



Octubre 2004  
Nº 42

# utopia *i realitat*



Editat per la  
CGT-TB

www.cgtbus.com ● info@cgtbus.com

# A por un buen convenio

**Nos encontramos ante la apertura** de negociaciones del próximo convenio.

En estas fechas es cuando se decide nuestro futuro laboral y es ahora cuando tenemos que poner todas nuestras ganas para conseguir los objetivos que, entre todos, nos marquemos. Para ello también será necesario estar vigilantes con el comportamiento de los “sindicalistas profesionales”.

Hay que recordar que es precisamente durante la negociación de convenio cuando estos “compañeros” están más “presionados” para en lo que ellos llaman “un acto de responsabilidad” vender, una vez más, nuestros derechos.

## Asambleas y referéndum

Desde CGT apostamos por un convenio que no se negocie a espaldas de los trabajadores, queremos ir a la mesa de negociación con una plataforma discutida y aprobada en asambleas de centro o generales, donde cada colectivo o individuo pueda hacer su intervención, y queremos que sean los trabajadores a través de referéndum los que finalmente aprueben el futuro convenio de autobuses de TB.

## Combinar demandas

En un convenio que afecta a más de 3.300 trabajadores se han de combinar las demandas de los diferentes colectivos que trabajamos en TB para convertirlas en objetivos comunes de todos: administrativos, porteros, conductores, mecánicos, mandos... todos somos trabajadores que, al estar encuadrados en distintos colectivos y con diferentes contratos, tenemos

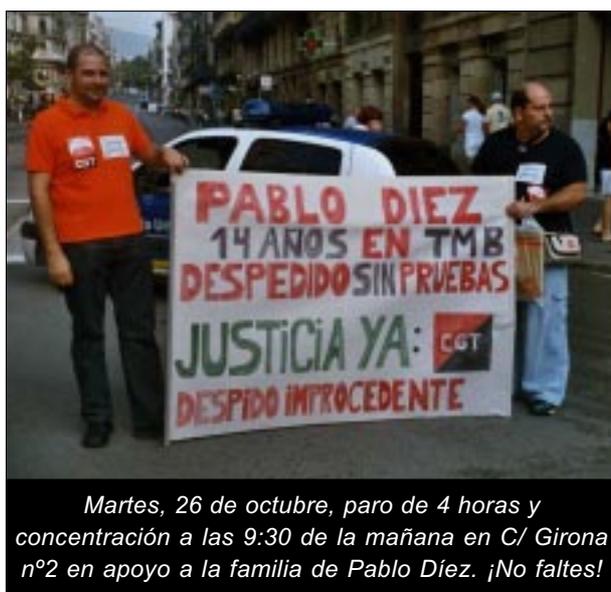
prioridades diversas para este convenio. Además, dentro de cada colectivo hay compañeros de distintas edades y de distinto sexo que tienen diferentes necesidades sociales, hay compañeros que, por estar rondando los 60 años, lo que más les preocupa es adelantar la edad de jubilación, mientras que otros, los más jóvenes principalmente, quieren más días de descanso. Eso sí, en lo que coincidimos todos, desde los porteros a los administrativos, es en querer mejorar nuestras condiciones económicas.

## No olvidarnos de nadie, un convenio para todos

En este convenio no nos podemos olvidar de nadie, ni de los porteros a los que, gracias a la VPT, les dejaron un sueldo miserable, ni de los mecánicos, ni de los mandos, ni de los conductores, que al ser el colectivo mayor de la empresa es el que más peso tiene en la negociación, y es para el que más cuesta sacarle algo a la dirección.

Tampoco hay que olvidarse de los administrativos y técnicos periféricos que ven que haciendo el mismo trabajo que sus compañeros del edificio, tienen un sueldo mucho menor.

Y por último no nos podemos olvidar ni de los que llevan menos tiempo, ni de los futuros compañeros que han de entrar a trabajar en TB. Cualquier cesión que se haga en sus condiciones laborales a la larga nos afecta a todos, como hemos podido ver en los últimos convenios y pactos firmados.



**Plataforma de convenio participativa y unitaria**

En CGT estamos en contra de esos “líderes sindicales”, que se creen estar por encima del resto de la plantilla, de esos “dirigentes” que dicen saber lo que es mejor para todos, sindicalistas que consideran a la plantilla como un rebaño de ignorantes que cuando actúa lo hacen sólo para meter la pata.

En CGT no pensamos igual, nosotros queremos saber la opinión de todos, por eso tenemos pensado iniciar un periodo de asambleas donde iremos recogiendo

las inquietudes de los diferentes colectivos. Asambleas donde aprovecharemos para exponer las propuestas que nuestro sindicato está elaborando desde hace meses (Utopía nº38). Nuestro objetivo es plasmar en un documento una plataforma de convenio, que por haber participado en ella todo aquel que haya mostrado interés, pueda ser asumida y defendida por todos. Esta sí que será una plataforma unitaria.

En muchas compañías del sector del transporte urbano del estado se están firmando convenios con acuerdos referidos

a la jubilación a los 60 años, la reducción de jornada y el aumento salarial por encima del IPC, además se están llegando a pactos que actualizan al alza los distintos pluses y primas que hay en el sector.

Para CGT nuestro convenio también se ha de guiar por estos tres ejes:

● **Jubilación a los 60 años**

● **Reducción de jornada:**

Dos días de fiesta a la semana

● **Aumento salarial por encima del IPC:**

Revisión al alza de primas y pluses

*Tema Convenio 2005:*

*Sigue en páginas centrales*

**Modestia Aparte**

A finales de este mes, en tu nómina se te pagarán los treceavos fines de semana que no disfrutastes en los dos años anteriores.

