero

Los actuales representantes de la los trabajadores en la Comisión de Control, desde el primero hasta el ultimo, desde Mena, Urbano, Calvo y Navarrete a Franco, están haciendo un flaco favor a la plantilla de TB.

Unos representantes que están ocultando desde hace más de un año información fundamental que pueda servir a los partícipes del Plan y a sus sindicatos para defender a los que ellos hace tiempo han abandonado a la suerte que les tiene preparada la dirección de TMB.

Desde CGT les exigimos a estos "compañeros" que si no son capaces de defender los intereses de los trabajadores con uñas y dientes dimitan de sus cargos. Ser miembro de la Comisión de Control no es sólo asistir a comilonas pagadas por la empresa.

El 28 todos a la asamblea del plan de pensiones

La "comedia" que se está preparando con la ayuda de Mena, Urbano y Navarrete puede variar en su contenido en la medida que los trabajadores seamos capaces de presionar para que no se cometa un nuevo ataque contra nuestros legítimos derechos.

Antes, el jueves 24, está prevista una reunión preparatoria del evento en la que los miembros de la Comisión de Control (empresa y partícipes) pueden dar la puntilla definitiva a la jubilación a los 62,5 años

En esta reunión, es en la que tienen previsto acordar los cambios que se han de introducir en nuestro reglamento para adaptarlo a la nueva legislación que regula los planes de pensiones; es de suponer que introducirán cambios en lo referente a las funciones a desarrollar por los actuarios del plan, a la política de inversiones, a la composición de la Comisión de Control, a la información a los partícipes y beneficiarios, etc.

Pero también existe la posibilidad, como decíamos

en el párrafo anterior, que eliminen definitivamente la jubilación a los 62,5 años

Para parar las posibles críticas que puedan tener, los sindicatos que están en la Comisión de Control han pretendido implicar en "sus desatinos" al resto de sindicatos que hay en la empresa; han querido convocar para el día 23 una asamblea general bajo el paraguas de los cinco sindicatos con el tema monográfico del Plan de Pensiones.

Parece que finalmente han desistido de esta propuesta porque desde CGT se les dijo que sí a la asamblea, pero que no estábamos dispuestos a estar en la mesa de la misma.

CGT denunciarnos que en esta estrategia también esta implicada la empresa que, ya de antemano y sin decir el por que, había suspendido la reunión de la "supuesta" Comisión Negociadora del Convenio para el día que Mena, Navarrete y Urbano pensaban hacer la asamblea general.

Una asamblea que han de estar tranquilos, que si el 23 no se hace el 28 si que se hará.

CGT presenta una querrela criminal contra Xavier Casas

CGT ha tenido acceso a nueva documentación sobre el caso Pablo. Tras el estudio minorizado de esta abundante documentación se han descubierto datos importantes que ponen en entredicho la actuación que han tenido al respecto algunos políticos, directivos y sindicalistas relacionados con TMB.

Uno de los documentos examinados ha sido el que ha motivado la querrela de CGT, se trata de un acta de la sesión plenaria de la EMT de 6 de mayo de 2004 en la que el presidente de TMB, Xavier Casas, contestando a las preguntas que le hacen los consejeros Jaime Ciurana y Riera dice que a Pablo Díez se le había ofrecido cambiar la sanción de despido por otra menor y que su sindicato estaba de acuerdo.

Además, la misma acta recoge, hasta en tres ocasiones, las declaraciones de Casas en las que afirma que a Pablo Díez no lo habían despedido.

En CGT ignoramos si fue cierto o no que el sindicato de Pablo aceptase la sanción menor que dice Xavier Casas, lo que si sabemos seguro es que Pablo jamás aceptó el chantaje que le ofreció la dirección de TB y que por eso la empresa lo despidió, siendo la prueba más evidente que existe para demostrar que Casas mintió a la comisión de la EMT, la carta de despido fechada el 30 de marzo que tenía Pablo en su bolsillo el día que se quitó la vida.

Para CGT las mentiras maliciosas que hizo nuestro presidente en el seno de la EMT son un insulto y una burla ofensiva, declaraciones que no hay que olvidar que han sido realizadas por un cargo público que ostenta, además de su puesto en TMB, más

de doce cargos de responsabilidad en diferentes empresas y organismos públicos.

