



Febrer 2007  
Nº 62

# utopia *i realitat*



Editat per la  
CGT-TB

[www.cgtbus.com](http://www.cgtbus.com) ● [info@cgtbus.com](mailto:info@cgtbus.com)

**Paro:** Miércoles 14 de febrero de 10 a 14h. **Manifestación:** a las 11:30 Plaça Catalunya

## Movilización contra las agresiones

En el pleno celebrado el pasado 25 de enero del Comité de Empresa se acordó por unanimidad efectuar un paro de cuatro horas en la totalidad de la empresa.

Se entendía que la situación ha llegado a un extremo donde necesitamos que la opinión pública sepa que nos están agrediendo en la calle y ni la empresa, ni el Ayuntamiento están haciendo todo lo que se puede hacer por evitarlo.

En dicha reunión surgieron varias iniciativas sobre qué tenemos que hacer para evitar las agresiones, se plantearon días de huelga, paros por turnos y al final se consensuó el de cuatro horas.

### Autoridades

Concretamente se ha establecido un paro de 10 a 14 horas el próximo miércoles 14 de febrero, con el objeto de poder participar en una gran manifestación de trabajadores ante las Autoridades de esta ciudad.

CGT se mostró de acuerdo en cualquier propuesta que fuera aprobada por la totalidad del Comité de

Empresa. En este tema no hubo ningún tipo de protagonismo y cada sindicato aportó sus ideas. La de CGT fue hacer la manifestación.

Entendemos que el problema de las agresiones es muy

importante, y de ello pueden dar fe los más de 100 compañeros y compañeras agredidos en los últimos tres años.

Al contrario que para la empresa, con sus tejemanejes para minimizar el número de agresiones, para CGT una sola agresión es motivo de preocupación y de reivindicación.

### Necesidad

Es necesario que paremos para

demostrar que los trabajadores y trabajadoras de TB están en contra de cualquier agresión a nuestros compañeros y compañeras.

Es necesario que paremos para que el Ayuntamiento y la empresa tomen las medidas necesarias y adecuadas, no sólo para reducir, sino para intentar erradicar cualquier agresión contra la plantilla de TB.

*Sigue en pág 2*



Hay que parar para que se instalen las mamparas correderas y que la empresa no nos chulee, incumpliendo acuerdos sobre las pruebas de la mamparas. Si tienen un compromiso firmado, que lo cumplan. Ya está bien de montar una mampara en un coche, de volver a montarla en el mismo coche, en vez de ir aumentando el número de vehículos con mampara.

Que diferencia con las pruebas de videocámaras, que ningún sindicato apoya abiertamente (aunque sí con la boca pequeña) donde ya están todas instaladas.

Hay que parar para que se abandone este proyecto de videovigilancia que no garantiza nuestra seguridad y que sólo sirve para llenar ciertos bolsillos y controlar a los trabajadores y trabajadoras.

### Eficacia

Este paro nos debe traer una mayor eficacia, por parte de la dirección y de la Administración, tanto en los temas judiciales como en el resto de áreas implicadas en dar apoyo y asesoramiento al trabajador agredido.

Hay que conseguir que cualquier trabajador y trabajadora agredida disfrute del tiempo imprescindible para gestionar cualquier tema relacionado con la agresión a cuenta de la empresa.

Todas las razones anteriores son vitales para CGT en el objetivo de eliminar y gestionar las agresiones. Por tanto entendemos la necesidad de realizar este paro. Está visto que sólo la fuerza de los implicados es capaz de acabar o minimizar el problema.

Pero no sólo es un paro para los colectivos de explotación, el resto de empleados y empleadas de TB deben dar su apoyo al paro y la manifestación del día 14.

### Unidos

La dirección debe ver que todos los colectivos estamos unidos, y de que a pesar de sus intentos por enfrentarnos, no lo están consiguiendo.

Debemos demostrarles que lo mejor de TMB son sus empleados de base, que todos están unidos y que no quieren que ninguno de ellos sea agredido por terceros.

**Recordad: Paro: el próximo miércoles 14 de febrero de 10 a 14h. Manifestación: a las 11:30 en Plaça Catalunya.**

## Información sobre el forro polar

A pesar de que se está acabando el invierno, muchos compañeros aún no tienen el denominado forro polar que se empezó a repartir en octubre pasado. Resulta que a pesar de tener las medidas de una gran parte de la plantilla, porque se tomaron cuando nos entregaron el anterior forro y el abrigo rojo chillón, no hubo prendas para todos. Mucha gente con medidas grandes y anchas que fueron a buscarlo se encontraron con la sorpresa de que ya no había de su talla y que tenían que esperar.

Pues bien, para la gente que fue a buscar su forro y no había, desde el 1 de febrero de 2007 lo pueden pasar a recoger por el almacén de vestuario de la cochera del Triangle. Aunque sería bueno que antes de acudir, y para no hacer el viaje en balde, confirmárais que vuestro forro está realmente en el almacén en los teléfonos 93 2148120 o 93 2108435.

Aquellos compañeros y compañeras que no acudisteis anteriormente no es seguro que podáis recoger el forro. Según hemos podido averiguar tienen preferencia la gente a la que no se le dió la prenda porque no había de su talla. A continuación el resto del colectivo. Aunque igual entramos en el periodo estival y ya no habrá prendas de invierno...

## A veure qui la diu més grossa?...



**“Si no pego el pucherazo en la urna, tú sales una mierda”**

**Qui?**

Conversación entre los vividores sindicales de UGT en Seat: Jané y Carretero.

**Òn?**

<http://www.pangea.org/baixll/pruebasverguenza/>

Es sabido por todos que en muchas empresas, al igual que en TMB, ciertos sindicatos y ciertos sindicalistas se dedican al enchufismo de familiares, a tener ascensos meteóricos y rebajes sindicales eternos.

Desgraciadamente, a veces es difícil conseguir pruebas materiales. En este caso, si se han podido conseguir pruebas de estas prácticas en la UGT de Seat.

Estos son los sindicalistas de Seat que firman expedientes de regulación de empleo a 660 trabajadores. Los que se hacen llamar representantes obreros. En TMB también existen y se parecen mucho, mucho.

# Los conductores tenemos una nueva oportunidad No la desperdiciemos



Josep  
Garganté, 13420  
Conductor Lutzana

Hace ya un año que se firmó el actual convenio colectivo. Tiempo suficiente para que todos los trabajadores y trabajadoras podamos haber juzgado que repercusiones laborales ha tenido este acuerdo en los diferentes colectivos de la empresa.

Como CGT ya expresamos nuestra postura durante la negociación de ese acuerdo. No es nuestro interés ahora entrar en disputas sobre hechos pasados.

Nuestra intención es poner sobre la mesa la actual situación laboral del colectivo de conductores y conductoras. Colectivo que podemos expresar, sin temor a equivocarnos, que es el que se siente más menospreciado por este último convenio.

No es una casualidad que seamos el colectivo más grande dentro de la empresa y el que más atrasado nos hemos quedado a nivel de mejoras en todos los sentidos. Todo ello implica un ahorro económico muy importante para la dirección de la empresa, que lo deriva para otros menesteres.

