



Abril 2005
Nº 46

utopia *i realitat*



Editat per la
CGT-TB

www.cgibus.com ● info@cgibus.com

Vamos a ponérselo muy difícil

Hace ya aproximadamente dos meses que se inició la negociación del convenio.

A cada día que pasa, los compañeros de la CGT estamos más seguros que este convenio se va a ganar o perder, no en la mesa de negociación, sino en las cocheras.

Entendemos, aunque no compartimos, el pesimismo y el pasotismo de parte de los trabajadores que con frases como “¿qué? ¿Ya han firmado el convenio?” muestran el desencanto por los representantes sindicales que tenemos.

A pesar de todo, hay un buen número de trabajadores que pensamos que no podemos, ni debemos dejar nuestro futuro laboral en manos de unos vividores que hace muchos años que no desempeñan el trabajo por el que están remunerados.

Por eso mismo, mientras la mayor parte de la plantilla tenga claro que no va a aceptar nada que no se haya votado antes en un referéndum o en una asamblea general de trabajadores tenemos la primera parte de esta batalla ganada.

Intoxicando

Desde antes de la negociación, los compañeros de la CGT dejamos claro que con el tridente (UGT, CCOO y SIT) nosotros no queríamos nada.

Estamos hartos de que con el cuento de “*todos juntos tenemos más fuerza*” **apuñalen por la espalda** a todos los trabajadores.

Deberíamos tener un poco de memoria y recordar que el último convenio se negoció a escondidas y sin pasar

por un referéndum o una asamblea general de trabajadores. Al tridente sólo le interesa la unidad de palabra, porque en la práctica sólo miran por los intereses de sus sindicalistas.

A pesar de la asquerosa historia de traiciones y chanchullos del tridente, el ACTUB ha caído en sus cantos de sirena y les están legitimando con su participación en el SUCA (Sit, Ugt, Ccoo y Actub).

A pesar de todo, el SUCA no las tiene todas consigo y está tratando de intoxicar a la plantilla haciendo pasar su información como Comité de Empresa. Tratan de arrinconar a la CGT porque estamos mostrando a todos los trabajadores sus miserias.

El papel de la CGT

Los compañeros de la CGT tenemos muy claro nuestro cometido en este convenio:

- Vamos a ir informando a los trabajadores de todo lo que sucede en la mesa negociadora.

- Vamos a poner sobre la mesa negociadora todas las propuestas que nos hicisteis llegar en las asambleas, reuniones

y recogidas de firmas que organizamos antes y durante la negociación.

- Vamos a dejar muy claro que la gran mayoría de los trabajadores no está dispuesta a perder ningún sábado y domingo que, hoy por hoy, estamos disfrutando.



●Vamos a recordar incasablemente que no pueden haber elecciones sindicales antes de la firma del convenio, al igual, que vamos a recordar que este convenio tiene que ser ratificado en un referéndum por todos los trabajadores.

A día de hoy, los resultados de la postura de la CGT son que las negociaciones empezaron porque amenazamos y denunciarnos a la Empresa por la tardanza en abrir la mesa negociadora.

Hemos conseguido que el propio SUCA tenga que asumir que se tiene que reducir jornada anual y subir el precio de lo que se cobra en fin de semana.

De igual manera, estamos obligando al SUCA a respetar el acuerdo de no montar elecciones sindicales antes de la firma del convenio.

A pesar de todo, y como nos temíamos, aunque no nos sorprende, la dirección de la empresa ya ha empezado a reunirse a puerta cerrada con el SUCA para tratar el

tema de los descansos.

Tú decides

Así las cosas, desde la CGT tenemos claro que una cosa es lo que hable el SUCA con los directivos a puerta cerrada y otra muy distinta es lo que quieren la gran mayoría de los trabajadores de esta empresa.

Mientras los trabajadores tengamos claro que no estamos dispuestos a perder lo que con tanto esfuerzo nos costó, ni los directivos, ni los parásitos del SUCA podrán quitarnos los descansos en fin de semana.

Desde CGT, vamos a seguir en la misma línea de proponer mejoras consensuadas con los trabajadores, vamos a seguir pidiendo una asamblea general de trabajadores para explicar la situación de la mesa negociadora y vamos a seguir marcando al SUCA para que no nos metan otro gol. Con el apoyo de los trabajadores vamos a ponérselo muy difícil. ●

Te suena...

Carta publicada en el diario 20 minutos el Jueves día 21-A

Calçotada pel record

El Disabte 16 d'Abril, TMB va organitzar una calçotada pels seus treballadors i familiars. El senyor Justicia, responsable del CON Horta, organitzador i representant de TMB a la desafortunada calçotada, ens va prometre un dia perfecte a Sant Miquel del Fai, però els qui estaven presents no ens vam imaginar que seriem motiu d'una estafa i un engany. Després, d'un parell de contratemps, cap a les 14h, l'autocar ens va portar al lloc on suposadament ens "servirien" els calçots.

Quan quedava gairebé 1 Km per arribar, el senyor Justicia ens va informar que extractava d'una masia d'un amic seu i que ens la llogaven per fer la nostra claçotada, però que havíem de parar la taula, ajudar a preparar el dinar i fer cua per agafar els calçots i botifarra amb mongetes. Era tot el nostre menú a part d'una ampolla d'aigua i una altra de vi per cada deu persones. Tot això pel "mòdic" preu de 23 euros. De les 120 persones que podíem estar presents, 110 ens vam trobar totalment estafades i utilitzades. Seryor Justicia i TMB, creuen que poden enganyar d'aquesta manera els seus treballadors?

