



Juny 2004
Nº 41

utopia *i realitat*



Editat per la
CGT-TB

www.cgtbus.com ● info@cgtbus.com

Las cosas tienen que cambiar

El 8 y 9 de mayo los compañeros de Pablo hicimos lo que teníamos que hacer.

Con la huelga mostramos nuestra rabia y nuestra solidaridad con la familia de Pablo y, también, quisimos arrancar dimisiones, cambiar el sistema de sanciones y mejorar nuestras condiciones de trabajo, sobre todo de los que más las padecen, los más nuevos.

Después de la huelga las cosas han cambiado y más que han de cambiar.

UGT miente cuando dice que lo perdimos todo por hacer la huelga y miente porque, hoy por hoy, la empresa no se atrevería a repetir un despido como el de Pablo.

Hoy la empresa es la primera interesada en que no se repita una movilización por un tema que tanto desprestigio ha generado, no para TMB, sino para los directivos que la gobiernan y para los políticos que los sustentan.

¿Dónde estamos, qué hacemos?

Hemos conseguido que se respete más a los trabajadores, también hemos conseguido que la empresa mida más sus pasos.

En el tema de Pablo la familia ha abierto la vía judicial y de denuncia pública, como trabajadores tenemos que seguir con ellos, a su lado, apoyándolos una vez más, acudiendo en masa al juicio que se ha de celebrar y si el

resultado del mismo es el que nos esperamos, despido improcedente, volver a salir a la calle a pedir otra vez responsabilidades, que ya no serán de dimisiones sino de ceses fulminantes, el de Xavier Casas el primero. **(Ver contraportada)**



Familiares de Pablo en la pasada huelga

Desde los despachos de TB se quiere aprovechar la situación para sacar otros temas que desde hace tiempo le interesan y que hasta ahora no había encontrado el momento propicio para sacarlos a la luz.

La empresa no pone pegas para hablar del sistema de sanciones o de las tareas extrafuncionales que padecemos, pero también quiere hablar de lo suyo; reorganización de los CON's, nuevo sistema de descansos, absentismo, adelanto de elecciones sindicales y convenio 2005.

Presión

Nosotros creemos que también debemos de aprovechar la ocasión, seguir en la mesa de negociación

que se ha abierto, sin olvidar la presión cuando sea necesaria, hasta conseguir plasmar su resultado en acuerdos puntuales en los temas más urgentes.

Los otros temas habrá que tratarlos sin prisas ya que su resultado tendrá que ir incluido necesariamente en el convenio que viene.

Próxima Asamblea, pag 3.

Sentencia favorable a la CGT sobre los 13 fines de semana

¡Aplicación de la sentencia ya!

El Tribunal Superior de Catalunya ha dejado finalmente cerrado el tema, ya no caben recursos ni apelaciones, lo único que toca es aplicar la sentencia.

Cada conductor tiene que disfrutar de lo que en su día se pactó con la empresa y que la dirección de TB ha estado tres años ignorando: *Disfrutar realmente trece fines de semana completos al año.*

CGT hemos mantenido desde el

querido negociar con la empresa la manera de aplicarla, ya que CGT había sido la que había ganado el juicio.

Petición denegada

La dirección "negociadora de TB" no contestó nuestra petición, lo que provocó que desde el sindicato denunciáramos nuevamente, el 2 de junio ante el Juzgado de los Social, la actitud de la empresa, además de pedir la

hace tiempo:

1º Determinación del número de fines de semana dejados de disfrutar por cada conductor durante los años 2002 y 2003.

2º Una vez cuantificados individualmente dar la doble opción a los trabajadores de optar por una compensación económica 90,15 € por cada día que tendríamos que haber disfrutado en sábado o domingo y que la empresa nos lo puso de lunes a viernes o tener un día más de fiesta para este año por los mismos motivos.

3º Año 2004, disfrute real de los 13 fines de semana, dando un plazo máximo a la empresa de 12 semanas a partir de la finalización de las vacaciones para disfrutar los que nos hayan coincido dentro de nuestra tanda de vacaciones.

Compensación económica

Tintoré apuntó que la empresa apuesta por la compensación económica, tanto para los años pasados como para el 2004 y sucesivos.

Así las cosas, finalmente se trató el

Para nosotros está claro las sentencias se cumplen, no se negocian

tema en el seno de la Comisión Permanente donde el resto de sindicatos asumió nuestras propuestas salvo en la compensación económica de los años 2002/2003 que se subía a unos 104 € por festivo no realizado.

En la primera reunión la empresa aceptaba el pago de los días perdidos pero al precio de un cambio de sexto y no contemplaba la posibilidad de dar días de fiesta, respecto al año 2004 proponía otra vez que la plantilla renunciara al 13º fin de semana y que si eso se hacía también para años venideros sería más generosa en su oferta económica.

Afortunadamente ningún sindicato aceptó la propuesta.

Para nosotros está claro las sentencias se cumplen, no se negocian.



Los 13 fines de semana se consiguieron peleando

principio una posición firme, nos sentimos orgullosos de haber conseguido aquel acuerdo y de haberlo sabido defender hasta la fecha de todo los ataques que ha tenido, tanto de la empresa, como del resto de sindicatos : ● Preacuerdo de 12 fines de semana firmado por UGT, CCOO, SIT y ACTUB, el 17 de noviembre del 2000, rechazado por CGT y por la plantilla a través de un referéndum.