## Delegados conductores

Son muchas las propuestas para mejorar la calidad de vida de los conductores que se quedaron en el tintero del convenio actual. La más básica y más sentida por parte de CGT fue la reducción de jornada con todo lo que ello comporta.

Desde nuestro sindicato entendemos que entramos en un contexto idóneo para retomar las pasadas demandas desatendidas.

Sabemos que sólo como CGT tenemos muy difícil conseguir las propuestas de los trabajadores, pero teniéndonos en contra también.

De ahí el sentido de la iniciativa lanzada hace un mes aproximadamente: una reunión de delegados

conductores de todos los sindicatos.

Como ya habréis leído en nuestras hojas o en nuestra web, la primera reunión fue bastante aproximativa, pero si puso en evidencia para todas las partes los dos ejes básicos de demanda: **Descansos y Aumento salarial**.

En el siguiente Comité de empresa se informó de lo sucedido y se decidió que se reunieran los representantes de los trabajadores de la Comisión de Explotación

(todos delegados conductores) más un asesor por sindicato, para ir acercando posturas y concretar demandas que puedan llevarse a una Asamblea de conductores.

Desde nuestra sección sindical entendemos que, a pesar de las diferencias abismales con otros sindicatos, debemos, por el bien de la plantilla, llegar a acuerdos puntuales con una mayoría del Comité de Empresa.

Eso no significa, obviamente, que vamos a callarnos sobre diferencias en otros temas o cuestiones que pensamos que tienen que ser destapadas.

## Peligros

Evidentemente, hay varios peligros en el camino en relación a este asunto.

El primero es que para poder llegar a un acuerdo con la mayoría de los sindicatos, tengamos que rebajar tanto nuestras demandas, que a la hora de la verdad el listón esté muy bajo y no valga la pena todo el trabajo realizado.

El segundo es que, como ya intuimos en el pasado Comité de empresa, alguno de los sindicatos trate de alargar el proceso hasta el aburrimiento o salga con cualquier excusa para romper cualquier acuerdo a que se llegue.

A pesar de todo, nuestra opinión es que más nos vale arriesgar para tratar de mejorar el convenio por estas vías que esperarnos sentados, como a algunos les gustaría, a que se termine éste en el 2008.

De los conductores dependerá que pase una cosa o la otra.

Radio Rosko: 91.4 de la FM  
Cada jueves de 9 a 10  
de la mañana  
Repetición del programa:  
Viernes de 13 a 14h y  
martes de 18 a 19h  
[www.radiorosko.org](http://www.radiorosko.org)

# Algunos apuntes sobre el último Comité de Seguridad y Salud



Nico para los amigos  
12937 para los  
directivos

El lunes 4 de febrero mantuvimos en la cochera de Triangle una reunión del Comité de Seguridad y Salud para acabar de concretar las modificaciones de la mampara y definir los pasos de peatones en el interior de la cochera.

Parece ser que por fin nos ponemos de acuerdo en como debe ser la mampara. Después de ver como la modificación del cristal

en diagonal que se efectuó sobre el coche 3460 producía reflejos y volver al cristal recto nos quedaban otros detalles para acabar de definir como queremos el modelo. Sobre la mampara de cristal recto se ha modificado el cristal que va del puntal a la luna delantera, este cristal tendrá unas medidas distintas para que los mecánicos puedan acceder al cartel indicador de línea sin la necesidad de desmontar todo el cristal. También se ha anulado el hueco que había para el SPV con lo cual estamos más protegidos.

En siguientes reuniones tendremos que decidir sobre su instalación al resto de la flota y ver que está pasando con la videovigilancia, ya que la dirección de la empresa, de forma unilateral, ya la ha montado en siete coches.

En esta reunión también se solicitó a la empresa que se señalizase de una forma más visible donde están ubicados los extintores y mangueras contra incendios y los

teléfonos de comunicación dentro del aparcamiento de buses del Triangle.

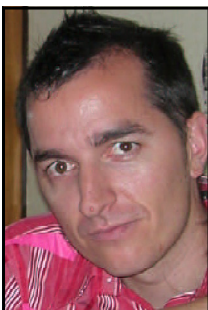
Actualmente están señalizados con una placa y una banderola que sólo es visible desde un punto de la columna donde están situados. Se puede dar el caso que tengas un extintor justo detrás de la columna que tienes al lado, se produzca un incendio y no saber que tienes un extintor allí.

Se trabajó sobre las ideas que llevábamos los delegados de CGT para definir donde han de ir los pasos de peatones dentro del aparcamiento de buses. En la cochera de Triangle no hay pasos de peatones en esa zona y el no saber por donde tenemos que pasar andando y por donde nos pueden venir los compañeros que van caminando cuando nosotros sacamos un bus puede producir atropellos. También se ha trabajado sobre la idea de identificar donde están aparcados los autobuses por su número de calca.

Fue una reunión en las que se trabajo sobre los lugares donde se ha de implantar las propuestas y modificaciones (Buses, Patio, Aparcamiento) que creemos bastante satisfactoria ya que hubo más acuerdos que desacuerdos.

Lo malo de estas reuniones es que tanto algunos directivos como algunos representantes de los trabajadores no saben debatir si no es sentados en una mesa ya que si salen al patio de la cochera se dedican a hacer corrillos y no se centran, como si asimilasen patio con recreo.

## Inspecció de treball ens dona la raó en matèria de seguretat i salut



Óscar Juvé,  
12933  
Conductor Triangle

CGT després d'intentar que l'empresa arreglès les escales d'accès al parking de vehicles particulars pel camí habitual, que és el Comité de Seguretat i Salut i veient que l'empresa es negava a arreglar-les varem interposar una denuncia a Inspecció de Treball.

El resultat d'aquesta denuncia ha estat que l'inspector ens dona la

raó (penden de la seva resolució) en que s'han d'arreglar. A la qual cosa el representant de l'empresa ha dit que farà un recurs. La normativa és clara en aquest sentit i tot i així ho recorren dient a més a més que ells tenen molta consciència i cultura en el tema de prevenció de riscos laborals. Si ells no col·laboren nosaltres farem servir totes les armes legals el nostre abast per combatre'ls i tenir una empresa amb una gran cultura en matèria de prevenció des de tots els estaments de la mateixa.

# La CGT gana tres denuncias en inspección de trabajo

● **Trabajar una Fiesta Oficial de tu grupo de descansos genera un plus extra de 50 euros**

*“Esta inspección REQUIERE a la Empresa para que proceda al abono de 50 euros según el contenido del artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa 2005-2008 a dicho trabajador”*

Así de claro lo ha puesto el inspector de trabajo en la resolución que ha emitido en la que además ha añadido que *“...el contenido del referido artículo es claro en este punto concreto de discusión, sin necesidad de mediar decisión judicial.”*

Éste ha sido el resultado de un denuncia que ha puesto CGT para que se le reconociera el derecho al compañero Antonio Aranda de cobrar el plus especial de 50€, además del plus por fiesta doblada, por haber trabajado una fiesta oficial de su grupo de descanso y que la empresa no quería abonarle dando como explicación un escueto NO PROCEDE.