Familiar d'un treballador de TMB

A veure qui la fa més grossa?...

TMB Para empleados de TMB y familiares
CALÇOTADA 16.04.05
 EN SANTA EULALIA DE RONÇANA
 (BUTIFARRA, JUDIAS, BEBIDA, DULCES, etc.)
 - VISITA SANT MIQUEL DEL FAI
 - VISITA DE UN GARDEN (Vivero)
 SALIDA A LAS 9.00h
 LUGAR DE SALIDA: DEPÓSITO DE HORTA
 COCHERA DE STA EULALIA
 Precio: 23,00
 Todo incluido

Este mes por votación popular en las cocheras, el señor Justicia se gana este apartado por su organización de calçotades

Qui?

Carmelo Justicia Juarez, Cap dipòsit d'Horta

On?

Sant Miquel del Fai

Quan?

16 de Abril del 2005

Parece ser que el señor Justicia no hace justicia de su apellido cobrando precios injustos. Podría ser que este acostumbrado a liar a los trabajadores y pretenda liar también a nuestros familiares y amigos organizando "calçotades tipo INSERSO" (primero paga y ven, que luego ya veremos si vas a un restaurante o no, si tienes que poner tu la mesa o si tendrás que racionar el vino y el agua). Aún suerte que no utilizó la técnica de vender mantas de lana porque casi seguro que intenta vender contratos sin ningún fin de semana altamente beneficiosos para nuestra salud.

Señor Justicia ¿que pretende que piensen de la empresa y de nosotros nuestros allegados?

Las negociaciones de convenio

Oficialmente han empezado, pero sólo oficialmente

Se reúnen la representación sindical y la dirección pero parece que la táctica de estos últimos (aparte de aburrir con datos y diapositivas) es la de sensibilizar a los sindicatos con los problemas de la empresa.

Y ¿los nuestros?... ¿Acaso no importan?. Negociar es intentar llegar a acuerdos para ambas partes, no solucionar los problemas de una de ellas.

De cara a la privatización

Empezó con la situación de la empresa, remarcando temas como la competitividad que tiene que conseguir la empresa, argumentando que si algún día se abre el mercado y hay que competir con otros tenemos que estar preparados (o sea que viene el lobo) como si no supiéramos que aquí se pierden o ganan las líneas por decisiones políticas (recordad las líneas nocturnas, de Castelldefels, etc.).

Nos empiezan a dar datos entremezclados con más cifras hasta que les sale lo que quieren demostrar, que no vamos bien.

Como el aumento de pasaje, kilómetros, etc. es positivo miran el gasto total y te dicen que sube, seguidamente como el que no quiere la cosa, dicen que el absentismo es muy alto. También sube el petróleo, compran más buses, crean más cargos fuera de convenio, reforman las cocheras, etc. y para eso no nos consultan.

Es curioso que el dato negativo que encuentran es *el "coste medio de pasajero por kilómetro"*. ¿No es de sentido común que si se sube la calidad del servicio, como ellos mismos dicen (frecuencia, buses nuevos, líneas de barrio, etc.) sube el precio.

Absentismo

Luego vino el monográfico del absentismo, con conclusiones como estas:

- *Los conductores son los que tiene una mayor tasa de IT.*

- *Si las incapacidades temporales fuesen un indicador de salud habría que pensar que la de los conductores no es buena. No obstante, el 40% de los días perdidos por IT corresponden a trastornos de salud menor.*

O sea ¿que si no estás a punto de casarla no saben por que faltamos?

Pero no se les ocurre pensar que los asientos dan dolor de espalda y que nos someten a mucha presión.

- *Tanto por ciento respecto al total de incapacidades temporales notificadas:*

- *Dolor cervical, lumbar de espalda y articulaciones en general no traumáticos: a 12/01/04 el 23,08%, a 11/03/05 el 28,09%*

- *Trastornos psiquiátricos menores: a 12/01/04 el 19,46%, a 11/03/05 el 24,75%*

- *Valoración de un perjuicio mínimo por el hecho de notificar una IT: impacto económico relativo, perjuicio social y laboral poco significativo.*



Algunos ejemplos:

- *Existencia de pequeños conflictos o tensiones dentro de la empresa relacionados con horarios turnos o descansos.*

- *Cansancio por una excesiva rotación de turnos.*
- *Situaciones personales relacionadas con temas familiares (custodia de hijos, divorcios, necesidades familiares, etc.)*

- *Pluriempleo.*

- *Necesidad de tiempo para preparar exámenes*

- *Aprovechamiento de la enfermedad o lesión.*

Estas son para ellos las "causas del exceso de notificación de ITs". Los asientos que dan dolor de

espalda, el pedal vertical de los Ivecos, la mala ergonomía de algunos buses, mala climatización y un largo etcétera no interviene.

Además tampoco cuentan los días que te obligan a coger ellos. Se entenderá bien con este ejemplo:

Día 1: Tengo diarrea, no puedo ir al servicio y como no me puedo mover de casa tampoco al médico.

