



Novembre 2006
Nº 60

utopia *i realitat*



Editat per la
CGT-TB

www.cgtbus.com ● info@cgtbus.com

Desde enero se han producido más de 30 ataques a conductores **Con la mampara se hubieran podido evitar el 33% de las agresiones**

En los diez primeros meses de este año se ha producido 31 agresiones.

Los directivos cuentan 30 ya que un robo que hubo en la línea 40 en el cual al compañero lo agarraron y lo inmovilizaron contra el reloj de marcar, lo cuentan como robo con violencia pero no como agresión. Evidentemente si te empujan y te inmovilizan hay contacto físico, con lo cual es una agresión aunque no se produzcan lesiones.

Después hay otras dos agresiones dudosas, que la empresa considera polémica con lo cual podríamos estar hablando de 33 agresiones.

Centrándonos en las treinta y una que son claras, nos dan un balance de 3,1 agresiones por mes con lo cual al final de año si no ponemos remedio estaríamos en unas 40 agresiones superando así las 35 que hubo en el 2005.

Si seguimos profundizando en los números nos encontramos que de las 12 agresiones sufridas por conductores desde Julio, 2 se han producido por la ventanilla; 2 fuera del bus; 4 dentro del bus pero fuera del habitáculo y otras 4 dentro del habitáculo.

Las de dentro del habitáculo son las que hubiese podido evitar la mampara. Está claro que la mampara

sería capaz de evitar el 33,33 % de las agresiones. Con la videovigilancia no se hubiera evitado ninguna.

Todas las agresiones las tendríamos que mirar y analizar más en profundidad para poder encontrar medidas que verdaderamente ayuden a evitarlas y el tema es mucho más preocupante de lo que parece en principio ya que las agresiones no sólo producen sufrimiento físico y moral a quien las padece sino que también crea inseguridad en la plantilla.

La sensación de inseguridad produce estrés y el estrés todos sabemos en lo que acaba.

¿Qué medidas se toman desde el Comité de seguridad y salud?

Se ha creado un protocolo de actuación que la empresa ha de cumplir cuando se produce una agresión.

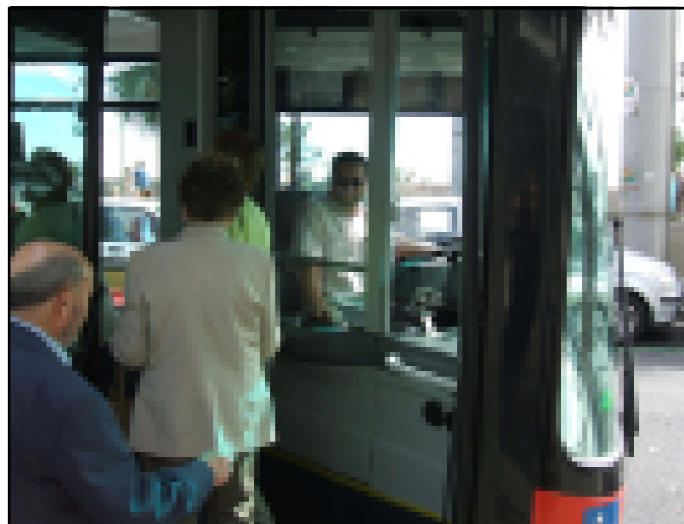
Para CGT este protocolo no está del

todo definido, incluso así se ve desde el comité de empresa.

La empresa debería presentar siempre demanda por los daños que causa el agresor y en el protocolo pone que se hará cuando se considere oportuno.

A petición de CGT se ha mantenido una reunión con la OTT (Oficina Técnica de Trafico) para analizar la problemática...

Sigue en pág 2



Viene de la portada

de la poca adecuación de la vía (carriles bus, giros, semáforos de prioridad...) y paradas para la circulación de los autobuses, que nos producen situaciones de riesgo de agresión con los otros usuarios de la vía pública.

También se está trabajando sobre el prototipo de mampara que ya está instalada en un bus y que se ha de instalar en 5 autobuses más, pero esta vez como se pide desde el comité, con la ventanacorredera para que el compañero que no quiera estar cerrado del todo pueda hacerlo.

Se instalarán unos adhesivos en la parte trasera del bus solicitando que nos cedan el paso en las salidas de las paradas y ya ha empezado una campaña dirigida a los pasajeros y a los demás usuarios de la vía pública de dignificación de la figura del conductor.