**¡Pues si procede! y la inspección lo entiende así, por lo que desde aquí animamos a todos los compañeros que desde enero del 2006 hayan trabajado una fiesta oficial, que en principio tuvieran asignada como descanso, a que hagan la oportuna reclamación de haberes.**

Esperamos también que los “gandules” miembros de la Comisión Paritaria aclaren este artículo del convenio, con la ayuda de esta resolución, para que en un futuro no se produzcan casos similares.

● **TB tendrá que pagar 100€ a un conductor**

La segunda denuncia ganada en la Inspección por CGT viene de lejos.

Ésta arranca cuando el compañero del Triangle, Fernando Pérez, trabajo el domingo, 1 de enero del 2006, que tenía fiesta por grupo de descanso y la

empresa no le quiso abonar los 100€ que marca el convenio por trasladar su descanso a un viernes, pagándole sólo los 170 euros como plus especial, establecido por trabajar el 1 de enero.

Cuando Pérez hizo la reclamación correspondiente la empresa le contestó que ese plus sólo era efectivo a partir del 7 y 8 de enero de 2006.

Es en este punto que CGT se pone en marcha y denuncia el tema en Inspección donde demostramos, una vez más, la incompetencia de algunos jefes al conseguir de la Inspección la siguiente resolución:

*“Esta Inspección REQUIERE a la empresa para que proceda al abono de 100 € según el contenido del art. 20 del Convenio Colectivo de la Empresa 2005-2008, a dicho trabajador”.*

● **La inspección sanciona con 1000€ a TMB por haberle pagado al exsecretario general de Ccoo y Sit horas extras ilegales**

CGT detectó que el ex secretario general de Sit y Ccoo, Antonio Gordillo, cobró durante el año 2005 165 horas extras con consentimiento del Jefe de los CON,s de Poniente y Lutzana, Ángel Casalta.

Como es sabido, la ley sólo permite realizar 80 horas extras al año y naturalmente la Inspección de Treball de Barcelona tampoco, por eso, este organismo público no ha dudado en abrir, después de comprobar la denuncia de CGT, una acta de infracción contra TMB con una petición de multa de 1000 euros.

Esperamos que la dirección abandone esta práctica fraudulenta y que los responsables de ello sean debidamente amonestados.

También requerimos a Ccoo y a Ugt a que vigilen el cumplimiento de los acuerdos que firman.

El límite de 80 horas extras anuales fue pactado por estas centrales sindicales en el redactado del Estatuto de los Trabajadores.

## Utopia i realitat N°62

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

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

● Telèfons: Lutzana: 669171957, Zona Franca: 616536303, Ponent: 659601877,

Horta: 686440173, Triangle: 676705062, Tallers: 696768715, Administratiu: 677312658

● Web: www.cgtbus.com ● Email: info@cgtbus.com

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

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

# La Comisión de explotación y las vacaciones



Vicente Oscar Mellado, 12076 Conductor Horta

Como habréis podido observar la dirección de la empresa ha publicado las tandas de vacaciones de los conductores y actualmente está en su proceso de escogida.

Sabemos que hay descontento entre la plantilla puesto que han desaparecido tandas y algunas incluso han perdido días de vacaciones. También mostráis quejas porque ya no existe la tanda

de septiembre como la había hace unos años.

Pues bien, lo que hay publicado no ha recibido el apoyo de ninguno de los sindicatos.

## Aplicando el rodillo

La dirección de la empresa está aplicando las tandas de vacaciones que ha creído conveniente en función de sus necesidades. Pero a pesar de las formas esto no deja de ir en contra de la normativa, porque cumple los requisitos marcados en convenio (artº 51 del C.C.98-01) donde se establecen que las tandas deben tener una media ponderada de 26 días y un porcentaje del 70% de la plantilla de conductores y conductoras con vacaciones en periodo estival. Este porcentaje quedó establecido en el acuerdo de fin de huelga de diciembre del 2000 donde conseguimos los 13 fines de semana.

Pero a pesar de cumplir lo pactado, nos encontramos con un perjuicio a la plantilla, puesto que este año se puede ir menos gente con tandas asignadas en verano con respecto a años anteriores. En la anterior escogida un 75% de la plantilla tenía tanda marcada en verano. En ésta, sólo el 70,51% tiene tanda segura en verano. El año anterior el 11,5% se fue en Navidad y Semana Santa, este año será un 10%. Esto nos lleva a un incremento de la gente que se tiene que ir fuera de tanda. Hemos pasado del 13,5% al 19,49%. Un 6% más se verá obligado a disfrutar sus vacaciones fuera del verano, la Navidad o la Semana Santa.

Que lejos quedan los años en que se acordaba con la empresa tandas de verano con el 81% de la plantilla, más el 11,5% de Navidad. Únicamente se iba fuera de tanda un 7,5%, vamos... igualito que ahora.

A esto se puede añadir que otros colectivos como los mandos de explotación tienen garantizado un 35% de

la plantilla con vacaciones en el mes de julio y otro 40% de esta plantilla tiene vacaciones en el mes de agosto, según se refleja en el acuerdo de mandos firmado después del convenio 2005-2008.

Pero no sólo son los porcentajes, también perdemos días de vacaciones. El año pasado, todas las tandas que se escogieron tenían 26 o más días. Concretamente había dos tandas de 26, una de 27 y seis de 28. En esta escogida hay una tanda de 21 días, dos tandas de 22, tres tandas de 27 y dos tandas de 28.

Haciendo números nos encontramos con que, además, hay menos tandas marcadas en verano. En 2006 había 8 tandas y este año hay 7 tandas.

Otro ejemplo que os podemos comentar es la cantidad de personas que están en un día de vacaciones. El 2 de agosto de 2006 había un total del 36% de la plantilla con tanda de vacaciones. En 2007 será 29,17% (7 puntos menos). El 20 de agosto del 2006 había otro 36% de la plantilla con tanda. En 2007 será un 32,17% (4 puntos menos)

Uno de los argumentos de la empresa era que concentraba más gente de vacaciones en el mes de agosto con respecto a años anteriores, pues bien: el 15 de julio de 2006 había 19% de la plantilla con tanda. Este año será un 29,17% (10 puntos más). El 10 de septiembre de 2006 había un 20% de la plantilla con tanda, este año será un 29,17% (nueve puntos más)

Y todo este retroceso: menos tandas en verano, menos porcentaje de plantilla en tanda y menos días de vacaciones por tanda, la empresa lo ha aplicado sin ningún tipo de compensación al conductor y conductora, ni de tipo económico, ni de incremento de descansos o de reducción de jornada. ¿Hasta cuando vamos a aguantar esta desconsideración hacia la plantilla?

Durante las reuniones se barajaron otro modo de hacer vacaciones. La dirección de la empresa propuso que se podía ir más gente pero menos días durante el verano, estableciendo unas tandas de sólo 20 o 21 días. Tampoco se movieron demasiado en el tema económico. Lo máximo que llegaron a ofertar fueron unos míseros 50 euros.