También se te abonará el de este año, si has decidido trabajar y no tenerlo libre.

Para el próximo año, todos los conductores con sistema general de descansos tendrán los trece fines de semana, sin perder ninguno por las vacaciones.

Tanto el dinero que cobrarás como el descanso del treceavo fin de semana se ha conseguido gracias a la denuncia interpuesta y ganada por la CGT y pagada con las cuotas de los afiliados a este sindicato.

Incomprensiblemente hay sindicatos que nos critican por haber recuperado lo que ellos habían dado por perdido

**¿De Vacaciones?**

Durante el verano CGT ha estado denunciando, a través de los medios de comunicación, las horas extras camufladas que se están realizando en TMB y que comportan que no hayan mayores incorporaciones a la plantilla de conductores.

También se denunció la agresión sufrida por un conductor y al que la empresa no se dignó en llamar hasta que salió por la radio. Por el momento, TMB no se digna ni a presentarse como parte denunciante en este caso, dejando a los conductores completamente solos.

Por último, se comunicó a la prensa que en el incendio que se dio en la cochera de Horta, las cajas de las mangueras estaban cerradas, con el peligro que eso comporta.

Puedes leer más sobre estos temas en las próximas páginas de este *Utopia i realitat*.

**A veure qui la diu més grossa?...**



*“TMB és una empresa molt ben gestionada, amb els millors instruments per gestionar persones...les condicions laborals són excel·lents. És un privilegi treballar en una empresa com TMB”*

**Qui?**

Lluís Forniés, Director de l'Àrea de Recursos Humans i Qualitat de TMB

**On?**

Revista TMB Gestió

**Quan?**

Maig del 2004

- Impresentable, delirant i al·lucinants paraules les del nostre cap de RRHH. Molt ben gestionada? Però si cada dos per tres TMB surt a la premsa per mostrar les seves mancances, atribuïbles als seus caps.
- Per no parlar com es va gestionar el cas Pablo Díez. Després d'un mes del suïcidi de Pablo, en Forniés ja està tirant-se flors a la seva pròpia premsa. Modèstia? No gaire, la veritat.
- Per cert, lo de que les condicions són excel·lents i lo del privilegi de treballar a TMB ho deu dir per les “seves” condicions i els “seus” privilegis.
- Forniés torni al món real, vagi a les cotxeres a les 5 del matí o a les 11 de la nit vestit de conductor i començarà a entendre una mica millor com estan les persones que vostè “gestiona”. Mentrestant deixi de desvariar...si us plau.

# Cada día que pasa se va aclarando más el tema

## ¡Nuevas movilizaciones por el compañero Pablo Díez!

La dirección de TMB no se acaba de creer en que problema se ha metido por su total falta de tacto y responsabilidad a la hora de resolver un expediente en el que inicialmente sólo se enfrentaba la palabra de una usuaria contra la de un conductor.

Cada día que pasa se ve más claro la falta de coordinación entre los directivos y los políticos que dirigen nuestra empresa. La última gran metedura de pata ha sido la del presidente de TMB, Xavier Casas. Gracias a un reportaje del periodista Roger Palà, publicado en el periódico *El Triangle* se demuestra que Casas no dijo la verdad en la sesión plenaria del mes de mayo de la EMT cuando, contestando a una pregunta del concejal Jaume Ciurana, afirmó que Pablo Díez no había sido despedido.

### Tres documentos

*El Triangle* adjuntó en su publicación el extracto de tres documentos para demostrar que Casas mintió al ente público: La carta de despido firmada por el jefe de Ponent, Carlos Mariño, el historial laboral de Pablo en el que se señala que la sanción que se le impuso tuvo el carácter de muy grave, por lo que se le sancionó con el despido y, lo más importante, con la anotación de que la sanción había sido cumplida. El tercer documento es un extracto del acta de la sesión de la EMT donde Xavier Casas niega que se haya despedido a Pablo.

El reportaje de Roger Palà junto a la falta de respeto hacia la justicia que tuvo Xavier Casas, al no acudir al juicio que se tenía que celebrar el día 14 de septiembre, ha tenido ya consecuencias políticas. La primera es que varios concejales del Ayuntamiento han solicitado el cese de Xavier Casas. Hay que recordar que el Comité de Empresa de Autobuses hizo la misma petición en una carta que el pasado 29 de abril dirigió al Alcalde de Barcelona.

Las declaraciones de Casas en la EMT y su no comparencia en el juicio ponen de relieve la nula capacidad de

coordinación y dirección que existe en la cúpula de TMB, que una y otra vez repercuten negativamente en los trabajadores de autobuses.

No hay ninguna duda de que al presidente de TMB alguien le asesoró para que negara en la EMT que Pablo había sido despedido y para que aplazara su comparencia en el Juzgado ¿Quién le asesoró? ¿Fue la misma persona que

había cometido fraude intencionado.

Es en el momento que hace la reclamación la pasajera sancionada cuando se empieza a liar el asunto, se trata de una pasajera asustada que acaban de sancionar a la que alguien asesora, sin pensar en las consecuencias, como ha de contestar al pliego de cargos que le hizo TMB para evitarse la sanción.

Esa contestación de la usuaria donde



El pasado 14 de septiembre, frente al Ayuntamiento

puso encima de la mesa del entonces recién incorporado Director de Recursos Humanos, Luis Forniés, el despido de Pablo Díez junto a otros dos despidos más?

### Mal llevado desde el principio

Hoy sabemos que el tema de Pablo fue mal llevado desde el principio, ¿Cómo se puede entender que los mandos sancionaran a una pasajera que iba con un billete de inspección si realmente creyeron que dicho billete fue emitido fraudulentamente por Pablo? ¿Alguien puede entender que los mandos sancionaran a una pasajera a sabiendas que dicha pasajera acababa de ser engañada por un conductor?