Mentiras que desde CGT no hemos dudado en sacar a la luz, denunciando el caso en el juzgado a través de una querrela criminal que se ha presentado contra la persona que las ha dicho. Teniendo en cuenta el Código Penal que en su Art. 390.4º dice textualmente:

“Será castigado con las penas de prisión de tres a seis años,



multa de seis a veinticuatro meses e inhabilitación especial por tiempo de dos a seis años, la autoridad o funcionario público que, en el ejercicio de sus funciones, cometa falsedad; faltando a la verdad en la narración de los hechos.”

El Juzgado no admite la querrela

Pese a la gravedad de los hechos denunciados el Juzgado nº 21 ha notificado la inadmisión de la querrela contra Xavier Casas.

El juez dice que existe un defecto de forma. Según “su ilustrísima” la vía de la querrela abierta por CGT

sólo la podría llevar a efecto la persona ofendida ¿quién? ¿Pablo?

En el Auto del juez también se dice que no existe delito de falsedad ya que este delito existiría realmente si quien falta a la verdad en la narración de los hechos fuese el emisor del documento. ¿Entonces, a quien tenemos que denunciar, a la persona que redactó el acta de la EMT?

Para CGT es increíble esta actuación de la justicia que no aplica sus propias leyes. No puede ser que

él que miente maliciosamente se salga con la suya y es por este motivo que ya se ha presentado un recurso de reforma contra el Auto del 10 de enero del Juzgado nº 21.

Además desde CGT anunciamos públicamente de que en caso de que siga sin admitirse la querrela contra el presidente de TMB se presentará en la Audiencia Provincial de Barcelona un nuevo recurso de apelación.

Xavier Casas no se puede salir con la suya, basta de mentiras, los trabajadores también tenemos derecho al honor.

Mercader

En los cortijos cada cortijero hace lo que le da la gana

Los jefes de los con's no conocen los artículos del convenio 1998-2001, que están aun en vigor.

Concretamente el artículo número 55, que habla sobre los permisos no retribuidos. El cual dice claramente:

“Art. 55. Permisos no retribuidos: Todos los trabajadores dispondrán del derecho de permiso sin retribución de hasta veinte días anuales, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho cuando constituya directa o indirectamente ampliación o continuación del período de vacaciones.”

Aquí esta claro lo que dice, pues para estos personajes no.

Cuando informas que quieres realizar un día de estos en fin de semana o en fiesta oficial, empiezan tus problemas.

Parte

La primera respuesta será la devolución del parte con ese formidable sello o el rotulador rojo que pone: “no es posible”.

Con los primeros que hablaras para decirles que necesitas ese día serán los mie's y estos te dirán, la famosa frase: “No es posible por falta de personal”. Pero si quieres te hago el favor de ponerte un día de vacaciones o te lo cambio por otro día de descanso de algun fin de semana tuyo.

Cuando dices que



este es mi derecho y lo quiero hacer sin ningun favor, los mie's pasan el problema al Cortijero (jefe de con's).

El jefe te citara para que vayas a verlo y te dira: “no es posible y no lo puedes hacer porque eso no es legal, ahora me firmas este parte diciendo que vendras a trabajar y serás un chico bueno”.

Testigos

Si te niegas ha firmarlo te amenaza cojiendo dos testigos, que casualidades de la vida, son dos mie's.

La mayoría por desconocimiento o por no querer seguir siendo acosado, firman o aceptan el venir a trabajar.

Pero si tu dices que es tu derecho y que lo haras, él te amenazara al más puro estilo dictador: “Haya tu con las consecuencias”.

Durante dos o tres días intentaran convencerte haciendo de poli bueno o malo.

Desde aquí te informamos que este es un derecho que puedes disfrutar el día que tu quieras y cuando tu quieras, que

por este motivo no te pueden sancionar ni tomar ninguna represalia; pero dejaras de ser ese chico bueno y amigo.

Asi que, cuando quieras disfrutar un día de permiso no retribuido que sepas que lo puedes disfrutar cuando a ti te venga bien.

Campillo

En www.cgibus.com hay una Asamblea Permanente durante las 24 horas de día, los 365 días del año

Si no puedes asistir por la mañana, podrás por la tarde.