Me hace gracia que nos pidan esfuerzos a los trabajadores y no sean capaces de hacerlos la dirección ¿Se habrán gastado todo el dinero en las lanzaderas del

verano? Con estas tandas consiguen que se venda menos días por lo que el gasto será menos, nos pagaran menos y nos darán menos días a cambio. Que bueno es el convenio donde todo significa derechos a cambio de dinero. Eso, o disfrutar de tus derechos y pasar hambre...

### Vacaciones y 40/12

Otro tema de las vacaciones es la negativa de la empresa a identificar que días corresponden a vacaciones en los grupos del 40/12. Esto ha provocado que personas que han estado de baja en sus semanas de descanso pierdan los días de vacaciones que incluyeron en esas semanas. Con esto se produce una discriminación con respecto a los grupos 50, puesto que tienen más días de vacaciones e incumplen lo que marca el Estatuto de los Trabajadores con respecto a las vacaciones. Pero como a esta empresa no le gusta arreglar los problemas dialogando ya se ha cursado la correspondiente denuncia en Inspección de trabajo.

### Fiesta oficial recuperable

Respecto a la Fiesta Oficial que este año será contabilizada como jornada ordinaria, estamos a la espera de la interpretación de la empresa en el supuesto que el 1 de mayo o el 4 de junio, un conductor o conductora no la trabaje. Ya se estableció que se contara como ordinaria la primera fiesta oficial que se trabajase, pero ahora las palabras se las ha llevado el viento, y parece que esperen a que se produzcan los problemas en vez de hablarlo antes y tenerlo solucionado cuando este se produzca. Igual que con lo del Carné por Puntos.

### Cuadro de vacantes

Como habréis visto por las cocheras se está escogiendo un cuadro de vacantes que entrará en vigor el 19 de febrero. El siguiente cuadro casi coincidirá con el cierre de Lutzana (el Ayuntamiento ha establecido la fecha del 15 de abril, aunque habrá que verlo) puesto que empezará el 23 de abril para los fijos y entrará en vigor de forma definitiva el 14 de mayo.

### Permiso de Paternidad:

Desde la sección sindical de CGT en autobuses hemos solicitado a la empresa el adelanto del permiso de paternidad de 15 días antes de que se apruebe la ley. Le hemos facilitado a la Dirección una serie de empresas en las cuales ya se aplica. Aprovechando que la empresa ha puesto en marcha la Responsabilidad Social Corporativa solicitamos desde esta publicación que dé un primer paso en este terreno y facilite esta mejora social para todos sus trabajadores. De esta manera quedaría bien claro su interés en este ámbito tantas veces repetido.

## Y en Mayo...elecciones a la Alcaldía de Barcelona

Los políticos, al igual que los vividores sindicales, sólo se acuerdan de los problemas de la gente cuando llegan elecciones. Y, es en ese momento, cuando se vuelven locos por salir en la foto. Un claro ejemplo es el del actual Alcalde de Barcelona, Jordi Hereu, que aparece en el último HORA PUNTA hasta en cuatro ocasiones.

**Lo que no les gusta tanto es que se le de bombo y platillo a sus sueldos, dietas aparte, claro está...**

Buscando por Internet se pueden encontrar páginas en la que nuestro querido Ayuntamiento nos "informa" de **parte de lo que cobran nuestros políticos municipales**. Verás que sea cual sea su afiliación política todos se ponen de acuerdo a la hora de fijar sus salarios, a modo de ejemplo comprueba lo que cobra el Presidente de TMB, **Xavier Casas** por el puesto que ocupa en la alcaldía, sólo 105.400 €.



<http://w3.bcn.es/fitxers/ajuntament/retribucionsalts-carrecs2006cast.669.pdf>



Erase una vez, una empresa en la que no se practicaba el acoso laboral.

Pero en el siglo XXI, el día de S. Benigno, 11-XI-06, acontecieron los hechos que paso a relatar.

-by Carlos/2196-

¡Topetas, que aburrimiento! esto de ser jefe es un troñazo. Antes aún... Era diferente... Pero ahora...

Ebland ben.

¡Ya lo tengo... haré un sorteo!

¡Soy un genio!

... Minutos más tarde...

¡A ver mis niñas! ¿Quién es hoy el afortunado?

¡EL UNO!

¡EL DOS!

¡EL SIETE!

¡EL SEIS!

¡EL TRES!

Hola, je je... Ya salió el premiado... Mira, haremos bla, bla, bla...

Si, si ya verás lo que relmos, je je...

En otro lugar...

¡Cago en l'olla...! ...tarde voy, meandome vengo...

11:16 AM Ya viene, enchufa el crono

¡OK!

Ahora vamos a cargarle el pasaje mientras está ocupado, je je

¡Pues eso! que no pare la música, je je je

11:20 AM ¿Lo tienes...?

¡UP! que desahogo!

¡SI!

Vale, apuntalo

4:00

¿Ya tienes el pasaje cargado, vete limitado... "recuperando" sin prisa

¡Jo... que nervios!

Ahora, ya podemos llamar a los de seguimiento

Primera Parada 11:30 AM Buenos días, este bus llega hasta el Mercat de Sant Antoni

¿Como dice...?

¡A mí que me importa, yo voy al paralelo!

Que voy limitado y llegamos al Mercat

¡Solo!

¡Lo siento señor!

Vaya nervias tengo

La misma parada 11:35 AM

¿Llega al Molino...?

No señora, lo siento, ya he expli...

Pues yo tengo que ir al...

Si, pero acabo de expli...

¿Que poca vergüenza, ¿Como voy yo al Molino?

¡Son las... unos des-gracias! hacen lo que quieren

11:39AM

Insultado, acoplado, presionado y otras cosas que acababan en "ado"... Los hechos continuaron

Base al 7... ¿Te ha pasado el turno 9...?

Afirmativo SI.

Negativo NO

Con la que llevo encima y la base solo piensa en que me estoy roneando... ¡Aljo que sí!

Se sentía perseguido, observado... él sabía que no estaba solo...

Tengo al 7 en el punto de mira, el 11 está a unos 3m. calculo yo

SIMEÓN Ayudando a explotar

OK. Le rellamo que llevo manos libres je je je...





Dice la U.E. (14-V-01) sobre el Acoso moral en el trabajo: "Es aquel comportamiento negativo entre **compañeros** o entre **superiores** o **inferiores jerárquicos**, a causa del cual el afectado es objeto de **acoso** y **ataque sistemático durante mucho tiempo**, de modo **directo o indirecto**, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de **hacerte el vacío**"

(<http://www.acosomoral.org/acoso2.htm>)



# A los conductores se les traicionó... a los mandos, además, se les mintió

Lo único positivo del **ACUERDO DE MANDOS** es que se ha podido demostrar lo que **CGT** dijo durante la negociación del convenio cuando pedíamos al **SUC** *que no se firmara tan pronto, que había y se podía sacar más dinero para la plantilla, que estábamos muy lejos de haber llegado al tope económico.*

Los **Mena (Ccoo)** y compañía no nos hicieron caso y firmaron cuando se lo pidió la empresa esgrimiendo como excusa que ya se había llegado al tope.