Día 2: Ya estoy bien y apto para trabajar por la tarde. Pero tengo que ir al de cabecera que como no tengo cita previa entro el último. En la cochera ya te han avisado que los servicios del día 3 ya están puestos. Justo por las tardes no dispongo de transporte y aunque tengo el alta en mis manos en depósito se niegan a ponerme servicio hasta que no tengan el papel.

Día 3: Llevo el papel a las 9.30h. pero resulta que el mando que pone los servicios a esa hora ya los ha hecho y me presiona para que coja un convenio para el día 4 (o el que ya se lo sabe pide este día de baja). Total 4 días para un día que te encuentras mal.

La gran solución que se les ocurre es penalizar al que coja la baja. Sin comentarios...

Descansos

Ahora llega el tema de los descansos. Resulta que cuando se consiguieron los 13 fines de semana pasaron dos cosas, primero que cuando empezó el tema los sindicatos estaban controlados y la dirección nunca pensó que tuviéramos los *“huevos (en la fachada)”* para llegar hasta dónde se llegó. Y segundo que cuando firmaron, no debieron calcular o lo hicieron mal, el número de conductores necesarios el fin de semana.

Para arreglar este problema se sacaron de la manga lo de contratar a compañeros en otras condiciones. Pero eso tampoco lo hicieron bien y lo de 18 meses en esas condiciones tampoco se pudo cumplir. Entonces se habló de 24 meses y como ya calcularon que tampoco llegarían (ahora sí que se dieron cuenta), limitaron ese tiempo a la plantilla que se tenía en ese momento, **condenando a “cadena perpetua” a los que fuesen entrando.**

Parece que en esta empresa el sueldo es directamente proporcional a las veces que se permite cagarla, porque a los que cobramos poco no se nos permiten tantos fallos.

Entonces llega esta propuesta de cambio de sistema de descanso de la empresa. Ante lo absurdo de la propuesta los compañeros se preguntan ¿qué pretende la dirección con esto? Y como no soy adivino no me queda más que

especular y se me ocurren varias posibilidades:

Que son tan cafres que realmente piensan que es una buena oferta para ambas partes, aunque luego se maquille un poco.

Que han ido trampeando el error cometido en el final de huelga de los descansos como han podido para que no salga de la empresa ya que si hubiesen aumentado el presupuesto para tapar ese fallo, la dirección política se habría dado cuenta de su mala gestión. Entonces para justificar el aumento de plantilla sin que se note su error ponen la excusa de dar más servicio en fin de semana y vacaciones (justo cuando les falta gente) y de paso cambian el sistema de descanso a uno que corrija el desequilibrio actual.

Que utilizan el (síndrome del Carmelo) *“que suerte tengo, el bloque de al lado se ha derrumbado y el mío sólo está lleno de grietas”*. Me explico un sistema de descansos muy malo hacen dos cosas:

Primero intentar evitar que lo comparemos con el que tenemos ahora, ya que se ve claramente que perdemos. Eso se consigue presentando uno mucho peor y lo irán mejorando sucesivamente hasta llegar al que ellos realmente quieren presentar. Con este se tiene la tendencia a compararlo con la anterior propuesta y no con lo que ya tenemos.

Segundo para ayudar a confundir, las próximas ofertas nos harán sopesar elementos no comparables entre sí. Si ahora podemos comparar que perdemos un domingo y ganamos un martes, cuando tengamos que pensar que ganamos días seguidos, dinero, etc. y por otro perdemos fines de semana, aumentamos jornada, etc. el compararlo será más complicado, además que el valor que le de cada uno será diferente.

Jornada

En conclusión creo que para empeorar nos quedamos como estamos y aunque creo que realmente hay soluciones para contentar mínimamente ambas partes, por más vueltas que le doy, solamente se puede empezar a tratar el tema en serio cuando la dirección mueva ficha **bajando sensiblemente la jornada anual.** Y haría un llamamiento al resto de la representación sindical a que recuerden que mientras esto no pase sólo hay que hacer como hacía la empresa cuando se le ofrecían propuestas antes de la huelga de los descansos. **NO ES VIABLE.**

J. Estévez, 12098

Utopia N° 46

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

La oficina cósmica

Los directivos, con sus proyecto Nemo pretenden dejar sin sentido el lugar de los administrativos y crear más diferencias entre conductores

El progreso laboral ya es un hecho, o un desecho, según se mire.

La era de la informática deja paso a la *“polivalencia de funciones”*. Una nueva era bajo nuestro pies, una nueva visión del mundo profesional, no se sabe si iremos hacia delante o hacia atrás, pero nadie puede negar que evolucionamos.

Del **“proyecto”**, y dado que las lágrimas no me dejarían hacer una exploración detallada, me limitaré a decir que, la investigación ha requerido varios años de meditación trascendental, qué un ingeniero nuclear perfeccionara la carcasa y que varios departamentos se unieran también al proyecto para poder definir con absoluta claridad sus departamentos y las funciones específicas de cada puesto.

Proyecto

La nave, en breve, alzaré en vuelo por los confines de un meridiano pensar. Un proyecto que sólo ilusiona a sus constructores se debe implantar también, para aquellos no creen en el más allá, y algo menos, en su manera de pensar. Nos convidan a su nave espacial (de fabricación casera) donde los componentes que asciendan a la nave y ocupen uno de sus privilegiados asientos podrá ver el fin de la galaxia, atribuirle a las estrellas nombres de centro operativos de trabajo o de jefes propulsores del proyecto. Los que asciendan, deberán poseer conocimientos... y por consiguiente, **realizar todo tipo de trabajos**. Con el eslogan *“preferimos que las cosas se hagan mal, pero que se hagan”* pretenden elevar la nave

estos pensadores, en donde la especialidad da paso al conocimiento escaso y vago de la funciones a realizar.