Después de la última sentencia hemos

ejecución de la sentencia.

La llegada del nuevo director de personal, Jaume Tintoré, ha cambiado la situación. No sabemos si porque "quiere hacer amigos" o porque realmente se está dando cuenta por donde pasan las malas relaciones laborales que hay en la casa, desde hace ya mucho tiempo.

Tintoré pidió reunirse con CGT para saber de viva voz nuestra propuesta para dar por zanjado el conflicto, que no fue otra que vamos planteando desde

La Asamblea prevista para el día 9 se aplaza para el **Jueves día 17 de junio** con el siguiente orden del día:

● Información del proceso negociador abierto con la empresa después de la huelga del 8 y 9 de mayo.

Lugar: **Local CGT, Via Layetana 18, 9º planta.**

Horas: **10 de la mañana y 17 de la tarde.**

¡Por la importancia! ¡Asiste!

Convoca: **Comité de empresa de TB**

Una respuesta a pequeña escala que podría ir a más

Compañeros afectados por 28 meses sin fines de semana

No sabemos porque la dirección de TB está tan tozuda para no respetar la antigüedad inicial de los 30 compañeros que el día 8 de junio cumplieron 24 meses en esta casa.

No entendemos las razones de peso que ha de tener la empresa para hacer que estos compañeros empiecen su tercer verano en TB sin saber todavía lo que es disfrutar un fin de semana completo.

Uno de los puntos de la pasada huelga perseguía precisamente dar una solución a estos compañeros y es uno de los puntos que actualmente se está negociando con la dirección.

Mientras llegue el acuerdo desde CGT hemos decidido dar una respuesta a pequeña escala, en la medida de nuestras posibilidades en este litigio. CGT rebajará a nuestros afiliados que tenemos en este colectivo en fin de semana, para que al menos puedan disfrutar de tres fines de semana este verano.

Estos días nuestros afiliados, aparte de disfrutar del descanso, realizarán también actividad sindical destinada a ir preparando el próximo convenio.

Esperamos que cunda el ejemplo y otros sindicatos se apunten a nuestra iniciativa, aunque muchos nos tememos que los Olalde, Risco, y demás sindicalistas que ya no se acuerdan de lo que es el rosco no estén por la labor, ya que ello significaría que ellos tendrían que ir al coche los sábados y domingos que les tocara trabajar y claro está, hasta ahí podríamos llegar.

De todas maneras, y para que luego digan, no perdemos la esperanza.

a la direcció
de TMB...

...i el
civisme
amb els
treballadors
què?

Primer ens van dir 18 mesos sense caps de setmana lliures i treballant 10 hores cada dia, després vam acceptar allargar-ho 6 mesos més...i ara voleu afegir-hi 4 mesos més...

Nosaltres també tenim famílies i amics als qui veure

24 mesos sense caps de setmana i....cap més!

Utopia N° 41

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 (Campillo), **Zona Franca:** 616536303 (Estévez), **Horta:** 686440173 (Mellado),

Triangle: 676705062 (Mercader), **Talleres:** 696768715 (Jurio), **Poniente i T Parcial:** 669171957 (Garganté),

Comité de Empresa: 93 2987085

De felicitaciones y cabreos

Razones para no estar contentos

Resulta sorprendente la iniciativa tomada en los últimos tiempos sobre la felicitación de cumpleaños que se está aplicando, por lo menos, en el CON de Horta.

Conmueve el hecho de que, por una vez, no nos consideren un número y pasemos a engrosar la lista de *PERSONAS* que integran la plantilla de esta empresa.

Por una vez habría que felicitar a la empresa por esta iniciativa, sino fuera que al pensar en porque lo hacen encontramos unas respuestas que no son satisfactorias. Podríamos pensar que lo hacen porque al existir más jefes de los necesarios, alguno se debe aburrir y así hace más amena su jornada laboral, o podríamos pensar que lo hacen porque con su nula política de gestión de personal han provocado que el 99 % de la plantilla de esa cochera este supercabeada.

¿Qué tenemos?

Un índice de absentismo por encima de la normalidad provocado por la sensación de estrés que se produce en este trabajo, aumentado por la presión de varios superiores sobre el trabajador. La falta de planificación de la empresa provoca que no puedan darse días de convenio, de fiesta, etc. Que importe más cumplir unos plazos de formación que dar servicio público a una ciudadanía que incrementa su demanda año tras año. Que el pingaio siempre sea el mismo, siempre le toca a los mismos turnos ir sin el coche de delante. ¿Que genera esto? Saturación de la capacidad de trabajar, y por consecuencia enfermedad.

También la empresa incrementa las condiciones que pueden convertirse en estrés, aunque siempre le eche la culpa al trabajador. La empresa creó desigualdades contractuales par los trabajadores de esta casa.

Primero discriminó salarialmente a los nuevos ingresos, arguyendo que no tenían experiencia. Gente llevando autocares 10 años no tenía experiencia para llevar un autobús urbano, según la dirección y los sindicatos firmantes de aquel convenio. Esto se solucionó en el último convenio gracias a la importante presión demostrada por los trabajadores en las movilizaciones de mayo de 2002. Aunque todavía queda una clara discriminación salarial, puesto que los llamados periféricos no cobran lo mismo que los llamados euros a pesar de realizar el mismo trabajo, ¿únicamente por el hecho de no ir a trabajar al edificio deben cobrar menos?