Los hechos nos hacen pensar que ni los mismos mandos creyeron que Pablo

acusó a Pablo, junto al parte de los mandos fueron los motivos de la apertura del expediente contra Pablo. Fue la versión de la usuaria la que a los ojos de la dirección prevaleció frente al relato de los hechos que hizo en contestación a la acusación y por escrito Pablo Díez en el que negaba que hubiese vendido un billete de inspección para apoderarse de 1,10€.

### El expediente

El gabinete jurídico/laboral de TMB dictaminó que Pablo había actuado de mala fe e informó a la dirección de que dicha falta podía ser motivo de sanción, proponiendo que dicha sanción fuera la de despido.

La propuesta del despido de Pablo junto a otra de un afiliado del SIT y

creemos de otra de un afiliado de UGT, llegó a manos del Director de Recursos Humanos, Luis Forniés, que informó de ello al Consejero Delegado, Constantí Serrallonga, quien autorizó a Forniés para negociar una salida menos traumática al tema.

Ignoramos como se resolvieron los otros expedientes de despido, pero en lo que respecta a la solución que se le dio al de Pablo Díez fue errónea y de

inaugural del Trambaix.

El Comité en pleno pidió explicaciones a la Dirección sobre lo que había pasado. Forniés fue el encargado de explicar lo sucedido según la dirección. Su discurso ambiguo, lleno de lagunas y la actitud de enrocamiento ante la más mínima crítica de los miembros del Comité, junto a la sospecha de que había existido prepotencia o dejación por parte de la Dirección en el desarrollo del despido de

acusaba a través de comunicados de empresa y en reuniones de jefes de buscar sólo notoriedad.

Ahora la dirección, más nerviosa y dividida que nunca, le ha dado también por tratar de desacreditar al bufete de abogados que representa a la familia de Pablo y amenaza con contar toda la verdad sobre el caso de Pablo, pero oficialmente calla (*Razones de un silencio, Constantí Serrallonga, La Vanguardia 28/9/04*), no dice nada, ni ella, ni los periodistas que confunde con sus declaraciones y sus visitas (*Josep M° Espinàs El Periodico 23/7/04*) lo que nos hace pensar que nada malo hay que contar.

*“En todo este tiempo han sido innumerables las muestras de solidaridad que han llegado de todos los puntos del Estado, además la familia de Pablo entregaba más de 8.000 firmas en el Ayuntamiento, apoyando un escrito donde se exigían responsabilidades, exigencia que ya el 30 de abril había hecho la FEDERACIÓ D’ASSOCIACIONS DE VEINS I VEINES DE BARCELONA en un escrito en el que pedían justicia y que se averiguasen las responsabilidades que hubiesen podido tener los directivos de TMB.”*



La familia de Pablo agradeció todo el apoyo y la solidaridad recibida

consecuencias trágicas.

Lo primero que la dirección exigió a Pablo, “para buscar una salida menos traumática”, fue que reconociera su falta, se le pedía que reconociera públicamente que había robado, si Pablo reconocía el robo la empresa estaba dispuesta a cambiar la sanción de despido por otra de suspensión de empleo y sueldo de seis meses.

Pablo no aceptó el chantaje y la consecuencia fue que se le diera la carta de despido, sin que ningún directivo, ni de la vieja, ni de la nueva guardia actuara para seguir buscando una solución.

Como es sabido, nuestro compañero no resistió la situación y decidió poner fin a su vida. La muerte de Pablo cayó como un mazazo en las cocheras de autobuses. El 2 de abril toda la flota paraba 15 minutos a las 12 en punto en señal de duelo y el día tres la plantilla, en masa, acudía al entierro de Pablo. Mientras, a la misma hora que la familia enterraba a Pablo, Xavier Casas participaba activamente en la fiesta

Pablo fueron los principales motivos para que el Comité convocara la huelga de los días 8 y 9 de mayo.

#### La difamación

Sorpresivamente UGT, un día antes del inicio de la huelga y sucumbiendo a las presiones de su entorno, desconvocó la huelga creando con ello gran confusión entre la plantilla, lo que no impidió que la huelga tuviera un gran seguimiento

Curiosamente un día antes del inicio de la huelga comenzó una campaña de intoxicación que todavía no se ha acabado.

No sabemos desde donde salen los rumores, pero lo cierto es que han sido vistos algunos personajes de dudosa conducta extendiendo rumores sobre la vida de Pablo, rumores en los que se acusaba a Pablo de ludópata, borracho, de ser una persona depresiva que estaba en tratamiento psiquiátrico, de tener problemas con su mujer y que estaba a punto de separarse. Además, la empresa iniciaba una campaña contra CGT para intentar dividir a la plantilla donde nos



Carteles anunciando el juicio

## Paro y concentración en apoyo a la familia de Pablo Díez

**Martes, 26 de octubre:**

● **Paro Legal de 4 horas:**

Desde las 8:30 de la mañana hasta las 12:30 del mediodía.

● **Concentración en el juicio:**

A las 9:30 de la mañana, en el juzgado de la calle Girona nº2, esquina Ronda Sant Pere.

Metro: Urquinaona o Arc de Triomf

Convoca: Plataforma Pablo Díez, CGT y ACTUB



¡Por la importancia! ¡Asiste!

# Que nadie se olvide, el 26-Oct paramos y denunciaremos a TMB

La vista contra el despido de Pablo se tenía que celebrar el 14 de septiembre, CGT habíamos llenado Barcelona de carteles pidiendo la asistencia al juicio en el que tenía que declarar como testigo Xavier Casas, pero el día 13 el presidente de TMB avisaba que no podía asistir por estar ese día en Madrid, por lo que el juez aplazaba nuevamente el juicio para el 26 de octubre.