El nuevo **COMPLEMENTO PERSONAL** de los **MIES** (1200€ en el 2006) y el nuevo plus de **APRECIACIÓN DE LA ACTUACIÓN** (hasta 600€) junto al cobro de los **OBJETIVOS** (en el 2006 puede llegar a los 1200€ por mando) son pluses firmados fuera de convenio que demuestran que teníamos razón, y que los que firmaron el convenio ya sabían lo que iba a venir después de su firma traicionera.

Por su parte los **MIES**, a los que se les prometía para después del convenio *“el oro y el moro”* y que mayoritariamente votaron a favor del convenio, en un primer momento han sido *“pasotas”* con el **ACUERDO DE MIES** e incluso lo han visto con agrado por el aumento que han tenido en sus nóminas, pero ahora, con la entrada en vigor de su contenido organizativo, se dan cuenta de que han sido engañados.

Se dan cuenta de cómo la empresa y los líderes del **SUC** los utilizaron para *“joder”* a los niveles más bajos en el referéndum del convenio para luego venderles sus derechos por *“cuatro duros”*.

## Mentiras SUC-empresa

Si leemos el **ACUERDO DE MANDOS** vemos que en el primer párrafo aparece la primera mentira.: *..El art. 42 del convenio de TB...establece a partir de la firma se revisara el ACUERDO DE MANDOS para adecuarlo a las especificaciones del convenio.*

No es verdad que el art. 42 del convenio diga eso, lo que está escrito realmente en este artículo es que *...los MIES tendrán las mismas garantías con relación a su calendario laboral en las condiciones que se ha plateado para este convenio al personal de explotación y material móvil, respectivamente.*

*Para este fin...se revisará el pacto de mandos para adecuarlo a las especificaciones del convenio.*

Para cumplir este artículo lo único que había que hacer era adecuar el anterior **ACUERDO** para que los **MIES** pudiesen escoger libremente entre los dos sistemas de

descansos desarrollados en el **Art. 22** del convenio (sistema estándar o 40/12).

Pero eso, que parecía tan fácil, lo han complicado para aprovechar la situación y meter a los **MIES** lo que llevaban años intentando: *la polivalencia de funciones, la pérdida de derechos, el ahorro de puestos de trabajo y también el miedo en el cuerpo.*

El nuevo acuerdo cambia el modo de organización del trabajo. Antes los mandos estaban divididos en dos grupos: los de los **Centros Operativos** y los de **CRT**. Y ahora todos los mandos pasan a estar adscritos a uno de los **GOL** (Grupo Operativo de Línea) existentes, donde pueden desarrollar cualquier trabajo bajo las ordenes de un **CGOL** (Cap de GOL).

Los mandos con el antiguo acuerdo tenían un puesto de trabajo estable, bien en una cochera o en **CRT**, donde escogían el turno de trabajo, la cobertura de incidencias, las vacaciones y los días de convenio por antigüedad.

Con el nuevo acuerdo los mandos sólo pueden escoger el turno e indicar la preferencia por el Centro de trabajo para que la empresa les destine a un **GOL** determinado donde no tendrán un puesto de trabajo estable ya que podrán rotar, a gusto del **CGOL** de turno, y en cualquier momento, por cada uno de los puestos de trabajo que integran cada **GOL**.

Desde **CGT** denunciamos que con este acuerdo los **MIES** pierden calidad de vida laboral al desaparecer la estabilidad en el puesto de trabajo y la claridad para acceder a él. Esta pérdida se ha vendido por **100 €/mes** con el agravante de no consultar a los afectados antes de la firma definitiva. Decimos claramente que estamos en contra de este acuerdo y vamos a seguir luchando contra él. Seguimos pensando que el colectivo de mandos de explotación ha de tener el mismo sistema de descansos que los conductores, los Grupos 50 o poder elegir voluntariamente el 40/12. Debe tener 13 fines de semanas asegurados cada año, incluso los que coincidan en verano.

Con este acuerdo se demuestra que hay dinero en las arcas de **TMB** por lo que la plantilla tiene razón al exigir que los aumentos de los **mandos** se extiendan al resto de trabajadores de autobuses.

Visto lo visto, ya va siendo hora que desde el Comité de Empresa se tome el tema de los mandos y se fiscalice el desastre que han organizado los **Mena, Blanco, Faus** ... **LOS MANDOS LO AGRADECERÁN.**

# Ugt ¿informa o manipula?

El lunes pasado **Ugt** repartió una hoja, ellos dicen que informativa, donde publicaban una tabla salarial con los sueldos que vamos a tener en el 2007 y los comparaba con las tablas del año anterior.

Hasta aquí la cosa podría ser normal, ellos han firmado el convenio y es lógico que lo vendan como algo positivo, pero lo que es del todo criticable es la manipulación que hacen de los datos para que la plantilla saque conclusiones que no son reales. UGT escoge los datos que publica y “se olvida” de incluir los que no le interesan que salgan.

## ¿Como hacer una tabla comparativa?

Lo primero que hay que hacer es comparar lo que cobran todos los colectivos, o al menos los que ocupan la mayor parte de la plantilla. **Ugt** “se olvida” de poner en su hoja lo que cobran, por ejemplo, los **Mandos de Explotación**.

También hay que relacionar los datos correctamente, por ejemplo, lo que cobran los diferentes colectivos por las mismas horas de trabajo. En la tabla de **Ugt** se incluye el **Tiempo de presencia** de los conductores, dato que no se debería de incluir si queremos comparar sueldos con otros colectivos, ya que la presencia se cobra por trabajar unas 83 horas más que el resto de la plantilla de **TB**. Lo correcto es poner lo que ganan los distintos colectivos por las 1690 horas/año que marca el convenio.

Tampoco se pueden omitir datos intencionadamente, como por ejemplo el **Plus de Productividad** que cobran muchos mecánicos. Por último, **Ugt** tendría repasar las tablas antes de aprobarlas como ya ha hecho en la última reunión de la Comisión Paritaria, con los errores con los que las han publicado. Pero bueno ya sabemos que esto último es mucho trabajo para los más de 7 liberados de Ugt que cobran de TB.

Para que puedas comparar reproducimos aquí, por una parte, los datos que pone Ugt y por otra una tabla realizada por CGT con los datos de TMB.

<b>Cuadro realizado por Ugt para el 2007</b>	CONDUCTOR	MECÁNICO	ADMINISTRAT
TOTAL SALARIO ANUAL	24.162 €	24.162 €	24.162 €
PLUS COBRANZA	1.894 €		
TIEMPO PRESENCIA	1.403 €		
PLUS POLIVALENCIA Y TALLERES		1.538 €	
PLUS VPT			927 €
TOTAL SALARIO ANUAL	<b>27.459 €</b>	<b>25.699 €</b>	<b>25.089 €</b>
DIFERENCIAS 2006-2007	972 €	910 €	883 €