La nueva discriminación realizada por la dirección ha sido no poder disfrutar de sus descansos en fines de semana. Para conseguir esto se luchó durante muchos años, hasta que se creó una comisión que estudiaría un nuevo sistema de descansos. Más de diez años estuvo este condicionante en los convenios (la última ocasión en que se ha hablado de comisiones de trabajo fue antes de la huelga de mayo, donde la empresa se comprometía a negociar sanciones, multas, etc..., en estas comisiones, con el objetivo de que se olvidaran las reivindicaciones con el paso del tiempo y con la falta de acuerdo).

La empresa y sus secuaces dejaban esta comisión sin contenido, no se llegaba ni a constituir. Hasta el año 2000 no

se empezó a hablar seriamente del tema, y el acuerdo se alcanzó después de poner en jaque a la empresa en vísperas de la Navidad de ese año. A pesar de que los trabajadores acatamos el acuerdo, que se postergó hasta un año después, la empresa lo incumplió reiteradamente, y lo sigue haciendo: 13 fines de semana y tres puentes. Incluso ahora que ha perdido una sentencia judicial dos veces, no quiera aplicar el treceavo fin de semana, ni los puentes a pesar de llevarle año tras año propuestas para cuadrar todo y establecer un calendario anual. ¿Qué genera la empresa? Cabreo y más cabreo. A qué ayuda la sensación de cabreo: al estrés. Qué conlleva el estrés: Enfermedad.

El acuerdo de los descansos era para toda la plantilla. Pues bien, al año siguiente se sacó de la manga la discriminación en descansos. Primero obligó a que 180 compañeros no disfrutaran de fines de semana con su familia y amigos durante año y medio Y después, ayudada por sus fuerzas de choque en las cocheras extendió esto a 250 compañeros y sin fecha de finalización.

Existen muchas más putadas generadas por esta dirección y sus secuaces:

- No respetar la jornada parcial de aquellos compañeros que se quedan voluntariamente.
- Incrementar los contratos temporales, sabiendo que esos compañeros son necesarios para que salga todo el servicio a la calle.
- No cambiar el contrato a indefinidos a aquellos compañeros que lleguen a los 4 partes.
- No pagar conceptos acordados en vacaciones.
- Incrementar acuerdos en cuatro meses a 30 compañeros.
- Incrementar el servicio para el Forum camuflándolo con el descenso de las tandas de vacaciones, y así no pagar una productividad que sufren aquellas líneas con aumento de pasaje.
- No reconocer que Navidad y Año Nuevo tienen un plus aparte de la jornada extraordinaria.
- Y muchos más problemas....

Para solucionar todas estas cosas no nos contentamos con que nos llamen a casa para felicitarnos por nuestro cumpleaños. Queremos tener unas condiciones laborales correctas y justas, que nos permitan pasar más tiempo en casa con nuestros familiares. Que todos los compañeros disfrutemos de las mismas condiciones laborales. Que el incremento de los días de fiesta que quiere aplicar la empresa sea a costa de ella misma, ya hicimos una reorganización de jornada en el año 2000, y es impensable trabajar más de 8 horas en un coche. Que la empresa acate lo que acuerda y no haya que llegar al veredicto de un juez.

Y por último, que se dejen de las excusas de que el sector duro de la empresa no deja mover ficha. Llevamos todo un año con esta cantinela, me parece que es tiempo suficiente para que se hiciera un avance, y esto no se ha visto todavía. Parece que las destituciones en la empresa se hacen para parar cualquier atisbo de diálogo.

Mellado

Descansos y felicidad

Nadie habla oficialmente del sistema de descansos, aunque por el contrario todos sabemos que “algo” se está cocinando en el sacro y mítico Edificio de Z.F. II, ese mismo que recibió los impactos “juguetones” en una histórica e inolvidable “huevada” por el motivo que nos ocupa.

Nadie puede discutir tampoco que lo conseguido fue un paso importante y decisivo hacia una demanda de los conductores que venía de antiguo y que se terminó transformando en un serio

feliz en el trabajo y tener descansos se traduce en efectos positivos para el equilibrio y estabilidad de la familia. En cambio, un exceso de volante desmesurado repercute negativamente en nuestras relaciones particulares y sociales (entre ellas, el mismo trabajo). No obstante, algunos de estos representantes no tienen estos problemas porque sencillamente se han olvidado del “rosco”, amparándose en una liberación perpetua e indiscriminada para con el resto de compañeros.

que aún no disfrutamos, fueron suficientes para aspirar y conseguir un bienestar más cualitativo y profundo.

La felicidad completa, y creo que estamos en condiciones de acercarnos a ella, tiene que venir con un incuestionable aumento de descansos en fines de semana: se hace imprescindible y no podemos desesperarnos.

Hay que “ayudar” a entender a nuestra Dirección que los conductores no podemos sacrificar nuestras vidas

Hay que “ayudar” a entender a nuestra Dirección que los conductores no podemos sacrificar nuestras vidas dejando en el camino tanta salud y tanto efecto sentimental

dejando en el camino tanta salud y tanto efecto sentimental.