La figura de agente de centro se impulsa revolucionariamente. Una nueva versión de **chico de los recados**, un individuo que tenga carné de conducir y conocimientos de ofimática a nivel usuario que atenderá la cliente interno, llevara un vehículo

Los técnicos que así lo deseen, pasarán a ser polivalentes (que tiene múltiples funciones) y lo mismos deberán hacer trabajos del departamento de material móvil, realizar horarios, asignar en el cuadro de servicio, etcétera.

Posible

Con todo ello, es posible que, la línea 36 algunos días pase a ser la



a pasar la ITV y realizará una base de datos.

Como consecuencia, la VPT deberá reconvertirse en VP'sT, haciendo más grandilocuente, si es posible, lo absurdo de dicha valoración.

Reserva

Los administrativos de centro pararan a la reserva, como figura a exterminar. No tienen cabida dentro de la nave, en su proceso de extinción sólo cabe la reconversión, la selección natural les aboca a un futuro incierto.

56, y no sea por falta de vehículos, que se lleven a pasar ITV vehículos tanto públicos como privados, conseguir, por no tener un fin determinado, que **todos los conductores sean suplentes** y dar días de fiesta a quien no la haya solicitado, Quizás lleguen a *“ver las estrellas”* o a lo mejor, deberán sustituir el nombre de nave por el de **“Oficina Cósmica”**, pero como mínimo, tendremos la diversión garantizada, y la alta dirección, cumplido todos sus objetivos si tener que esperar a un convenio colectivo.

Tbo

Absentismo laboral

Los directivos nos culpabilizan por enfermarnos

“...i si volem ser una empresa forta, competitiva i amb futur, cal atacar seriosament l’absentisme i adoptar mesures que facin disminuir l’actual nivell d’absentisme...”

Con esta frase **Jaime Tintoré**, director de personal de TB, ha puesto encima de la mesa de negociación uno de los objetivos que busca la dirección para este convenio.

De manera machacona la empresa nos martillea con discursos sobre el elevado nivel de absentismo que padece TB. Utilizando datos tergiversados y manipulados **pretenden que los sindicatos sean cómplices** con las medidas que tienen previstas aplicar para *“disminuir l’actual nivell d’absentisme”*

Buscar los motivos

Pero, curiosamente, desde la dirección jamás se han molestado en buscar los motivos o razones que provocan nuestros procesos de baja, nunca se ha realizado un estudio riguroso y en profundidad sobre las causas del absentismo laboral en TB. La empresa prefiere *“ser ignorante”* de esta realidad y seguir por el camino de la presión que históricamente está aplicando cuando cojemos la baja:

Médicos policia, reducciones en la nómina...

10,71% es el índice, según la dirección, de absentismo en TB durante el 2004.

La empresa ha realizado un gráfico, elaborado sin ningún rigor metodológico, sobre el absentismo del 2004.

Algunos datos:

- La plantilla de TB en diciembre del 2004 era de 3.360 trabajadores

- El absentismo por accidente laboral fue **1,36%**

- El absentismo por enfermedad fue del **9,35%**

del **11,80% de media que tiene España** y casi iguala el 11,70% existente en el Reino Unido y está muy por debajo del que tienen en los



Desde **CGT** hemos querido comparar estos datos de la empresa con el único estudio existente con valor científico, el publicado en *Occupational and Environment Medicine*, sobre la frecuencia del absentismo laboral en la Unión Europea.

La primera conclusión que llegamos es que **Tintoré** está exagerando, y lo sabe, ya que el **10,71%** (1,36+9,35) de absentismo en TB está por debajo

países del norte europeo: Finlandia 24%, Países Bajos un 20,30%, Alemania un 18,30%...

El colectivo que asume la mayoría de los procesos de baja en la empresa es el de conductores, y eso se produce por dos motivos lógicos:

- Los conductores representan más del 72 % del total de plantilla de TB
- El oficio de conductor está catalogado como uno de los más

Conductores de autobús: colectivo de alto riesgo de enfermedad

propensos a tener procesos de baja debido a las especiales características de donde y como se desarrolla esta profesión.

Si verdaderamente lo que se busca es reducir el absentismo en TB sólo se puede conseguir yendo a las fuentes que lo producen.

Es por este motivo que desde CGT proponemos, una y otra vez, que se busquen y ataquen los orígenes laborales que motivan la mayor parte de los procesos de baja.

Hace años publicamos un *Utopía especial* en el que denunciábamos el estrés que padecen los conductores de TB como principal motivo de baja; han pasado los años y nada ha cambiado, al contrario, hoy la política laboral de contratación y explotación provocan más procesos de baja que nunca.

Estrés

Hemos denunciado repetidamente que muchos de los procesos de baja que padecemos:

Insomnio, dolores de cabeza, dolencias estomacales, colitis, irritaciones intestinales, enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, trastornos psicológicos... tienen su origen en el estrés que sufrimos

debido a las circunstancias en las que hemos de trabajar.