<b>Salario total anual 2007 por 1.690 horas de trabajo de convenio, sin horas extras y/o de presencia</b>					
<b>Cuadro realizado por CGT (según tablas de TMB)</b>	Mando explotac.	Mecánico nivel.6	Conductor nivel.6	Mecánico T1 o sin produc	Adminis nivel.6
SALARIO ANUAL (salario base, complemento puesto trabajo, pagas extras y vacaciones.)	27.100,65	24.161,52	24.161,52	24.161,52	24.161,52
(1) APRECIACIÓN ACTUACIÓN (variable hasta 600€)	600,00				
(2) OBJETIVOS (variable que puede llegar a 1200/año)	1.200,00				
PLUS COBRANZA			1.893,72		
PLUS POLIVALENCIA		1.537,80		1.537,80	
PLUS PRODUCTIVIDAD		689,04			
PLUS VPT (colectivo sin primas)					927,00
<b>TOTAL</b>	<b>+/- 31.918,65</b>	<b>26.388,36</b>	<b>26.055,24</b>	<b>25.699,32</b>	<b>25.088,52</b>

(1 y 2) La APRECIACIÓN DE LA ACTUACIÓN y los OBJETIVOS son pagas variables pactados para los mandos por el trabajo que puedan realizar dentro de su jornada. En concreto la APRECIACIÓN DE LA ACTUACIÓN se paga a propuesta de los CGOL después de entrevistarse con cada mando, para el año 2006 este plus personal podría llegar a 600 euros. Desconocemos lo que tienen pactado para el 2007. El pago de los OBJETIVOS es otro plus ligado a conseguir los objetivos que se marque cada año cada Centro Operativo. Para el 2006 se marcó que en caso de conseguir el 100% de estos objetivos cada mando cobraría 1.200 €.

# El doble significado de las Horas Extras



Juan Manuel,  
Estévez, 12098  
Conductor Z.F.

Aunque en el Estatuto de los Trabajadores dice claramente que las horas extraordinarias serán voluntarias por parte del trabajador deja la posibilidad de que en los convenios se pueda pactar la obligatoriedad de éstas, que es nuestro caso. En el 2006 otro año más, los conductores de nuestra empresa hemos hecho aproximadamente 200.000 horas

extras de obligado cumplimiento que equivaldría a la contratación de 116 conductores más, pero eso no es todo, también hacemos más de 300.000 horas de presencia que no es más que una manera perversa de interpretar un vacío legal para camuflar horas extras que serían 198 conductores más.

## Motivos

Pero ¿Porqué la empresa le interesa esto?

Varios son los motivos, por una parte como la hora extra está sólo ligeramente por encima de la ordinaria el ahorro que tiene en pagos a la seguridad social son

significativos, además hay que sumar los costes de vacaciones, licencias, convenios, bajas, uniformes, formación, etc. Por otro lado sabe que los conductores, que ya es un colectivo que por sus condiciones no se siente valorado, se convertiría en una caja de bombas, me explico. Imaginad por un momento que quitamos estas horas que además de las ordinarias hacemos, está clarísimo ganaríamos en calidad de vida, pero la reducción de nuestras nóminas sería tan importante que el descontento haría peligrar y mucho el frágil equilibrio de su tan ansiada paz social.

Aunque cada uno de nosotros tiene unas necesidades y unas expectativas cuando uno piensa que hay que mejorar en nuestras condiciones de trabajo, creo que está claro que es mejorar las condiciones mínimas, que serían la eliminación de estos excesos de jornada manteniendo un sueldo mínimamente digno (como dicen algunos compañeros irónicamente me conformo con hacer las 40h. semanales y no las 48 que hago actualmente) y a partir de ahí la voluntariedad beneficiaría tanto a los que prefieren calidad de vida como a los que tienen necesidades económicas.

## Refundido de Convenios

# Rápidos para firmar, vagos para trabajar

## Todos se echan la culpa

Actualmente, aparte del convenio, existe un "montón" de normas que regulan las relaciones y condiciones laborales de TB. Hemos de imaginar que los firmantes del convenio, hace ya más de un año, cayeron en la cuenta del disparate que ello significa y por eso hemos de suponer también, que en el acta final de la firma del convenio acordaron darse un plazo de un año para refundir e integrar en el convenio toda la normativa que pueda estar en vigor.

Ha pasado más de un año y la plantilla todavía no tiene en sus manos ese texto refundido. El motivo real no se sabe, según la empresa la culpa la tienen los del SUC que son unos "vagos" y según el SUC la culpa es de la empresa que ha

querido aprovechar la ocasión para meterles algún gol.

## Suquia

Desde CGT hartos de tanta insensatez, por parte de unos y de otros, nos hemos dirigido al presidente de la Comisión Negociadora del Convenio, F. Javier Suquia, para que intente poner orden en este convenio, pidiéndole que haga lo posible para que unos y otros cumplan lo que firmaron, delante de él, con tanta prisa.

Una vez más queda demostrado que los "responsables del SUC" son muy rápidos para firmar pero muy vagos para trabajar.

**Nota: Puedes leer la carta dirigida a Suquia en [www.cgtbus.com](http://www.cgtbus.com)**

**Convenio Colectivo 2006-2007 de TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA-GASTEIZ, SA:**  
Un convenio que hay que leer con atención. Lo ha firmado CGT. Echad una ojeada a la jornada, las vacaciones rotativas, las horas extras, la regulación del acoso, la incorporación en la empresa...Puedes encontrarlo en [www.cgtbus.com](http://www.cgtbus.com)

# Conceptes que apareixen en un servei

Quan ens donen un servei per telèfon, l'agafem d'intranet o bé del quadre de servei de la cotxera, surten reflectits uns conceptes (que no són tots els que estan, ni estan tots els que són) els quals tenen una repercussió sobre la nostre jornada i sobre la manera de cobrar la nòmina.

Els conceptes són els següents:

(1).PRESA DE SERVEI: són els 10 minuts que s'ha d'estar abans de sortir el bus per la porta de la cotxera per revisar-lo i localitzar possibles avaries o defectes. Es comptabilitza com a temps de presència.

(2).TEMPS DE SERVEI: és el temps efectiu més el temps de presència, menys els 10 minuts de presa de servei.

(3).TEMPS TOTAL: englobaria el temps de servei més la presa de servei, si aquest es treu des de la cotxera.

(4).TEMPS EFECTIU: és quan estem circulant amb el bus agafant i deixant passatge i cobrant.

(5).TEMPS DE PRESENCIA: temps d'espera en els finals, els viatges sense servei de sortides i entrades de dipòsit i el temps de presa del servei (si aquest surt de cotxera).

(6).HORES EXTRES: són aquelles hores que no són ordinàries i que tampoc són presència (manera d'amagar l'extraordinari) i que no poden superar les 80 hores anuals. No apareixent més de 10 minuts diaris d'extra per servei per no passar-te de l'extraordinari màxim anual.

(7).EXCEDENT HORES PRESENCIA: és el resultat de restar-li 20 minuts, de la garantia de presència, al temps de presència que té el servei. Per exemple un servei que tinguis 37 minuts de temps de presència tindria un Exc.H.Presència de 17 minuts.

(8).COMPUT DE DESCANS: és excedent d'extra que com no es pot superar les 80 hores extres, genera un temps que quan aconseguixes acumular 6,44 tens 1 dia de descans. Aquest temps s'hauria de revisar trimestralment, i donar-te els dies acumulats.