Nuestro esfuerzo diario en dar calidad de servicio en una ciudad cada vez más difícil y colapsada de tráfico ha de ser recompensado con una reducción de jornada urgentemente, y por supuesto, con más descansos en fin de semana para todos y todas, sin excepción.

Los 13 fines de semana han quedado desfasados y hay que rediseñar las largas jornadas de trabajo dando un giro vital y responsable en la próxima negociación colectiva hacia las 35 horas semanales (incluido el tiempo extraordinario que conllevan las horas de presencia).

Benjamín Naranjo 12101



Histórica e inolvidable huevada

conflicto al cual puso fin un Acuerdo firmando también por la CGT (13+3).

Quiero recordar a los representantes de la parte social, y en especial a los más “listos” sindicalmente hablando, que aquella lucha tenía unas bases y unos fundamentos muy claros, los cuales son válidos a fecha de hoy:

●La vida laboral y la vida privada están, nos guste o no, interconectadas. Ser

●Muchos conductores, en especial las nuevas y sufridas incorporaciones, están expuestos a un déficit de descanso considerable, llegándose al extremo de que muchos dejan de disfrutar literalmente por completo de la familia, de los hijos, de las amistades y del ocio en general.

●Por tanto, queda claro que ni los 13 fines de semana conseguidos en su día,

En www.cgtbody.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.cgtbody.com y entra en el foro, las puertas siempre están abiertas.

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

De cómo estamos y de como quieren que estemos

¡No a la privatización!

Parece que el discurso de nuestros directivos va dirigido a culpabilizar a los trabajadores de TB de ser los que provocamos con nuestras muestras de descontento que la sombra de la privatización oscurezca cada vez más nuestra compañía.

Sin duda los directivos de TMB saben la realidad de nuestra empresa y la del sector en el que estamos incluidos, por lo que al seguir con su discurso acusador o intentan desviar la atención de sus verdaderos propósitos o se acaban creyendo sus propias mentiras.

Satorres, director general de autobuses de TB, dice que somos la empresa más conflictiva del sector, lo que hace que perdamos credibilidad.

Fornies, jefe de Recursos Humanos, dice que estamos perdiendo productividad, lo que nos hace cada vez menos competitivos.

Desde CGT decimos que ambas manifestaciones son engañosas, ya que ni somos los más conflictivos de momento, ni tampoco hemos perdido productividad. Y para muestra le pedimos a estos directivos que se miren la siguiente información:

●**CONFLICTIVIDAD:**

EMPRESAS DE AUTOBUSES QUE HAN TENIDO CONFLICTOS IMPORTANTES EN LOS ÚLTIMOS MESES:

1 Salamanca	Mayo 2003	Salamanca de Transportes Unidos	INDEFINIDA LAUDO
2 Zaragoza	Sep y Dic	TUZSA	
3 Oviedo	Febrero 2004	TUASA	
4 Santander	Feb y Mayo	SMTU	INDEFINIDA
5 Fuenlabrada	Marzo	EMT	
6 Jerez	Mar abril 2004	COJETUSA	
7 Cádiz		Tranvía de San Fernando	INDEFINIDA
8 CADÍZ	Mayo 2004	COMES	INDEFINIDA
9 Barcelona	Mayo 2004	TB	
10 Granada	Mayo 2004	ROBER	
11 Pamplona	Mayo	LA MONTAÑESA	INDEFINIDA LAUDO
11 Huelva	Abril, Mayo	DAMAS	
12 Málaga	Abril, Mayo	PORTILLO	
13 Sevilla	Abril, Mayo	DAIBUS	INDEFINIDA

Satorres ¿somos los más conflictivos o es que las condiciones que sufrimos en el sector son igual de precarias en todas partes? ¿fijate que se han convocado 6 huelgas indefinidas y fijate que se han dictado 2 laudos?

●**PRODUCTIVIDAD**

Noticia publicada en INTRANET

16/04/2004

“TMB aumenta en 5 millones el número de viajeros transportados durante el primer trimestre del 2004. Metro ha transportado más de 3 millones viajeros y Autobuses casi 2 millones en comparación al mismo periodo del año pasado”

Fornies ¿cómo se puede decir que estamos perdiendo productividad, si casi con la misma plantilla hemos transportado sólo en tres meses 2 millones más de usuarios que en el primer trimestre de 2003?

Esos que tanto se quejan de que siempre estamos pidiendo, no nos cuentan cuanto ganan ellos...

Hace pocos días, CGT de metro informaba de las multimillonarias compensaciones económicas, tanto en materia de jubilación como en indemnizaciones y premios, que disfrutaban los directivos de TMB, todo ello con dinero público.

El anterior director de RRHH y Calidad, Juan Murcia, fue “despedido” en un acto pactado en el año 2003 con una indemnización de 31 millones de pesetas. También se llevo 148 millones de pesetas del plan de pensiones existente para parte de la empresa.

Como el anterior consejero delegado no fue “despedido”, sino directamente jubilado, estamos hablando que se llevó un complemento de pensiones de 178 millones y un “premio de jubilación” de 65

millones. En total, 243 millones de pesetas.