El mismo día 13, trabajadores de los juzgados informaban de que habían visto con asombro como policías de paisano habían visitado el juzgado para preparar un dispositivo de seguridad que tenía que velar por la integridad de “nuestro presidente”.

Ante la imposibilidad de avisar a todo el mundo que el juicio había sido aplazado, el acto de apoyo a la familia de Pablo siguió adelante. Así el día 14 nos concentrábamos delante de los juzgados más de 250 personas que queríamos expresar nuestra solidaridad con la familia de Pablo.

### Espontánea

De manera espontánea la concentración se convirtió en manifestación hasta el Ayuntamiento, durante el recorrido surgió la idea entre los manifestantes de que era necesario convocar huelga para el día 26 de octubre, de esa manera todos los compañeros que desearan mostrar su solidaridad el día del juicio lo podrían hacer, se pensó también que lo mejor que podíamos hacer para que los ciudadanos de Barcelona se enterasen de la clase de personas que dirigen nuestra empresa era que durante el juicio de Pablo los autobuses no corriesen por la ciudad.

La propuesta de convocar 4 horas de paro fue votada en el Comité de Empresa, CGT y ACTUB votaron a favor, CCOO se abstuvo y UGT y SIT votaron en contra, si bien los independientes quisieron puntualizar que no harían nada en contra de la huelga.

Ya que sólo hubo 10 votos en contra de la huelga de 25 delegados, en un ejercicio de responsabilidad, los delegados de CGT y ACTUB, con el apoyo de otros delegados, entendimos que era nuestro deber hacer efectiva la convocatoria de huelga para el día 26.

Esta huelga es para demostrar nuestra solidaridad con la familia de Pablo, no los queremos dejar tirados. Los compañeros de Pablo queremos justicia, queremos que se declare la improcedencia del despido de Pablo.

Los trabajadores de autobuses necesitamos saber y queremos ver que cuando un directivo “mete la pata” por muy alto que tenga el sillón que ocupa, también acaba pagándolo.

Los que estuvimos en la Plaza Sant Jaume el día 14 de septiembre pudimos oír como la mujer de Pablo, con los ojos llenos de lagrimas, nos daba las gracias por haber estado allí.

El día 26 de octubre tenemos que estar otra vez con la familia de Pablo. No queremos que sea la Dirección de TMB la que nos de las gracias por haberlos dejado solos.

Todos los trabajadores de TB formamos una gran familia.

¡Todos al Paro!

¡Todos al juicio!

¡Justicia para Pablo Díez!

¡Cese para Xavier Casas!

## Utopia Nº 42

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

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

● Telèfons: **Lutxana:** 616352783 (Campillo), **Zona Franca:** 616536303 (Estévez), **Horta:** 686440173 (Mellado),

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

**Comité de Empresa:** 93 2987085

<b>AÑO 2004</b>	<b>TMB</b>	<b>EMT Valencia</b>	<b>Transp. Urbanos Zaragoza, S.A.</b>
<b>Jornada Anual</b>	1690	1776	1.779 y 3 min.
Horas Presencia	89	0	0
<b>Total Jornada Anual</b>	<b>1779</b>	<b>1776</b>	<b>1,779 y 3 min</b>
Horas Extras	80	voluntarias	voluntarias
Días Trabajo/año	251	214	221
Sin contar fiestas oficiales			
Jubilación Parcial	62,5 Plan de Pensiones	60	60
Total	64/65	65	65
<b>Salario Anual</b>	<b>24.132,49</b>	<b>24.217,77</b>	<b>26.170,26</b>
<b>Relación Salario Anual/Horas Trabj.</b>	<b>24.132,49€ : 1779</b>	<b>24.217,77€ : 1776</b>	<b>26.170,26€ : 1179,03</b>
	<b>13,57€/h</b>	<b>13,67€/h</b>	<b>14,71€/h</b>
<b>Descanso Semanal</b>			
1ª semana	Sábado	Los días varían según el mes	Los días varían según el mes
2ª semana	Domingo		
3ª semana	Sábado	Fines de semana de 2 a 3	Fines de semana de 1 a 3
4ª semana	Sábado-Domingo		
5ª semana	Domingo	Laborables: de 5 a 7	Laborables: de 4 a 6
6ª semana	Sábado		
7ª semana	Domingo	Aproximadamente 10 días al mes	Aproximadamente 8 días al mes
8ª semana	Sábado-Domingo		

# Jubilación anticipada a los 60 años

## ¿parcial o total?

Adelantar la edad de jubilación y tener una pensión correcta es un viejo objetivo de los trabajadores. Actualmente en TB, dependiendo de cuando empezamos a cotizar a la Seguridad Social (S.S.) de cual es nuestra antigüedad en la empresa o en que colectivo del Plan de Pensiones (P.P) estamos adheridos, nos podemos jubilar a distintas edades y con diferentes prestaciones de la S.S. y del Plan de Pensiones. Adelantar la jubilación a los 60 años solo lo pueden hacer los trabajadores que hayan cotizado a la S.S. antes del 1 de enero del 67, el resto solo podremos adelantar nuestra jubilación a los 62,5 si reunimos las condiciones que exige el Plan de Pensiones o a los 64 años a través de un contrato de relevo.