Posaré un exemple pràctic perquè quedi més clar:

SERVEI: 15 LINIA: 01 TORN: 01

14:55 Passeig de Gracia/Aragó

22:45 Cotxeres

T.SERVEI:7h50min, T.TOTAL:7h50min

T.EFFECTIU:7h13min, T.PRESENCIA:37min

H.EXTRA:10min, EXC.H.PRES.:17min,

COMPUT DESCANS:19min

6h44min(efectiu marcat per conveni)+20min(garantia presència)=7h04min

7h50min(t.total)-

7h04min=46min][37min(t.presència)-20min(garantia presència)=17min(exc.h.pres.)

46min-17min(exc.h.pres.)= 29 min dels quals els primers 10min sempre són extra i els restants són còmput de descans. Si aquesta ultima resta hagués donat 10 o menys, aleshores no es generaria còmput de descans, únicament extraordinari.

Si el servei que realitzem té menys de 6'44 de temps efectiu i més de 20min de presència, llavors l'excedent de presència passa a cobrir la mancança de temps efectiu. És a dir si un servei tingués 6h40min d'efectiu i 25 de presència, tindríem 5min exc.h.pres. dels quals 4min.,serien per tapar la manca que té el servei per arribar a les 6h44min i el minut sobrant seria exc. temps de presència.

Segons el conveni que regeix les nostres vides, en l'àmbit laboral, tenim una garantia mínima per a cada conductor/a de 83 hores anuals de temps de presència.

Després tenim 80 hores extres anuals com a màxim. Però 44h20min extres ja són obligades, al fer-nos treballar 7 dies festius(festa pagada) a 6h20min. Són 6'20 perquè els festius a part de ser extra, només compta com efectiu aquesta quantitat, després se li suma 20 min de garantia presència i el temps restant és extra sobre extra, per tant una il·legalitat o com a mínim una irregularitat.

Resumint al final de l'any treballem 1690h ordinàries + 83h garantia presència + 44h20min extres obligades(festius)=1823h 20min com a mínim, si el teu servei té extra ja ni t'explico.

						1	2	3	4	5	6	7		8
Servei	Torn	Lloc				Presa Servei	Temps Servei	Temps Total	Temps Efectiu	Temps Presenc	Hores Extra	Exced H pres.	Prima Part	Comput Descans
15	01	COM	Passeig de Gracia/Aragó	A	14.55	—								
		ACA	Deposit	T	22.45	—	7,50	7,50	7,13	0,37	0,10	0,17		0,19

# Què són els contractes “basura” i qui els ha creat? Una resposta a Ccoo



Oscar Juvé,  
12933  
Conductor Triangle

Els contractes “basura” són contractes d’aprenentatge o en practiques i que tenen un salari entre el 60% i el 75% del SMI.

Aquests contractes neixen el 1993 fruit de l’acord entre patronal, govern central, UGT i CCOO, és l’anomenada Reforma Laboral. Aquesta reforma el que va facilitar és que els treballadors fessin la feina per un sou ridícul i s’abaratís

l’acomiadament.

**Aprenentatge:** Dura de sis mesos a tres anys. Per conveni sectorial es poden fixar durades diferents, fora d’aquests límits. La finalitat o causa és adquirir la formació teòrica i pràctica necessàries per desenvolupar un ofici o treball. La retribució es fixarà segons conveni. No inferior al 70%, 80% ó 90% del Salari Mínim Interprofessional (SMI) durant el primer, segon o tercer anys de vigència del contracte. Fins i tot es pot reduir proporcionalment si es pacte un major temps per formació. En tot cas, el 85% del SMI els dos primers anys per menors de 18 anys. La quota a la Seguretat Social serà única de 3.500 pessetes, més 550 pessetes. Està exclosa la prestació econòmica per ILT (enfermetat comú i accident no laboral) així com l’atur. Finalitza amb la comunicació al Inem. Es facilitarà la certificació relativa al nivell de formació pràctica adquirida. Serà de forma escrita (model oficial). Es subscriu per joves de 16 a 25 anys sense titulació exigida. El número màxim d’aprenents està en relació amb el número de treballadors de l’empresa. Expirada la duració màxima,

## Jornada Parcial

Quando se realiza un cursillo (que suele durar 7 horas) a los trabajadores a jornada parcial se nos introduce en las cocheras ese día sólo con el concepto “cursillo”, tomando nuestra media horaria de 4h47”. Con lo cual, si no informas mediante parte que te introduzcan las 2h13” restantes las acabas perdiendo. Ya hemos avisado en varias ocasiones a la empresa de este hecho y hasta han reconocido que sucede. Desgraciadamente, no han hecho nada para cambiarlo a nivel informático y es el propio trabajador el que mediante parte tiene que asegurarse de no perder esas horas. ¡Estate atento!

no es podrà contractar per la mateixa o diferent empresa sota la mateixa modalitat. Hi ha una subvenció de 550.000 pessetes pes contractes d’aprenentatge que es transformen en indefinits.

**En pràctiques:** La seva durada es de sis mesos a dos anys. La finalitat és facilitar la pràctica professional adequada al nivell dels estudis cursats pels treballadors. La retribució es farà segons conveni col·lectiu, sense que pugui ser inferior al 60% ó 75% durant el primer o segon any, respectivament. La cotització a la Seguretat Social es regeix segons les normes generals. Es finalitza amb l’obligació per part de l’empresari d’expedir el certificat de la duració, lloc de treball i tasques realitzades una vegada comunicat al Inem. Serà per escrit (model oficial). Podran ser contractats treballadors en possessió de titulació universitària o Formació Professional de grau mig o superior, o títols oficialment reconeguts com equivalents dintre dels quatre anys següents a la seva obtenció. Cap treballador podrà està contractat en pràctiques en la mateixa o distinta empresa, per temps superior a dos anys, en virtut de la mateixa titulació. Hi ha una subvenció de 550.000 pessetes pels que es transformin en indefinits.

Queda clar amb aquest petit incís, que firmar un acord puntual per solucionar un problema puntual com és el dels companys contractats a l’estiu, sense caps de setmana perquè ho diu el conveni (Títol III, art. “distribució de jornada i descans conductors”, punt 1 apartats a,b,c) que tothom sap per qui està firmat, no és accedir a que en aquesta empresa es contracti per caps de setmana i molt menys anomenar-los contractes basura.

## I Premi literari Pablo Díez

En record de Pablo Díez Cuesta, conductor d’autobús de TMB (Transports Metropolitans de Barcelona) que es va suïcidar al ser acomiadat per l’empresa després de ser acusat sense proves de quedar-se amb l’import d’un bitllet (1,10 €), la Plataforma Pablo Díez convoca aquest premi literari que porta el seu nom, que es lliurarà tots els anys coincidint amb l’aniversari de la seva mort i que es regirà d’acord amb les següents bases.

Pots trobar-les a [www.cgtbody.com](http://www.cgtbody.com)

## Unos momentos para reflexionar

El mismo, por si mismo únicamente, eternamente uno, y solo.

Platón, Symposium.