Aún hay más, en el plazo de los 2 últimos años, en TMB se han producido, como mínimo, 4 jubilaciones más de directores, y como ya se sabe cual es el complemento de éstas, 148 millones de pesetas, sólo hay que hacer una pequeña multiplicación.

En la actualidad existen más de 300 directivos en TMB cuyos sueldos puede que sean más del 20% del total de la masa salarial de la plantilla (6.800 trabajadores). Sus sueldos son supersecretos y las condiciones sociales que disfrutaban también son brutales.

Luego dicen que somos conflictivos, poco productivos...y que no hay dinero para mejoras laborales!

COMPARATIVAS

AÑO 2004	TMB	EMT Valencia	Transportes Urbanos Zaragoza,S.A.	EMT Málaga
Jornada Anual	1690	1776	1.779 y 3 min	1.694
Horas Presencia	89			
Total Jornada Anual	1779	1776	1.779 y 3 min	1.694
Horas Extras	80 Obligado cumplimiento	Voluntarias	Voluntarias	Voluntarias
Jornada Diaria	7,04 a 8,00	7,30 a 8,35	8,35	6,30 a 8,15
Días Trabajo/año	251 más 7 Fiestas oficial	214	221	217
Vacaciones	30	30	27	30
Jubilación Parcial	62,5 Plan de Pensiones	60	60	60
Total	64/65	64	65	65
Salario				
Salario Base	11.133,36	14.223,60	13.124,97	5.631,95
C.Puesto Trabajo	4.162,44	3.400,44	4.110,63	6.531,38
Antigüedad: Bienio	267,33	693,6		Salario Base
Cuatrienio	538,12	1.097,04		del 5 % al 60% (2)
Trienios			332,15	
Nocturnidad	1,32 a 1,89	1,57	1,85	25% Salario Base+ Antigüedad
Fiesta Oficiales	76,24	34,71	16,95+ 1 día	39,84 + 1 día
25/12 y 1/01	141,51			
Horas Extras	10,51	7,94 a 10,7 (1)	1,47	10,79 o 6 horas = 1 día
Partidos	3,41 a 4,08	7,41 a 16,93		8,04
Bolsa de Vacaciones	650,25			462,22
Vacación Fuera de Tand	203,63	228,26		
Plus Domingos/festivos	6,52	34,71	15,69	6,65
Plus de Cobranza	1.674,36		2389,01	125,81
Quebranto de Moneda		270,6	227,63	93,9
Complemento Actividad		473,52	328,12	205,45
Garantía Tmp. Presencia	1.116,72	1.403,60		
Plus Conservación				1.696,94
Plus de regulación				de 566,64 a 2.061,84(3)
Plus compensación				10% Conceptos Nomina
Plus Asistencia				2.384,83
Pagas Extras	4 al año	3 al año	4 al año	3 al año
	Salario Base C.Puesto Trabj. Antigüedad	Salario base C.Puesto Trabj. Antigüedad	4.303,27	Salario Base Antigüedad 165,03 €
	Paga de Navidad 1.571,41			Paga de Beneficios 7% S.Base+ Antigüedad de S. Cristóbal 463,76
Salario Anual	24.132,49	24.217,77	26.170,26	23.017,84
Relación Salario Anual/Hora Efect. Trabj	24.132,49€1779h	24.217,77€1776	26.170,26€1179,03	23.017,84€1694
	13,57€h	13,67€h	14,71€h	13,59€h
Descanso Semanal				
1ª semana	Sábado	Los días varían según mes	Los días varían según mes	Sábado-Domingo
2ª semana	Domingo			Lunes-Martes
3ª semana	Sábado	Fines de semana de 2 a 3	Fines de Semana De 1 a 3	Miércoles-Jueves
4ª semana	Sábado-Domingo			Viernes a Lunes
5ª semana	Domingo	Laborables: de 5 a 7	Laborables: de 4 a 6	Martes-Miércoles
6ª semana	Sábado			Jueves-Viernes
7ª semana	Domingo			Sábado-Domingo
8ª semana	Sábado-Domingo	Aproximadamente 10 días de descanso al mes	Aproximadamente 8 días de descanso al mes	Domingo-Lunes
9ª semana				Martes-Miércoles
10ª semana				Jueves a Domingo
11ª semana				Sábado-Domingo

(1) Precio según antigüedad, (2) Según antigüedad. Cuenta a partir del 2º año, (3) Los 2.061,84€ son la cantidad que cobraría alguien sin antigüedad y los 566,64€cobran los que tienen 27 años de antigüedad, (3) Los 2.061,84€ son la cantidad que cobraría alguien sin antigüedad y los 566,64€cobran los que tienen 27 años de antigüedad.

P.P.E.

(Plan de Prevención de Errores)

No tenemos bastante con las presiones innatas y ya asumidas de nuestro trabajo (colapso circulatorio, incivismo, horarios, pasaje de pie, etc, etc) que los de arriba se inventan una de nueva: el P.P.A, Plan de Prevención de Accidentes, o dicho de otra forma, acoso sistemático del conductor mediante entrevistas que sólo consiguen minar la moral y destruir la autoestima profesional de éste.

¡Como si disfrutáramos teniendo accidentes!