Si no puedes asistir hoy, podrás mañana.

Si no puedes asistir todos los días, podrás una vez a la semana.

Si no tienes nada que decir, podrás conocer lo que tus compañeros opinan.

Igual descubres que lo que tu creías un problema personal afecta a mucha más gente de lo que imaginabas.

Entre todos siempre es más fácil la solución y no te sentirás solo.

Ves a www.cgibus.com y entra en el foro, las puertas siempre están abiertas.

Si quieres participar en el Utopia, envíanos tu artículo, carta o queja a info@cgibus.com

Crida als conductors nous a temps parcial:

Coneix els teus drets!

Cada vegada que parlo amb un company o companya nova a temps parcial em trobo amb la mateixa situació.

Igual que em va succeir a mi, i a tots els companys de la meua promoció, des de les cotxeres se'ls assignen serveis complets, partits en molts casos; se'ls canvia de serveis en l'últim moment; se'ls fa treballar sense el mínim de 12 hores de descans entre servei; i evidentment se'ls deixa sense caps de setmana de descans.

De moment, aquests companys no estan del tot cremats, però no crec que necessitin masses mesos per a començar a sentir-se enganyats, putejats i desanimats per les condicions laborals que estan sofrint.

A tots aquests companys i companyes els vull dir que això no deuria ser així. Que tenen tot el dret a realitzar només serveis 90 de dilluns a divendres, és cert que en cap de setmana, per contracte, han de realitzar serveis complets.

Responsabilitat

No vaig a entrar en qui té la responsabilitat que aquests companys hagin entrat a treballar en aquesta situació, perquè penso que en poc temps els propis companys s'adonaran qui està al costat dels treballadors i qui no.

El problema amb la seva situació està en que per a aconseguir que se't respecti el dret a realitzar serveis 90 entre setmana has de posar-te dur, o sigui, has de deixar-li ben clar al comandament, al subjefe o al cap de cotxera que no estàs disposat a seguir fent serveis complets quan tu estàs contractat a temps parcial.

Desgraciadament, per a poder exercir aquest dret has d'enfrontar-te a pressions del tipus "estàs mal

informat", "tu mateix, ja veurem que passa" o "és el servei assignat, et negues a realitzar-lo?". Òbviament, això no hauria d'ocórrer, però com l'empresa, per a estalviar-se diners, contracta gent a temps parcial perquè treballin a completa el xoc és inevitable. Mentre empassis,



l'empresa seguirà assignant-te serveis complets.

És cert que les hores que un realitza de més, més tard que aviat, s'han de retornar al conductor en dies de festa, però aquesta situació la hauria de poder decidir el propi conductor i no ser executada des de les oficines, sense consultar a la persona a la qual afecta directament.

Directius

Hipocritament, alguns membres de l'equip directiu diuen que el conductor té el dret a negar-se, però tots sabem que la por dels nous companys és una realitat. Es duu poc temps en l'empresa i tot el que sigui encarar-se amb algun comandament o jefecillo, es veu com una amenaça de sanció o com una possibilitat de ser encara més putejat.

Per això mateix, des de CGT volem que sàpigues que comptes amb el nostre suport perquè se't respectin els teus drets. No anem a deixar-te

tot sol.

Entenem que els nous companys són els que necessiten més de nosaltres. No ho dubtis, per qualsevol consulta, truca al 669 17 19 57 (Garganté).

Per altre costat, he de dir que quan un planta cara i exigeix els seus

drets, el que en general aconseguix és que se'l respecti més.

A manera indicativa, i des de la meua experiència personal, després de tres anys en aquesta empresa puc afirmar que gràcies a la baralla que vam emprendre la promoció de la qual formava part es va aconseguir que es respectes el temps parcial de dilluns a diumenge i que la direcció de l'empresa vagi molt en compte de no saltar-se els drets que posseïm.

Per aquest motiu, t'animo a exercir els teus drets com treballador a temps parcial.

Si necessites suport, torno a repetir-ho, no ho dubtis, truca'ns i t'ajudarem si has de parlar amb un comandament, si has de ficar el cotxe a cotxera o si has de contestar un full d'aclariments.

Pots trobar informació sobre la jornada a temps parcial a la web www.cgtbus.com

Josep Garganté, també conegut com 13420