A raíz del decreto 1131/2002 la S.S. permite la jubilación parcial a partir de los 60 años a aquellos trabajadores que reúnan todas las condiciones para jubilarse excepto la edad (haber llegado a los 65 años), La ley regula que un trabajador podrá acogerse a la jubilación parcial anticipada, independientemente si ha cotizado antes o después del 67, reduciendo su jornada hasta un 85%. El 15% de la jornada restante sería la parte que tendría que trabajar y cobrar de la empresa desde los 60 a los 65 años, mientras que la S.S. abonaría el 85% restante. Al cumplir los 65 el trabajador pasaría a estar en situación de jubilación total y por tanto su

prestación sería del 100%. Este anticipo en la edad de jubilación va ligado a que la empresa tiene la obligación de contratar a un nuevo trabajador a través de un contrato de relevo con una jornada completa o parcial.

Este sistema de jubilación es el que se está pactando en varios convenios: EMT Mallorca, TUSSAN Sevilla TCB Bilbao EMT Valencia La Montañesa Pamplona, EMT Madrid etc., todos ellos se con acuerdos particulares que varían en la manera de contabilizar y realizar el 15% de la jornada pendiente que el trabajador esta obligado a prestar: en computo de horas al día, a la semana, al mes o al año. En alguna empresas se esta llegando a acuerdos en los que la empresa se hace cargo del pago del de ese 15% sin que sea necesario que el trabajador venga a trabajar.

Desde CGT creemos que en TB es completamente factible instaurar la jubilación real y total a los 60 años para todo el mundo utilizando el sistema anteriormente descrito, el problema de la negociación será conseguir que la empresa se haga cargo del 15% de nuestra pensión durante 5 años. Naturalmente cualquier acuerdo que haya en este tema ha de traer modificaciones en el reglamento del Plan de Pensiones que tendrá que adaptarse a la nueva situación.

<i>EMT Málaga</i>	<i>Madrid</i>	<i>Bilbao</i>
1.694	1710	1656
0	0	0
<b>1694</b>	<b>1710</b>	1656
voluntarias	0	80
217	215	215
60	60	60
65	65	64
<b>23.017,84</b>	<b>24.675,96</b>	<b>24.035,46</b>
<b>23.017,84€ : 1694</b> <b>13,59€/h</b>	<b>24.675,96€ : 1710</b> <b>14,43€/h</b>	<b>24.035,46€ : 1709</b> <b>14,51€/h</b>
Sábado-Domingo	Lunes-Martes	Lunes-Martes
Lunes-Martes	Miérc-Jueves	Martes-Miércoles
Miércoles-Jueves	Viernes a Domingo	Miércoles-Jueves
Viernes a Lunes	Sábado-Domingo	Jueves-Viernes
Martes-Miércoles	Domingo	Viernes-Lunes
Jueves-Viernes		Sábado-Domingo
Sábado-Domingo		Lunes
Domingo-Lunes		
Martes-Miércoles		
Jueves a Domingo		
Sábado-Domingo		

**Del análisis de esta tabla sacamos varias conclusiones:**

- Tenemos la jornada real anual más alta.
- Junto a Bilbao, tenemos uno de los pocos convenios en el que se firma que las horas extras son de obligado cumplimiento.
- Nuestra hora ordinaria es la más barata.
- Nos jubilamos más tarde.
- Descansamos 30 días menos que el resto.

**Como CGT hemos abierto un e-mail para recibir todas las sugerencias que tengáis sobre el convenio. No lo dudes, escribe a [convenio@cgibus.com](mailto:convenio@cgibus.com)**

## Reducción de jornada: *2 días de fiesta*

Uno de los puntos claves de este convenio va a ser el sistema de descansos, la reducción de jornada, la regulación clara de la contratación a tiempo parcial y los contratos de relevo y el calendario laboral.

Para CGT estos puntos se han de afrontar paso a paso, y el primero ha de ser negociar y acordar la reducción de jornada anual.

Por lógica no se puede entrar a negociar ningún cambio en el sistema actual de descansos si antes no hemos acertado las horas anuales que tenemos que trabajar.

No sería de recibo tener que trabajar, como comentaba la empresa, jornadas de más de 9 horas para conseguir más días de fiesta.

Los dos días de fiesta a la semana son necesarios, también cual ha de ser nuestro calendario laboral anual desde primero de años y nuestra franja horaria de trabajo y el respeto de las jornadas parciales.

Tener una vida social/familiar sana garantizada por un descanso adecuado y seguro repercutirá sin duda en la mejora del servicio que TB pueda ofrecer la ciudadanía de Barcelona.

# El feudalismo sindical

Cuando en una empresa dirigida por políticos socialistas el sindicato mayoritario es UGT, pasa lo que les esta pasando a los compañeros de TUSGSAL.

La mayoría de nosotros conocemos el funcionamiento de TUSGSAL por nuestros compañeros que anteriormente han trabajado allí:

Al personal del nuevo ingreso se les coacciona en los cursos de formación a afiliarse a UGT, si es que no están afiliados con anterioridad; tienen servicios de hasta 10:15 horas en la línea 800; y claro "pórtate bien y no protestes que aquí tienes trabajo para toda la vida".

Primero se han de pasar unos 3 años con contratos temporales entre TUSGSAL y Autocares CAPRICORNIO y si "has sido buen chico" te hacen contrato indefinido en TUSGSAL.

## Clandestinidad

La representación de otros sindicatos es extremadamente complicada en este feudo de UGT, en CCOO no se ha afiliado nadie desde el año 87 y los compañeros de CGT se mantienen en la clandestinidad.

En nuestra empresa empieza a pasar.

El binomio UGT-EMPRESA empieza a funcionar en TMB.

### TUSGSAL antes TUBSAL

El gran salto de TUSGAL llegó en los 80 con la ampliación de su red urbana, limitada hasta entonces a Badalona, a pasar a explotar líneas interurbanas, para ello contó con el apoyo de TMB que entre los años 1986 y 1989 traspaso a la empresa de Casquete 10 líneas con sus respectivos vehículos: BS, BM, 504, 507, NS, SC, 203, 501, 800 y 803.