Pues no señores, un accidente es simplemente un error, nuestro o ajeno, cometido en una décima de segundo; y puedo asegurar, en nombre de todos los conductores y sin temor a equivocarme, que el porcentaje de aciertos (accidentes evitados) es infinitamente superior al de errores.

Pues bien, en la pirámide de la que formamos parte, llamada TMB, y como humanos que somos, TODOS cometemos errores, desde la cúpula (Ajuntament) hasta la base (conductores), pasando por Directores Generales, Jefes de C.O.N., Caps de línia, M.I.E.S., mecánicos, etc. **ABSOLUTAMENTE TODOS.**

Pero sólo somos los conductores los que, ante cualquier error por leve o ajeno que sea, nos obligan a pasar un humillante análisis o exámen, como si estuviéramos en el colegio.

Por lo tanto propongo que se cambie el nombre al P.P.A. y que pase a llamarse P.P.E (Plan de Prevención de Errores) y sea aplicado a TODOS los componentes de la pirámide.

12009-Rodri

Es un error la evidente falta de Guardia Urbana...

Es un error un carril bus... ¡en el que no cabe un bus!

Es un error seguir comprando autobuses de una marca que está más que demostrado que sólo dan problemas...

Es un error un sistema sancionador desproporcionado que, como hemos visto, puede llegar incluso hasta consecuencias irremediables...

Es un error que la frecuencia de una linea sea superior a 15 minutos...

Es un error que te den 30 minutos para ir de Catalunya a Sarriá y, a más a más lo hagamos... (eso sí, haciendo caso omiso de lo que dice el PPA)

Es un error que un autobús se quede sin salir porque alguien se le ha olvidado hacer una llamada desde la oficina...

Es un error que un autobús se tenga que parar en servicio por llevar el radiador sucio...

Es un error que después de una regulación sigamos dos coches juntos...

Es un error abrir fuera de parada...

Es un error saltarse cualquier norma del Código de Circulación...

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

Es un error.....

* Se admiten más errores propios o ajenos...

Las denuncias las pagas tú y las cobro yo

Esto señores es lo que nos hace la empresa cuando tenemos algún percance durante nuestro servicio.

Cuando dentro de tu jornada se produce algún incidente en el que el bus sufre daños, la empresa te dice que debes ir a comisaría a poner una denuncia, que vayas, en tu tiempo libre, en cuanto puedas para así ella poder reclamar a la compañía de seguros el coste de los daños.

Y digo yo, ¿Para que esta en esta empresa el gabinete jurídico?, ¿Para informar a la guardia urbana de a que conductor debe remitirle la denuncia puesta, por no poder realizar sus funciones correctamente?, ¿Para llevar registro de las citaciones judiciales, a las que los trabajadores vamos a veces solos y otras representados por abogados de la compañía de seguros?

Cuando en la calle ves a alguien dañando un vehículo, si eres civico,

informas al dueño del vehículo de lo que has visto mediante un papelito y, si eres más civico, incluyes un número de teléfono. Luego el dueño ya verá si quiere



presentar denuncia, arreglarselo por su cuenta o dejarlo para contar batallitas de su coche.

Informar

Eso es a mi parecer lo que deberíamos hacer, informar mediante parte de servicio de cómo hemos visto los hechos y después **el dueño del vehículo** que actúe en consecuencia. Si cree que debe denunciar pues que sus abogados decidan como deben hacerlo y si nos necesitan como testigos que nos citen.

De todas maneras debes saber que, en este momento, es tu derecho poner la denuncia en horas de trabajo y si decides ir fuera de horas debes reclamar los haberes del tiempo que hayas destinado de tu vida social que no laboral porque si no la empresa recibiera una indemnización a **coste cero** (eso que tanto le gusta).

¿Y si no voy que pasa?

Jerónimo

La normas de dirección de TB están cambiando

La dirección de TB impide que los cortijeros (jefes) de cada cortijo (cochera) lleven a cabo sus técnicas de acoso hacia los conductores, mecánicos, porteros,... Al sacar el aviso de las votaciones deprisa y corriendo el día 9 de Junio, en el Con de Lutzana, se ha impedido que el Comité de Acoso empiece a realizar su trabajo. El acoso en este Con ha llegado al punto de que cuando un compañero hace el parte de que quiere cogerse sus horas para ir a votar en horario de trabajo, según dispone la Generalitat, al día siguiente el

Comité de Acoso (formado por Millán, Jefe de Explotación, Sorroche, Jefe de Depósito y Alcalá y Botella, Caps de líneas) le citan en privado en las oficinas para informarle de que la empresa le paga las horas si vota en sus horas libres. Que derroche de energía y tiempo si esta misma información te la dan en otras cocheras el mando que te recoge el parte. Estarán cambiando las directrices, porque de 48 horas para avisar pasaron a 72 h y en estas elecciones por casualidades de la vida las han rebajado a 48 h, porque en

el último momento se han acordado de que tenían que poner el aviso en los Cortijos.

Estarán cambiando las directrices porque de esta forma cuidan a los trabajadores impidiendo que estos "Comités de Bienvenida y Acoso" se formen y así puedan actuar con previsión de a quien acosar y como.

¿Cuál será el próximo acto de acoso para que los conductores no podamos pedir alguno de nuestros derechos?