Y no lo decimos sólo nosotros, existen numerosos estudios que analizan el trabajo de los conductores que así lo afirman, uno de ellos, el realizado por especialistas en **psicología ocupacional** por encargo de la **Organización Internacional del Trabajo** sobre como controlar el estrés en el puesto de trabajo.

En este trabajo los especialistas agrupan a los conductores de autobuses junto con cuatro oficios más como grupo de profesiones de más alto riesgo de estrés.

Las causas

Los especialistas señalan que el trabajo de los conductores de autobús como una actividad en la que **el estrés es un factor laboral principal** cuyas fuentes hay que buscarlas en: la presión del tiempo, la ambigüedad de funciones, los conflictos de funciones, la responsabilidad sobre las personas, la infrapromoción profesional, las malas relaciones con los jefes, la falta de participación en la toma de decisiones. También es una fuente de estrés la necesidad de conducir de forma segura con sujeción a un horario estricto mostrándose

amables con los pasajeros, el peligro a ser atacado, insultado o atracado, los horarios inadecuados, los asientos incómodos.

Este trabajo que ha publicado la OIT lo podrían haber hecho perfectamente refiriéndose a **los autobuses de TMB** ya que nuestra situación queda ampliamente reflejada en el mismo.

Mercader, 11350



Propuesta de CGT sobre absentismo laboral:

- | ●Hacer una auditoria externa sobre las causas laborales que generen estrés sobre la plantilla de TB.
- | ●Bajar la presión de horarios
- | ●Mejorar el descanso; jornada máxima de 7 horas y 10 minutos, tiempo máximo de conducción sin descanso 4 horas. dos días de descanso semanales ...
- | ●Establecer un sistema de promoción profesional claro que evite el enchufismo
- | ●Acabar con las puntas de autoritarismo presente en la estructura de mando de TMB
- | ●Mejorar las condiciones económicas y sociales
- | ●Acabar con la incertidumbre que soportan los trabajadores de tiempo parcial
- | ●Si se quiere reducir realmente el absentismo la solución pasa por un conjunto de medidas complementarias, propuestas economicistas solo labrarán o empeoraran el problema y crearan otros nuevos

Los directivos espian a trabajadores y representantes sindicales

Artículo aparecido en el semanario *El Triangle* nº 718 del 14 de Febrero de 2005

Entrevista a José Manuel Moreno, President d'Alto al Mobbing

Té 49 anys. N'ha passat 25 treballant a Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) i va viure un infern quan el van nomenar **coordinador de seguretat** de l'empresa. Ara ha creat una associació per combatre l'assetjament laboral que ell assegura haber patit.

«**M'obligaven a espia els meus companys**»

«Vaig descobrir que també a mi em seguien. Buscaven un motiu per acomiadar-me»

«Reclamem el dret a la intimitat i dignitat dels treballadors, i que per cap motiu siguin discriminats»

‘**Mobbing**’: **assetjament psicològic, psicoterror, fustigació encoberta, terrorisme empresarial, intimidació, conducta violenta, agressiva i repetitiva amb l'objectiu d'atemptar contra un treballador (Heinz Leymann, psicòleg, 1980)**

Tinc al davant un home trist, un treballador que durant quatre anys va rebre per part dels seus superiors un **tracte vexatori i indigne**, les seqüeles més directes del qual s'observen en el seu rostre, en els ulls que em semblen perduts en un túnel; eren els petits detalls de la seva mirada extraviada.

Aquest home beu un cafè a petits glops i mira al fons de la tassa, intentant trobar en el pòsit algun senyal, les paraules justes, l'explicació a tot el que li ha passat. S'entreté buscant les respostes, mastegant una explicació per al calvari del que van ser quatre anys de menyspreu planificat o, com ell ho anomena, **psicoterror empresarial**, una variant de la conducta de violència psicològica que adopten algunes empreses per

revenir-se dels seus treballadors i per humiliar-los.

I ara que la paraula *terrorisme* s'utilitza fins a la sacietat, fins i tot per qualificar delictes menors, ben bona cosa seria recordar que més enllà de les cortines civilitzadores hi ha molta escombraria de terrorisme acceptat, de violència quotidiana, la que pateixen més de sis milions de treballadors a Espanya, a la qual es fa els ulls grossos i les orelles estretes. Només cal recordar que l'any 2003 es van suïcidar a l'Estat 600 persones que havien patit assetjament laboral.

Doncs bé, aquest home que tinc al davant, **José Manuel Moreno**, té



Charla sobre el Mobbing con José Manuel Moreno, Jueves 28 de Abril a las 18h en C/ Pelayo 52, 1ª

49 anys, dels quals 25 els ha dedicat a fer d'ernpleat a l'empresa Transports Metropolitans de Barcelona **TMB**. Durant aquest quart de segle ha fet de tot: neteja, taquilles, encarregat de serveis, responsable d'àrea tècnica... Fins que un dia el van cridar des de la

direcció per proposar-li el càrrec de coordinador de seguretat.

—*Hem pensat en vostè per la seva gran capacitat d'organització. És clar, adaptarem el seu sou a la seva nova responsabilitat a l'empresa* —li van dir.

—*Per què jo?* —va preguntar el treballador.