CGT también propone:

Se ha de trabajar en formación para los conductores con el fin de solucionar las incidencias y evitar las confrontaciones.

Hay que analizar con rigurosidad como se producen las agresiones para encontrar posibles formas de evitarlas y poder dar a los compañeros una serie de recomendaciones que junto con la formación adecuada podrían evitar alguna de las agresiones.

En el último Comité de seguridad y salud nos presentaron unos datos de incidencias llenos de errores, sobretodo en la ubicación de donde se produce la agresión.

No se está cumpliendo en todos los casos el protocolo de actuación en su totalidad y no se está trabajando en un análisis serio de las agresiones.

Queda mucho trabajo por hacer y para ello se necesita rigurosidad, que por parte de la dirección está faltando, y ganas de trabajar.

CGT reclama el tiempo del bocadillo y el abono de las primas por descansar en laborable

Hemos pedido judicialmente el derecho reflejado en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores que dice: *“siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”*.

Al mismo tiempo se reclama la aplicación del art.48 del convenio que dice que *“Sólo para los Conductores se establece la modalidad de servicios partidos, teniendo dicha consideración todos aquellos que tengan un intervalo entre las partes de trabajo efectivo superior a 20 minutos”*. Con lo que los paros inferiores a 20 minutos se consideraran jornada efectiva de trabajo. Llegados a este punto parece muy claro que tenemos un derecho fundamental que no se cumple y entendiendo la peculiaridad de nuestro trabajo estamos convencidos que hay soluciones para

este tema.

La otra denuncia que se ha puesto es por la promoción de los compañeros que entraron este verano como conductores y que después fueron a la calle. Estos compañeros fueron contratados con descansos en laborables algo contrario al convenio que establece el descanso para todos en fin de semana y por lo tanto deberían haber cobrado la prima de 100 € por cada día de descanso, ya que los tuvieron en laborable. Además al no respetarse lo pactado en convenio, los compañeros que por antigüedad podrían haber cambiado el descanso y cobrar los correspondientes 100 € también han sido perjudicados.

Sabemos que hay más cosas denunciables y muchas las tenemos en lista de espera, como hemos comentado otras veces nos gustaría denunciar más cosas pero hay que recordar que estos juicios son pagados con el dinero de los afiliados a CGT, tanto los que pagan por nómina como los de banco, que cada vez hay más y fruto de este aumento de afiliación están llegando más juicios.

Estévez 12098

A veure qui la fa més grossa?...



“tod@s a trabajar en las mismas condiciones que estamos tod@s”

Qui?

Ccoo, en su hoja informativa

Quan?

24/10/06

De mal en peor. Así se podría definir la trayectoria de Ccoo en esta casa. En el último conflicto por la antigüedad de los compañeros que estuvieron en verano, los sindicalistas de Ccoo no dijeron nada en el Comité de empresa, uno de ellos votó a favor de la propuesta que se llevó a la empresa, dos se abstuvieron, siguieron mudos en las reuniones con la empresa en relación a este tema y cuando ya se estaba a punto de llegar a un acuerdo, el sr.Barrios (ver foto) se dedicó a llamar a los compañeros afectados para venderles la moto de que el acuerdo se había conseguido gracias a ellos. Por desgracia y vergüenza suya, al final su sindicato no firmó y lo dejó con el culo al aire.

Para acabar de ser cínicos, sacan una hoja y dicen que “todos a las mismas condiciones”, olvidándose que firmaron un convenio que discrimina a todos los nuevos. A ellos les fallará la memoria, pero a nosotros no.

El Comité de seguridad y salud: Mitos y realidades



Nico para los amigos
12937 para los
directivos

El Comité de seguridad y salud, como ya habíamos comunicado en anteriores escritos, se reúne ordinariamente una vez al mes excluyendo los meses de Agosto y Diciembre

¿Por qué será?

Cuando se hizo el calendario de reuniones, sólo CGT queríamos seguir reuniéndonos en los meses de Agosto y Diciembre. Nosotros

defendíamos que en nuestra empresa se trabaja todos los días del año y los riesgos en el trabajo siguen existiendo durante esos meses, *vamos que las enfermedades y los accidentes no se van de vacaciones.*

Como tantas otras veces nos quedamos solos defendiendo los que consideramos de sentido común, pero gracias a la representación de la empresa y a la mayoría de la de los trabajadores hay dos meses al año que no nos reunimos ordinariamente.