Aquí se premia a UGT a cambio que este sindicato tome las riendas sindicales de TB para poner la plantilla a disposición de los directivos socialistas de esta casa.

Se le premia con la facilidad para incorporarse a la empresa a todos los que tengan carné de UGT (en pocos años han doblado su afiliación con los nuevos ingresos), facilidad para incorporarse a metro a los familiares de los "viejos socialistas" además de un puesto en el Consejo de Administración de TB, horas sindicales, liberados en la federación...

## Carné

La mayoría de los delegados de UGT en TMB tienen el carné el PSC-PSOE. El mismo carné que tienen los directivos.

Esto les convierte en un sindicato que no dudará en firmar cualquier cosa a cambio de mantener y mejorar su estatus con sus cúpulas sindicales y su partido político.

Lo vienen demostrando desde hace un par de años (convenio 2002-2004, Huelga Pablo Díez...)

Que TMB se convierta en un feudo sindical depende solo de nosotros, los trabajadores.

Reaccionemos antes de que sea tarde.

### Precios de saldo

Como ejemplo del negocio cabe destacar la cesión que hizo TMB de la línea 507(actual B30). La entonces presidenta de TB, la socialista Merce Sala, transferio la concesión de la explotación el 24/2/88 a su amigo, el también socialista Fermín Casquete por el módico precio de 25 millones de pesetas. Dentro del precio iba incluida la flota de la línea consistente en 9 autobuses en perfecto estado de circulación.

1.000.000 de veces...  
y las que hagan  
falta tendremos el gusto de  
recomendar:

**¿SECUESTRADO  
POR UGT  
EN TUSGSAL?  
TRABAJADOR  
¡LIBÉRATE!  
DESAFÍLATE**

**TUSGSAL** El amarillo es tu autobús y  
UGT tu sindicato...por cojones!

Timamos a  
Muchos  
Buseros  
**les desea un  
buen servicio...  
y mierda para los directivos**

## Denunciado ante los tribunales el secretario de acción sindical de UGT/TB

Francisco Risco Sanz, delegado del comité de empresa de TB y secretario de acción sindical de UGT ha sido denunciado por nuestro sindicato ante la Justicia por su aptitud de desprecio hacia los trabajadores de TB afiliados a CGT.

### Sorprendido

En el mes de julio Risco fue sorprendido en la cochera de Horta abriendo nuestro tablón de anuncios para retirar y tirar a la basura los carteles informativos que teníamos allí expuestos. Además Risco aprovechó para poner una nota de su puño y letra en el mismo tablón en la que insultaba con un explícito mensaje de "HIJOS DE PUTA" a todos los afiliados de CGT.



Risco: ¿Es ésta la acción sindical de UGT en TMB?

En CGT estamos hartos de personajes de la talla "chulesca" de Risco que se piensan, que por su condición de liberado sindical que no cojen el rosco desde hace años, son una especie de "dioses intocables" que todo lo pueden.

Risco ha tenido una actitud filo fascista al atacar nuestro derecho básico de libertad sindical, eso es lo que hemos denunciado. Esperamos una sentencia firme que sirva para poner coto a estas provocaciones.

Esperamos que Risco tenga que gastar el dinero de las horas extras que cobra cada mes sin trabajarlas en pagar la indemnización que se le se le imponga, ¿O se la pagaran los afiliados de UGT?

# Incendio en Horta

## *Dos conductores intoxicados al apagar el fuego*

El día 1 de Agosto sobre las 4 de la madrugada, se produjo un incendio en la cochera de Horta .

Aproximadamente sobre esa hora un conductor de la línea 27 arrancó el coche, nº de calca 2903, para salir a trabajar. A los pocos segundos olía a quemado, apagó el vehículo y fue a las oficinas, para comentar el incidente.

De vuelta al coche para recoger sus pertenencias e ir al nuevo coche asignado vio que la parte posterior del autobús estaba ardiendo. Dando la voz de alarma.

El personal disponible, entre 10 y 15 compañeros, se dirigieron a apagar el incendio y sacar los autobuses que habían aparcados a su lado y así evitar que el incendio se propagara.

### **Sorpresa**

La sorpresa fue cuando al intentar abrir las cajas, donde están las mangueras contra incendios, éstas cuestan de abrir, ya que las cerraduras no están en perfecto estado; por lo que un jefe de mecánicos tuvo que subir para poder abrir dichas cajas y así sacar las mangueras; mientras el incendio se intentaba controlar con, aproximadamente, unos 15 extintores.

Al abrir las cajas, 2 trabajadores pudieron apagar el incendio, pero los humos tóxicos que desprendía el autobús y junto al polvo desprendido de los extintores provocaron que estos 2 trabajadores se intoxicaran.



*Estado en el que quedó el autobús de Horta*

CGT ha pedido explicaciones a la empresa por el mal estado de las cajas de las mangueras y por la falta de un plan contra incendios en la cochera de Horta.

## De agresiones y negligencias

El pasado día 16 de julio ocurrieron unos hechos que no deberían repetirse jamás. Lo sucedido fue una agresión contra un conductor de TMB, cosa que se repite cada vez con más frecuencia. Cuatro jóvenes después de subir al bus y no tener intención de pagar el billete, tras ser recriminados y sin mediar palabra le dan un puñetazo al conductor en la cara rompiéndole las gafas, lo sacan del autobús y empiezan a darle patadas y puñetazos. Al sentir una sirena huyen creyendo que era la policía, mientras el conductor se levantaba como podía y se disponía a llamar al CRT, entonces se dan cuenta que era una ambulancia, regresan y vuelven a sacar al conductor a golpes para acabar huyendo cuando se cansan.