Campillo

CGT Informa:

El próximo Domingo, 13 de Junio, se celebran las elecciones europeas. Como en otras ocasiones, te recordamos que como votante y trabajador en fin de semana tienes el derecho a cogerte estas horas, dentro de tu servicio, para ir a votar.

Así que si tu servicio coincide con el horario electoral, que es de 9 a 20 h.:

Más de 4 horas puedes tomarte 4 h.

Menos de 4 horas puedes tomarte 2 h.

Por último, si vas fuera de horario, la empresa tiene la obligación de pagarte las horas que te pertenezcan.

Debes entregar en la cochera el comprobante sellado en la mesa electoral.

¡Que no te escondan tus derechos! ¡Pide lo que es tuyo!

Para cualquier duda llama al: 676.70.50.62



Solidaridad con los compañeros en lucha

Conflictividad en el sector del transporte

El día 14 de mayo se realizó en Málaga una manifestación por la tremenda persecución y despidos masivos que están sufriendo los trabajadores y trabajadoras del sector del Transporte y de Correos.

En el transcurso de la marcha se realizó una breve parada en el edificio de Correos, entregándose a la Dirección de la empresa un manifiesto en repulsa de los despidos masivos. Asimismo, se realizó otra parada frente a las sedes de los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT realizándose cánticos contra las firmas realizadas por sendos sindicatos en detrimento de los trabajadores. La manifestación concluyó en la Estación de Autobuses, realizando una parada por cada oficina de las empresas del sector del transporte por carretera con conflictos laborales.

Los convocantes explicaban así los motivos de la marcha:

“Tras la negativa por escrito de la empresa a negociar con CGT y las afirmaciones de ésta sobre la existencia de un acuerdo de Convenio Colectivo con UGT-CCOO, aún cuando CGT que tiene a cuatro de los 12 miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Portillo no tiene constancia de ello, puesto que la Comisión negociadora no se ha reunido. Y denunciaremos la precariedad existente en el sector del transporte por carretera, los atentados diarios contra la seguridad de los viajeros y los conductores, al ser estos forzados a realizar jornadas absolutamente ilegales, la falta de estabilidad en el empleo del sector, los despidos en empresas como DAIBUS.

Tras un pseudo-paripe de referéndum en el que no ha existido luz y taquígrafos, ni se han fedatado los datos que facilitan los sindicatos mayoritarios se va a proceder a la firma del Convenio Colectivo de Portillo para los cuatro



Compañeros de autobuses de TMB apoyando a trabajadores del mismo sector en Andalucía

próximos años con la gran mayoría de los trabajadores en contra.

Las cifras hablan por si solas, de un total de 506 trabajadores que conforman la plantilla de CTSA-Portillo, solo 203 trabajadores estarían de acuerdo con los contenidos del preacuerdo del Convenio de CCOO-UGT, siempre según los datos facilitados por estos sindicatos y sobre los cuales planea la sombra del pucherazo”

Un compañero de Horta y otro de Zona Franca estuvieron en Málaga en la

concentración antes mencionada y contactaron con conductores de Portillo, Transportes Municipales de Málaga y TUSSAM (Sevilla) para cambiar impresiones.

Estos encuentros, tanto en Málaga como en otras ciudades, obedecen a una estrategia de preparación del próximo Convenio Colectivo. En esta misma línea también estamos presentes en la mesa de negociación de mejora de Convenio de CTSA-Mataró en calidad de asesores.

Estévez

Los trabajadores de Autobuses Portillo apuestan por la CGT y la movilización

Los Conductores de Autobuses Portillo (Málaga) rechazaron en referéndum el preacuerdo que habían firmado para el Convenio Colectivo los sindicatos, CCOO, UGT y SI, en contra de los compañeros.

Después de este referéndum decidieron iniciar movilizaciones para defender un Convenio justo y digno, provocando que estos sindicatos retirasen la firma y convocaran la huelga.

Las movilizaciones comenzaron con un paro parcial el día 30 de Abril, seguida de huelga todos los lunes y viernes de Mayo. Además CGT convocó una huelga de 24 horas y una manifestación para el día 14 de Mayo.

Los acuerdos aprobados por los compañeros en Asamblea eran defendidos por CGT y algunos delegados de UGT que, juntamente, protagonizaron un encierro entre los días 20 y 23 para denunciar la actuación de los firmantes.

Después de la postura de estos sindicatos y la empresa, 40 compañeros se han afiliado a CGT, entre los que hay 6 delegados de UGT. Estos alegan que no quieren estar sometidos a las directrices de una cúpula sindical que no respeta los acuerdos tomados por los trabajadores en asambleas.

Fòrum de les cultures 2004?

No m'ho empasso!

El nostre objectiu és que en aquesta manifestació confluiu el major nombre de persones i col·lectius per expressar el nostre rebuig a la precarietat laboral i social, denunciant allò que s'amaga darrera del muntatge del Fòrum de les Cultures de Barcelona: una gran maniobra d'especulació immobiliària promoguda i patrocinada per unes Administracions (local, autonòmica i estatal) i unes empreses, (Endesa, Telefónica, El Corte Inglés, Coca-Cola, La Caixa, etc.) responsables de la precarietat laboral i social contra la que estem lluitant diàriament.