—*Vostè és l'home adequat. Fa molts anys que està amb nosaltres i s'ha guanyat a pols el nostre reconeixement.*

Ell va pensar que, després de tants anys, la sort havia trucat finalment a la porta de casa seva. Al contrari de molts dels seus companys del metro i dels autobusos de Barcelona, que tenen contractes escombraria, ell estava en plantilla i ara, a més, amb un càrrec directiu, amb 40 persones a les seves ordres i amb un augment de sou considerable. Les coses no podien anar millor per a Moreno!

El nou coordinador de seguretat descobriria aviat que la seva nova responsabilitat al capdavant del departament no tenia res a veure amb la protecció dels béns de l'empresa, i molt menys a salvaguardar la seguretat dels seus companys de treball. Es tractava d'una altra cosa, d'un altre assumpte... Es tractava ras i curt d'una trampa ordida des del més profund de la **claveguera de l'empresa**.

—*Ben aviat vaig descobrir en què consistia el meu treball, què era el que realment havia de fer des del meu flamant departament. Encara no havien passat dues setmanes quan la direcció em va ordenar que dugués a terme seguiments il·legals dels caps sindicals de l'empresa, de treballadors, de*

companys meus.

—I per què?

—Suposo que per desacreditar-los com a representants dels treballadors. Em van dir que havia d'investigar les seves vides privades, que ho havia de saber tot de les seves vides privades. Argumentaven que ho havia de fer per al bé de l'empresa.

—Ho vas fer?

—No. A mi tot allò em semblava il·legal, anticonstitucional i, naturalment, m'hi vaig oposar. Però la direcció ho tenia molt clar i va contractar una agència de detectius. Els empleats de l'agència van fer fotos dels treballadors.

—Vas veure personalment aquestes fotos?

—No només les vaig veure sinó que vaig exigir que desapareguessin.

—Ho vas comunicar al departament de recursos humans?

—Per descomptat. El director d'aquest departament, **Joan Murcia**, em va dir que investigaria l'assumpte, però no va fer res, almenys res evident. També ho vaig explicar a diversos representants sindicals. Tampoc van fer res. Ni tan sols van presentar una queixa. Aquesta informació també la té el president de TMB i tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Barcelona, **Xavier Casas**, que, obviament i fins on jo sé, no va fer-hi res. A TMB es fan seguiments il·legals de treballadors i això cal denunciar-ho sense ambigüitats, l'opinió pública ho ha de saber. **El que va passar a Pablo Díez [el conductor d'autobusos que es va suïcidar després de ser acomiadat, acusat de robar un euro aTMB] és un cas límit però no aïllat.**

El que va seguir a continuació, en paraules de Moreno, va ser «inhumà»: cinc anys defenestrat a l'empresa,

un dia i un altre, humiliat

—Fins que vaig descobrir que també a mi m'estaven seguint. Buscaven motius per acomiadar-me o, simplement, volien fer-me la vida impossible.

El mal tràngol va acabar el 2003, quan José Manuel Moreno va abandonar TMB i va decidir crear una entitat sense ànim de lucre per combatre l'assetjament laboral, l'Associació Alto al Mobbing, que està coordinada amb altres col·lectius com Clam, Mobbing No, la Plataforma contra l'Assetjament Laboral, i moltes altres que han sorgit arreu de l'Estat.

«La idea —em diu Moreno— és lluitar pel respecte que mereixen tots els treballadors a la seva intimitat i dignitat, protegir-los de les ofenses físiques i verbals per raó d'origen racial o ètnic, religió, ideologia, discapacitats, edat o orientació sexual.»

Dionisio Giménez Barcelona

Esta maldita pesadilla

“Reivindico el espejismo de ser uno mismo...”, de ser feliz en el trabajo y en el hogar familiar, de tener una desconexión realista y contundente del oficio que desempeñamos, de no tener que ir molesto a trabajar y **a no caer enfermo de tristeza y desidia**. Reivindico el derecho **a no tener que estar desmotivado y con ansiedad** en el servicio diario, donde nuestra cara expresa una ferviente erosión que se acentúa con los años.

Por muy “centrados” que desempeñemos nuestra faena siempre tenemos que hacer frente a desventuras, historias arraigadas a esa labor de conducir en una ciudad que desde aquí quiero “insultar” por ser tan obsesiva con nosotros, con los conductores de autobús. Por eso, reivindico el derecho a no ser un nostálgico, un villano de esa ciudad que nos regala cada día su **falta de respecto** y su incompreensión, que al mismo tiempo nos traiciona con los nervios y las prisas de todo su conjunto, un infernal regalo de la prepotencia y de la sociedad de clases. Hombres y mujeres con sus problemas, con sus sueños... y ahí estamos nosotros, los conductores de autobús.

¿Para cuando proponer a nuestros gestores un acto de verdadera cortesía y decisión responsable para nuestro colectivo, para nuestros mecánicos, para nuestros administrativos, para nuestros mie's...? ¿Para cuando proponer a nuestra plantilla de trabajadores un acto de valentía pero sin carcajadas sísmicas para llegar a un buen entendimiento con esos gestores...?

Entre ellos y nosotros no puede seguir existiendo siempre un abismo de falsedad, una barrera insalvable, no es de recibo seguir en este camino. **Evitemos entre todos el fiasco de quedarnos atrincherados sin hacer un esfuerzo por despertar de esta maldita pesadilla** que hace enfermar al más plantado y valiente.