### **Agresores**

Gracias a la intervención de algunos pasajeros del bus (que estaba casi lleno) que llamaron a la policía y otros que corrieron tras los agresores y los retuvieron hasta la llegada de la policía. El conductor tuvo que ser hospitalizado, estuvo 24 días de baja y sigue en tratamiento psicológico.

Después de tener que reemplazar a un trabajador durante 24 días, que éste tenga que seguir un tratamiento psicológico, que los pasajeros que habían en el bus tuvieran que presenciar ese “espectáculo” y esperar al siguiente, que faltara un coche en la línea y la sensación de inseguridad, tanto de conductores

como de pasajeros...A todo esto, ¿Qué es lo que hace una gran empresa como TMB?... Pues más bien nada.

### **Insistencia**

Es más, incluso después de nuestra insistencia en hablar del tema con la dirección y con los servicios jurídicos se sigue con la misma tónica. Excepto que ahora le piden al conductor que en su denuncia solicite el precio de la camisa que le rompieron.

No sólo nos parece una actitud negligente por parte de los responsables de la empresa, si no que en ningún momento se valora el apoyo que esto supone para el compañero agredido.

Es más, en la comisión de seguridad y salud del día 19 de julio, el señor Toledano (director del CON de Horta) nos presenta una denuncia como si fuera de la empresa, cosa que no es cierta ya que era la denuncia formulada por nuestro compañero.

Luego en las cartitas que nos envían a casa te llaman colaborador y te dicen que todos formamos parte de la empresa y somos igual de importantes. Pues nos parece más bien que sólo somos “carne de cañón” y no sólo para ellos, si no que se está proyectando a la sociedad en general.

Por lo que increpar, insultar, chillar, faltar al respeto, amenazar, pegar, etc. al personal es parte del servicio que ofrece TMB a la ciudadanía.

**Toni (Lutxana) y Estévez (Zona Franca)**

# Para algunos un trabajo y para otros una pesadilla

**Hola compañeros**, soy un ex-trabajador en excedencia, desde hace poco, de esta maldita empresa en la que parece ser que palabra “compañero” no significa lo mismo que en el resto de empresas!!

Escribo esto, por si puedo ayudar a alguien que esté pasándolo tan mal como lo he pasado yo en mi, al menos, corta estancia. Han sido 27 meses en los que he sido víctima de engaños, amenazas y

estaban pagando 4!

Hasta que decidimos devolver el vehículo a cochera pasadas las 4'47h de trabajo, y ellos decían que teníamos la obligación de hacerlo. Tú crees que alguien nos hizo informar o nos recriminó nuestra actitud formalmente? La respuesta es no!!!

He sido testigo y víctima de humillaciones y amenazas, como el típico

llamadas mandos, no todos por supuesto!

Cosa que, como ya saben ellos, conmigo no consiguieron. A cada amenaza infundada o falsa, contestaba directa o indirectamente (por medio de alguien que yo sabía que le faltaría tiempo para ir a decírselo) con otra de ir a Inspección de Trabajo contra esa persona en particular.

Por eso animo a todos los compañeros a que no se dejen intimidar. FRANCO HAMUERTO!!

Estamos en un estado de derecho, en el cual tienes tus herramientas para defenderte. Y por eso os animo a todos, a leer y consultar el convenio casi a diario para que no te tomen el pelo.

**Se terminó el típico “NO ES POSIBLE POR FALTA DE PERSONAL”**

Cuando realmente necesites un día de fiesta, y para variar no te lo van a dar, solo tienes que hacer un parte informando (no pidiendo permiso) con el siguiente texto:

*att. Jefe de Deposito: Le informo que el próximo día xx/xx/xxxx no vendré a trabajar*

*acogiéndome al art.55 del convenio de Transportes de Barcelona, por coger permiso no retribuido. Gracias.*

A parte, has de echarle un poco de valor, porque es posible que te lo denieguen siguiendo con sus mentiras, pero no lo pueden hacer, así que si realmente lo necesitas no vayas a trabajar.

**ÁNIMOS Y ADELANTE 13417**



abusos de autoridad, las veces que les he dejado por supuesto, ya que sobre todo fue al principio cuando lo conseguían, y no porque no lo hayan intentado más veces...

Con dos manos no puedo contar todas las veces que me han engañado para que fuera a trabajar, tampoco es que sea el único, simplemente lo hacen con todos los trabajadores, diciéndoles que hay un artículo por ahí que dice vete tu a saber que... sabiendo de antemano que están mintiendo.

Me han obligado durante un año a trabajar 8h, con 2 de partido, cuando me

“donde vas con ese numero”, riéndose de ti como si fueras tonto o algo similar, o el también típico “tú mismo si no lo haces” en tono amenazante.

Hace un par de semanas fui testigo de como un mando, recriminaba de manera seria a un conductor de nuevo ingreso, que no hubiera cogido su **teléfono particular**, porque le querían cambiar el servicio. Como si tuviera algún tipo de obligación de estar 24h pendiente de si la empresa precisa cambiarle el servicio.

**MIEDO**: es el estado anímico permanente que la dirección de la empresa intenta inculcar mediante las marionetas

En [www.cgibus.com](http://www.cgibus.com) hay una Asamblea Permanente durante las 24 horas de día, los 365 días del año

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

Si no puedes asistir hoy, podrás mañana.

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

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

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

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

Ves a [www.cgibus.com](http://www.cgibus.com) y entra en el foro, las puertas siempre están abiertas.