Des de la CGT es va dur la proposta de mobilització per al 19 de juny a l'Assemblea de Resistències al Forum 2004, des d'on els diversos moviments socials coordinen la campanya ciutadana d'oposició al Forum.

La coincidència amb una altra convocatòria de manifestació per a la mateixa data, efectuada des de la Plataforma Aturem la Guerra, va suposar per a tots un seriós problema.

El calendari no permetia ni a uns ni a altres canviar de dia. Finalment, l'acord aconseguit entre la CGT i la Plataforma Aturem la Guerra, modificant-se hores d'inici i recorreguts, permetrà participar

en ambdues mobilitzacions.

Finalment, el pròxim 19 de Juny està convocada una gran jornada de mobilització unitària a Barcelona.

Des de l'Assemblea de Resistències al Forum s'ha convocat a la manifestació contra la **PRECARIETAT**,



L'ESPECULACIÓ I EL FORUM 2004. Igualment es fa una crida a participar en la manifestació contra la guerra, denunciant expressament a les empreses

que es beneficien de l'economia de guerra.

Per tant, les convocatòries són:

- Fira d'entitats que farem al Portal de l'Àngel des de l'Assemblea de Resistències al Fòrum les 10 del matí.

- Manifestació convocada per la Plataforma Aturem la Guerra amb el lema "Prou guerres, prou tortures", inici a les 17'30h. a Diagonal/Passeig de Gràcia, final a Plaça Catalunya.

- Manifestació "contra la precarietat, l'especulació i el Fòrum" convocada per l'Assemblea de Resistències al Fòrum, inici a les 19'30h. a Plaça Universitat, final a l'Estació de Sants.

- Posteriorment, concert alternatiu contra la precarietat al Parc de l'Espanya Industrial, amb els grups Che Sudaka, Moi Rojo, Sublevados, Rabia Positiva, Juanito Piquete i A Palo Seko.

Des de la CGT estem treballant per a fer possible aquesta jornada de mobilització i de lluita. Hem contret per tant una gran responsabilitat perquè aquesta jornada sigui un èxit.

El pròxim 19 de juny us esperem a totes i a tots a Barcelona.

**BARCELONA 19 DE JUNY:
MANIFESTACIÓ CONTRA LA
PRECARIETAT.**

Los trabajadores de TMB en la prensa

La revista "EL VIEJO TOPO" en su número 194 de junio 2004, ha publicado un artículo sobre el mobbing relacionado con lo ocurrido en TMB con el compañero Pablo. Son seis páginas sin desperdicio que os recomiendo encarecidamente.

Se trata de una revista mensual de ensayo y opinión que trae artículos de política sobradamente interesantes como el de Naomi Klein sobre IRAK, 'Una breve introducción de la contrarrevolución cubana' por Michael Moore; un dossier con una serie de artículos sobre la Europa que nos espera y la que queremos, y otros no menos interesantes.

Son 100 páginas bien aprovechadas sin apenas publicidad de una publicación que nada tiene en común con los 'magazines' al uso de los grandes grupos editoriales que sólo persiguen la venta de su número de lectores a los publicistas.

Cuesta 5,50 euros, pero vale mucho más.





carta recibida de los familiares del compañero Pablo:

LA LUCHA CONTINÚA

La familia y los amigos de Pablo Díez Cuesta no pararemos hasta que se restablezca su honor y los responsables del mobbing y del despido que lo condujo al suicidio paguen por lo que han hecho.

Las últimas acciones llevadas a cabo han sido las siguientes:

- Entrega el día 6 de mayo en el Ayuntamiento de Barcelona de las primeras firmas recogidas (3.769). En la carta que las acompaña (de la que se entregó copia a todos los partidos políticos) se solicita al señor Clos, alcalde de Barcelona, que se interese por el suceso, haga lo necesario para que se aclaren los hechos y pida responsabilidades a TMB por la manera en que ha llevado el caso. La recogida de firmas continúa (próximamente se efectuará una segunda entrega) y no cesará hasta que la respuesta de la alcaldía sea más convincente que la que han dado a la primera entrega. Según el jefe del gabinete de Clos, señor Joaquim Balsera, “TMB está tratando el tema con responsabilidad y rigor”. Sobran comentarios.

- En L’Hospitalet, municipio del que era vecino Pablo, el día 20 de mayo se entregó copia de las firmas en el Ayuntamiento, y el día 24, copia de la carta a todos los partidos políticos. El día 29 se instalaron cuatro mesas en distintos lugares del municipio y se recogieron más de 1.500 firmas. El día 1 de junio, a través de la Asociación de Vecinos de Sant Josep, se participó en el Pleno del Ayuntamiento, donde Florencio Santos, amigo de la familia, tomó la palabra para exponer los hechos. Ese mismo día, Celestino Corbacho, alcalde de la ciudad, recibió a una representación de la familia, los amigos y la Asociación de Vecinos.

Si el Ayuntamiento de Barcelona y la TMB esperan que nos cansemos, se equivocan. La lucha continúa y no dejaremos que la muerte de Pablo caiga en el olvido y que los responsables se vayan de rositas. A los compañeros de Pablo os pedimos que nos ayudéis a conseguir este objetivo porque nuestra lucha es también la vuestra.

Carmen de Celis