Este convenio debe de firmarse por todos sin excepción, pero moviendo las piezas que lleven a una mejoría concreta, real y próxima a nuestros problemas, que no son pocos.

Conocer nuestro oficio nos puede ayudar mucho en esta retórica antes que nos abraza la noche. **No debería ser peligroso exponer las verdades y las mentiras en la mesa de negociación, por unos y por otros.**

Benjamín Naranjo Luna, 12101

¿Sus objetivos o tu seguridad? Tú decides...

Presionan a compañeros para que conduzcan sin las suficientes medidas de seguridad

Últimamente se han producido en esta empresa ciertas situaciones de **presión a los trabajadores**, concretamente a los conductores, sobre como deben efectuar correctamente su trabajo.

Me parece extremadamente penoso que se prioricen los resultados económicos por encima de la seguridad de los pasajeros, del resto de usuarios de la vía y principalmente, por encima de los propios trabajadores de la empresa. Sobretudo en el contexto en que estamos, donde nos acusan de ser absentistas profesionales.

Es totalmente irracional entrar a valorar las situaciones que aquí traemos, pero he considerado que su importancia es fundamental para que los conductores no caigamos en las presiones de alguien a quien sólo puede moverle el cobrar sus objetivos pactados. Y que prioriza estos por encima de la seguridad. Objetivos, que casualmente, cumplimos los conductores, pero que cobran mandos, subjefes, caps de línea y otros responsables de la empresa.

Tenemos dos ejemplos que se han dado en los últimos quince días:

Un compañero de la **línea 11** observa que su vehículo no queda parado al accionar el freno de parada, o al abrir puertas en parada y lo comunica a la sala de CRO. Desde allí se le indica que no se puede parar a esa hora por que es hora punta de salida de colegios y que continúe trabajando, que ya le cambiaran el coche. El compañero se muestra en desacuerdo, puesto que el responsable del vehículo mientras este conducido por sus manos es él y se niega a continuar trabajando porque puede producirse una desgracia. Después de varias conversaciones con CRO, incluido el jefe de sala, del que **recibe amenazas** en forma de expediente, el compañero pasa a retiro priorizando la seguridad de pasajeros, usuarios y la suya propia. Al llegar los responsables de la cochera comprueban que el compañero tiene razón, y no entienden la actitud del responsable de CRO. ¿O es que no tiene aptitud?

Al cabo de unos días, el responsable de sala cumple sus amenazas y expedienta al compañero por entrar con el coche a retiro. Situación que crispa la capacidad de este

trabajador provocándole una **grave crisis de ansiedad** impidiendo que pueda ejercitar correctamente su trabajo, generando un proceso de baja porque no entiende que obrando correctamente (cumpliendo con la normativa legislada en **el Real Decreto 1998/1996 de fecha 6/9/1996**) se le quiera suspender de empleo y sueldo. Me pregunto también si las personas que deciden como debemos hacer nuestro trabajo conocen las normativas que rigen la forma de trabajar o las obligaciones que tenemos. También me pregunto ¿qué capacidades tiene el responsable de sala para gestionar conflictos?

Aunque de una persona que ha tenido un ascenso meteórico en esta empresa (lleva 8 años y ya es subjefe, dos años en el coche, dos de mando) podemos entender que los enchufes son más importantes que las capacidades personales.

Otro ejemplo lo tenemos en la **línea 73** donde desde CRO se obliga a continuar trabajando a un compañero al que no le funcionan los intermitentes. Para solucionarlo le dicen que continúe circulando con los warning o luces de emergencia. Habiendo hecho tanto cursillo de accidentes, **tantos PPA's y tantas mandangas**, es impresentable que te obliguen a continuar, porque según estos cursillos una de las acciones determinantes a la hora de evitar accidentes es *ser visto*. Pues sin intermitentes, *nadie ve* por donde quieres ir...

Resultado: el compañero se siente presionado y perseguido y deja de trabajar un rato hasta que puede tranquilizarse.

Ante estas situaciones:

¿Quién es el que causa el perjuicio a la empresa?
¿Quién impide seguir trabajando a los compañeros?
¿Quién desconoce la normativa vigente? ¿A quién habría que sancionar? ¿Para qué gastan dinero en formación? ¿Quién acaba provocando el absentismo?

Compañeros, tus obligaciones son tus derechos, y debes velar porque estos se cumplan. Si el coche va mal que lo arreglen, la seguridad (tanto de los demás, como la tuya) es lo primero.

Mellado, 12076

www.cgtbus.com *¡Donde las cosas se dicen por su nombre!*

¿Cada mes recibes lo que te mereces en relación al trabajo que haces?

¿Sientes que te falta dinero en tus nóminas?

¿Sabes cual es el tiempo que no te pagan y acumulas en descansos?

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

Para responder a estas preguntas en CGT hemos realizado una hoja de cálculo que ponemos a tu entera disposición. Para ello sólo deberás pasarte por nuestra Web y descargarte el archivo con el mes en que deseas calcular tu salario.

Zanon es del pueblo

Las empresas pueden seguir trabajando sin jefes pero no sin trabajadores

Hace aproximadamente unos cuatro meses, cuando los compañeros de CGT de autobuses participábamos en una protesta delante del Ayuntamiento por el caso Pablo Díez, conocimos a un trabajador de la empresa argentina Zanon.