**Si quieres participar en el Utopia, envíanos tu artículo, carta o queja a [info@cgibus.com](mailto:info@cgibus.com)**

# Según la Constitución todos somos iguales, según TMB no

Que los trabajadores de esta empresa nos podemos sentir acosados y perseguidos por parte de la Dirección está claro. Para ellos los trabajadores no tenemos ningún tipo de credibilidad ante los ataques de usuarios o directivos.

Por cualquier gilipollez que se produzca ya tienes papelito y obligación de informar, cuando en el 95% de los casos la información que viene en la HOJA DE ACLARACIONES es totalmente falsa.

¿Pero que pasa cuando el tema es al revés?, cuando el “supuesto” usuario interno tiene quejas. Cuando el trabajador, a pesar de las presiones que recibe en las cocheras para que no lo haga, se decide a escribir por las malas acciones, por el trato vejatorio de ciertas personas, etc...

Los trabajadores también quieren saber porqué se toman malas decisiones, porqué puedes sentirte prácticamente insultado, porqué te tienes que comer la mala planificación de los directivos en el coche, etc..., porque todo ello afecta a nuestro trabajo y a su correcta realización.

Cuando te cansas y buscas explicaciones, ¿qué ocurre?, que no obtienes respuestas, que la empresa pasa de ti olímpicamente. Es lo que pasó con diversos conductores de la línea 40 el pasado mes de enero, lo que le pasó al compañero Alberto en la línea 73 a finales de mayo, o lo que le pasó al amigo Ángel

el 20 de junio, también en la línea 73, entre otros compañeros. Todos ellos informaron de malos procedimientos de trabajo, de malas actitudes, de malos..., y que recibieron como respuesta: el silencio administrativo propio del régimen represivo-cuartelero-militar que sufrimos los trabajadores de esta casa.



## Optar

Algunos compañeros optaron por informar a representantes de los trabajadores de los problemas que habían tenido. Estos representantes realizaron acciones como sección sindical a través de los cauces administrativos existentes en el sistema.

¿Qué ocurrió?... más silencio administrativo.

Se optó por la información directa, saltándose unos cauces reglamentarios que se mostraban como totalmente burocráticos con el fin de que se olvidara

el tema. Se acudió el máximo responsable, señor Fernando Oliver, con el fin de que obtuviera información directa. Ante la “sorpresa” de dicha persona por los temas que se le exponían, creemos entender que los papeles se “pierden” por el camino.

Seguimos confiando en la buena fe de las personas y en el compromiso adquirido por este representante de la Dirección.

Pues bien, pasado un “tiempo prudencial” de hasta seis meses en algún caso, seguimos esperando respuestas.

Parece que aquí no valen ni los compromisos individuales del señor Oliver, ni los de la Empresa.

¿Qué pasaría si los demás hiciéramos lo mismo? No contestar nos supone riesgo de sanción, de chocolate... Pero parece ser que esto sólo funciona de arriba hacia abajo, cuando el hecho se produce al revés, es fácil, al trabajador que le den.

Pues no señor, si como dice la Dirección en los panfletos que nos manda a casa que todos estamos en el mismo barco, tantos derechos tiene el grumete como el capitán, y si al grumete lo echan al agua por quedarse supuestamente con 1,10€, también se debe echar al agua al capitán por arrojarlo sin demostrar los motivos...

PABLO VIVE EN NUESTROS CORAZONES

Mellado (Horta)

cggt informa:

## Ahora toca buen rollete

Una vez más y como suele ser habitual en los prolegonomos de la negociación de cada convenio surge entre los sindicatos el “buen rollete”.

Eso fue lo que ocurrió en el último comité de empresa, todos los sindicatos tuvieron acuerdos sobre como hacer plataformas, como y cuando plantear la negociación, que personas tenían que llevarla...

Lastima que ese mismo buen rollete

con el que se inician todos los convenios no dure hasta el final. La experiencia nos dice que los que ahora piden unidad luego son los primeros en romperla firmando pactos de eficacia limitada o convenios sin contar con la aprobación de la plantilla de TB.

Hartos de tanta mentira en CGT no estamos dispuestos a repetir viejos errores motivados por la ilusión de ir todos a una, esta vez no, por eso en el

comité del 14 de septiembre nos negamos a seguirles el juego.

En CGT desde hace tiempo nos estamos preparando para asumir el reto que representa la negociación de este convenio. Nuestro compromiso es defender la plataforma que aprueben en asamblea los trabajadores de autobuses y avisamos que solo firmaremos el convenio si así lo decide la plantilla en referéndum.

# ¿otra vez convenio convenido?

¡bahó eso no es problema, sabes que como siempre, con tres llamadas está hecho.

¡bueno, se acaban las vacaciones de verano... ¿dónde vamos este invierno?



tú no puedes... este invierno tienes convenio!

¡sí, sí, pero la gente evoluciona!



PERO ELLOS NO!! JA, JA, JA!!

el día que se tomen en serio el Estatuto...

Esta... tú... to... confundia, ja, ja, ja.



Ellas piensan que el Estatuto es una novela... como HARRY POTTER!

hay colectivos que toman conciencia y se hacen fuertes...



¡Sí mira! tomarán conciencia, como los gays y las lesbianas, ja, ja, ja...

los gays y las lesbianas, son un colectivo que ha luchado por sus derechos y han ganado



¡Claro, se casan, adoptan niños... muy bien... Son, un ejemplo de Colectivo!

los míos... no tienen ni puta idea de que es un colectivo... ¡METELES MIEDO, LA LISTA NEGRA... Y VENCERAS! JA, JA, JA.



¡Jó, cuando pienso en el convenio, me pongo de un cachondo... ¿Vamos al hotel...?



¡venga vamos! por cierto, llamó tu mujer hace un rato, que se queda a repetir el curso de francés!!

by CARLOS/21/96. oct. 04