Nos encerramos dentro de un mundo ficticio para no afrontar las realidades cotidianas que nos rodean: acudimos cada día al trabajo, pasamos un rato con la familia y vuelta a empezar. Solo a veces salimos a ver la realidad a través de una pantalla que nos bombardean con noticias de muertes, violaciones y todo tipo de barbaries, eso sí, sin atacar al sistema. Su objetivo, el miedo y que vuelvas a tu burbuja. Tú mundo feliz donde los problemas son de otros. Un mundo impenetrable, imperfecto,

pero con las instituciones pertinente que te solucionen los problemas que surjan. El sistema es imparable, yo solo no lo puedo cambiar -te dices a ti mismo-. Esperando que otros lo hagan por ti.

La realidad es que si no participas y luchas por tus intereses, solo te quedara la soledad de tu mundo y veras como todo se desvanece a tu alrededor por la insatisfacción de no haber echo nada.

Tú eliges el legado que quieres dejar a las generaciones venideras. Un mundo capitalista donde el poder del dinero prevalece sobre la razón, creando mas pobreza para mantener las riquezas de unos pocos privilegiados que utilizan el capital para mantener el estatus y el poder

sobre la clase inferior, o por el contrario, prefieres un mundo solidario donde la igualdad entre personas exista, viviendo en armonía, donde las riquezas sean compartidas. ¿Es una utopía?

Mi propósito al escribir estas letras no es mas que hacerte reflexionar. Si lo he conseguido espero que participes en sindicatos, ONG o cualquier asociación que luche por los interese de las personas y entre todos estoy seguro que podremos cambiar algunas situaciones, empezando por esta empresa ¿y quien sabe? Si por el contrario no he llegado a romper tu burbuja quédate con las palabras de Platón que era infinitamente más sabio.

Cristóbal Gamboa Sánchez 11600

## Le llaman publicidad...

Barcelona, 11 enero 2007

Queridos compañeros/as:

Esta tarde, realizando mi jornada me ha llamado la atención un vehículo de 12m de largo todo negro y con unas enormes letras amarillas que rezan "DEPUTAMADRE69" y en una esquina el logo TMB y en la otra la calca 2523, sí, un bus de nuestra flota en la línea 24. Sorprendente.

Una empresa pública que se nutre de los fondos del estado utiliza los vehículos para ganar 4 euros con una publicidad grotesca y ofensiva. Quizás yo esté un poco anticuado,

aunque tengo 34 años y me considero abierto de mente y tolerante, pero pienso que hay niños que empiezan a leer y miran los carteles y señales y de repente se encuentran con estas dos palabras juntas PUTA MADRE. En ese autobús de esa gran empresa que dice querer dar una buena imagen...

También me molesta como conductor y, por ende, como parte de esta empresa dar esa imagen tan fea y que no comparto en absoluto. Me imagino esperando tomar el relevo y que te traigan un insulto de seis enormes ruedas como ese...

qué situación.

Para más INRI podemos visitar la página web de la empresa anunciante: [deputamadre69.com](http://deputamadre69.com). Fue creada en una cárcel española por un traficante de drogas y de armas colombiano condenado a 20 años de prisión. Me pregunto si esa imagen es la que los trabajadores que también somos empresa queremos dar y hasta que punto la libertad de unos se convierte en una agresión a nuestra moral y la de nuestros hijos.

Saludos,

el conductor 13898.

Envía tus cartas por email a [info@cgtbus.com](mailto:info@cgtbus.com)

Las cartas deberían tener, por razones de espacio, como máximo una hoja.

### Lista por e-mail de CGT:

## ***Mantente informado***

Los compañeros de CGT creamos una lista de correo electrónico desde donde regularmente enviamos información a todos los trabajadores y trabajadoras de TMB sobre lo que acontece en esta empresa, desde problemas y dudas que puedan ir surgiendo en las cocheras, hasta noticias del sector del transporte.

Para apuntarte a la lista de correo y recibir la información, envía un e-mail a: [listacgt@gmail.com](mailto:listacgt@gmail.com)



## CSA Can Vies: Una realitat enfrontada a la direcció de TMB i l'Ajuntament

Can Vies és un centre social autogestionat situat al carrer Jocs Florals del barri de Sants, a un edifici que data de l'any 1875, i que va tenir diferents usos per part dels treballadors i treballadores del Metro, fins el seu abandonament a començament dels 90.

El 10 de maig de 1997, un grup de joves del barri va ocupar l'edifici central per desenvolupar-hi dos projectes paral·lels: la part superior es va rehabilitar per transformar-la en vivenda, i la part inferior es va destinar a crear el que avui coneixem com CSA Can Vies. Al complir el primer any de vida de aquest espai, Transports Metropolitans de Barcelona (TMB), que es va proclamar com a propietari, va interposar una demanda penal per desallotjar l'immoble, però la pressió popular va fer que l'Ajuntament (principal accionista de TMB) retirés la demanda en pocs mesos.

El projecte de Can Vies va continuar endavant, i el centre social es va anar ampliant en col·lectius i en espai (ocupant l'any 2000 la resta del edifici: una capella construïda durant la dictadura franquista). Així, Can Vies va ser seu d'assemblees d'estudiants del barri i de joves en general, seu de projectes de contrainformació com Zitzania i La Burxa (periòdic del barri), col·lectius de debat i agitació, col·lectius de educació alternativa i un llarg etcètera...

Va ser utilitzat pels moviments d'insubmissió i antimilitaristes, ràdios lliures, altres centres socials i cases ocupades, etc. A més a més, l'aposta del CSA té també la seva vessant contracultural, a la que es poden emmarcar centenars de xerrades, passis de vídeo o presentacions de llibres, però també el local d'assaig de la colla bastonera de sants, de grups de música, grups de teatre, etc.

Però Can Vies, com a centre social, també és i ha sigut element actiu en diversos processos col·lectius de contrapoder al barri, com l'Assemblea de Barri de Sants, i les campanyes "Salvem Sants", alhora que ha participat o ha donat suport a campanyes contra la precarietat, la repressió política, en suport a la llibertat de expressió, o contra la especulació, de àmbit més general.

I ara, tota aquesta activitat es veu amenaçada: el 18 de abril de 2006, TMB va interposar una nova demanda per aconseguir desallotjar Can Vies i fer-se amb l'edifici, ja que es troba dins d'un dels P.E.R.I. a desenvolupar, associats a les obres del TGV i de la reforma de l'estació de Mercat Nou.

Així, novament el centre social es troba dintre d'una campanya per aturar la demanda i defensar el seu projecte i espai, en la que la línia fonamental es la de buscar el suport del veïnat i de col·lectius i persones afins al projecte. S'ha optat també per entrar en el procés legal, i dintre de aquest, han sigut nombrosos els col·lectius i organitzacions tant del barri com de fora que se han autoinculpat en el procés. Una d'elles ha sigut la CGT, que en alguna ocasió va fer servir el espai com lloc on celebrar alguna assemblea.

Dintre d'aquest panorama s'emmarca la col·laboració ara fa uns mesos entre companys i companyes de Can Vies i de la secció sindical de la CGT d'autobusos de TMB per reivindicar el CSA Can Vies i recordar, mitjançant un autobús, el 70 aniversari de la revolució i la col·lectivització del transport públic a Barcelona.

De la mateixa manera, tot el Comitè d'empresa d'autobusos i metro de TMB s'ha solidaritzat amb la campanya de suport a aquest projecte autogestionari.