Como todos sabéis, Argentina sufrió hace unos tres años, una terrible crisis económica y social.

Cientos de miles de trabajadores fueron despedidos y miles de empresas cerradas, pero en algunos casos los trabajadores se rebelaron frente a esta situación y ocuparon las empresas, poniéndolas a producir. Este es el caso de Zanon.

El compañero de Zanon, que conocimos en la Plaça de Sant Jaume, nos explicó todo el proceso de recuperación de la empresa y la situación actual.

Un poco de historia

Zanon era la segunda empresa productora de azulejos y cerámica de Argentina.

El presidente de Zanon, íntimo amigo de los diferentes presidentes de Argentina, recibió grandes beneficios para montar la empresa y lucrarse con ella.

En Marzo del 2002, y tras cierre por quiebra de la empresa, doscientos sesenta trabajadores deciden ocupar la empresa y ponerla en marcha.

En tres años, de una empresa arruinada se ha pasado a:

- Una situación de aumento del empleo, ahora hay 450 trabajadores.

- Se dedica una parte de la producción a la colectividad de Neuquén, que es la ciudad cercana la empresa. Se ha creado un centro de salud.

- Se han igualado los salarios, todos cobran lo mismo.

- Se ha aumentado la productividad. Se ha pasado de 20.000 metros cuadrados de producción de azulejos a 300.000).

- Se han reducido los accidentes de trabajo, de 300 accidentes anuales bajo la dirección de los empresarios a 33 accidentes bajo el control de los trabajadores.

Empresas recuperadas

La experiencia de Zanon no es una excepción, por el contrario, en Argentina alrededor de 200 empresas han sido tomadas por sus trabajadores. Desde fábricas de calzados a

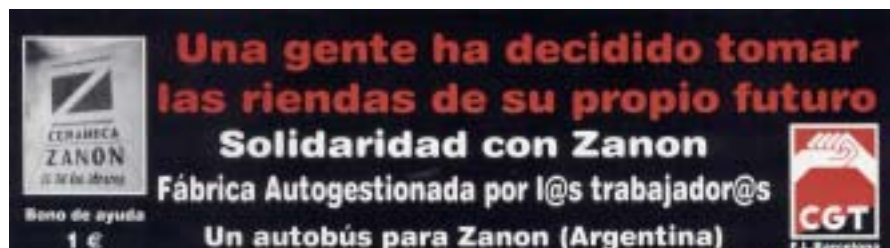
En el caso de Zanon, hasta el momento, han tratado de desalojar la empresa en seis ocasiones. El apoyo popular con el que cuentan los trabajadores ha conseguido resistir todas las tentativas.

Puesto que la experiencia de los trabajadores de Zanon nos parece admirable, los compañeros de CGT decidimos apoyarlos.

Un autobús

A partir del mes de marzo, se lanzó una campaña de apoyo económico que recaude el suficiente dinero para conseguir un autobús que solucione el problema que tienen los trabajadores para desplazarse de la ciudad a la fábrica, que está a 14 kilómetros.

Junto a los bonos de ayuda que se han producido y que venderemos un día de estos en las cocheras para recaudar dinero, también se distribuirá



hospitales, los trabajadores han defendido sus puestos de trabajo tomando el control de sus propios trabajos.

En este contexto, los poderes económicos y políticos argentinos han tratado y siguen tratando de echar por tierra esta experiencia. Les aterra que se pueda extender.

material sobre la historia de Zanon y sobre el movimiento de las empresas recuperadas en Argentina.

También se están organizando pases de videos-documentales sobre el conflicto y se ha abierto una cuenta corriente para el que quiera apoyar esta campaña.

Josep Garganté, 13420

Web de los trabajadores de Zanon:
<https://www.obrerosdezanon.org/>
Nº de cuenta en apoyo a la campaña:
2100 0547 51 0200199554



¡Señores, lo hemos conseguido...!
¡Ya tenemos calendario de descansos, Yupii!

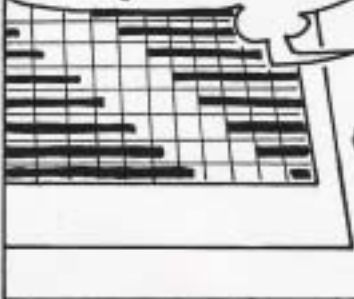


¡Les presento... **DESCANSOS = 106** -!
representados en blanco...



¡el conductor **SOLO** trabaja 259 días/año... **ES GENIAL!!!**

Este sistema nos permite conjugar lo siguiente...



Los descansos se reparten en semanas y meses...
Se pueden agrupar de dos en dos... y más, ¡a ja ja
Planificamos al 100% los días de trabajo anual...
Prestaremos más servicio en Inde y verano...
No tendremos que incrementar la plantilla, y además...

¡nos ahorramos la pasta de los cambios de sexto!

S. U. C. A.



¡SOY GENIAL!

¡Así, sí...!

¡bueno, pues ya está...!



¡Buen día a tothom!
son las 9:25h
¡empezamos la reunión?

Sindicato Unificado Contra Asalariados

S. U. C. A.



¡Ande irá, este!

¡Dáselo por escrito, a ver si se entera ya!!

¡Cómo hay que decir que con CGT no queremos negociar?

¡Así no se puede negociar... solicito otro receso, ja ja ja!!

JAJAJA