Aparte de las ordinarias están las extraordinarias que se vienen realizando cuando hay una agresión y otras reuniones para realizar sesiones de trabajo sobre temas concretos (Mamparas, presentaciones de nuevos buses, etc.).

Todo este tipo de reuniones que parecen que sean útiles, en realidad suele ser una representación teatral por parte de la dirección que pocas veces sirve para algo y otras no sirven absolutamente para nada. Por poner un ejemplo, durante el mes de septiembre en la cochera de triangulo dos compañeros han sufrido accidentes debido a las rejillas del patio que están en mal estado.

Sobre estas rejillas ya se había acordado con anterioridad, que se reparasen y mientras tanto se señalizasen para que nadie metiese el pie en ellas y se hiciese daño. Pues bien, no se ha señalado y ahora

tenemos que lamentar que dos compañeros han tenido que padecer la falta de preocupación de la empresa. Uno de ellos incluso ha causado baja.

¿Les preocupa realmente el absentismo?

Probablemente les preocupa el valor del porcentaje que representa el absentismo pero poco lo que representa en realidad, que nuestro trabajo nos hace enfermar y lesionarnos.

Y para colmo no se hace lo que piden los representantes de los trabajadores para evitar que pasen desgracias como las ocurridas con las rejillas del patio de triangulo.

Por parte de los delegados sindicales hay dos tipos de posturas en el comité, unos que viene a pasar la mañana y otros que aportan ideas y solicitan información para poder combatir las causas que nos hacen enfermar.

Hay un acuerdo para que en las actas no salgan las siglas del sindicato que hace las aportaciones. Esto a los que no se lo toman en serio les va muy bien ya que no queda reflejado el trabajo de los demás y así también lo pueden hacer suyo. Ellos no padecen los problemas del puesto de trabajo. Por ejemplo, en la reunión ordinaria de septiembre CGT puso 4 puntos para tratar en el orden del día, Ugt 3 y los demás ninguno. En la ordinaria de octubre CGT puso 8 puntos, Actub 2 y los demás ninguno.

Esta falta de aportaciones por parte de los representantes de los trabajadores hace que la dirección esté en una posición cómoda y organice las acciones a tomar a su manera y medida.

Acostumbrada como está a tener sindicalistas dóciles presenta sus proyectos cuando las decisiones ya las ha tomado sin consultar con la parte social y cometiendo errores ya que desde sus despachos difícilmente ven la realidad del día a día en nuestros puestos de trabajo.

El comité de Seguridad y Salud se ha convertido en una herramienta más del engranaje burocrático que le sirve a la dirección para firmar actas y poder tener documentadas unas reuniones y a algunos sindicalistas despreocupados para tener algún rebaje más.



Estado en el que se encontraban las rejillas

Últimas noticias de la Comisión de explotación



Vicente Oscar Mellado, 12076 Conductor Horta

Después del acuerdo en la Comisión de Explotación el cambio de cochera por parte de los conductores se puede hacer hasta el domingo 12 de noviembre. Hasta esa fecha podéis entregar partes solicitando ese cambio de centro. Recordad que la normativa permite cambiar únicamente de centro a partir del año de haber escogido cochera, y esto se cumple a final de

este mes, por tanto, el cambio de depósito entrará en vigor el lunes 27 de noviembre.

A continuación, y sabiendo el centro donde estará asignada la gente, se iniciará la escogida de vacantes para fijos entre el 15 y el 19, y se publicará el 20. Después, entre el 21 y el 23 se escogerán las vacantes de suplentes. Todas ellas entraran en vigor el día 29 de noviembre.

Otras noticias comentadas por la empresa, es que la cochera de Lutzana se cierre, posiblemente, durante la primavera del 2007.

También se realizará un incremento de oferta en fines de semana durante los meses de enero y febrero de

2007. Esto significará la modificación de horarios en 80 de las 100 líneas de TB y el incremento de 150 coches entre sábados y domingos. Por tanto, preparaos para escoger servicio en casi todas las líneas grandes de las cocheras.

Se ha acordado también empezar a hablar de modificar la normativa de escogida, que está muy obsoleta con respecto a lo que se ha hecho las últimas veces. La empresa por fin se ha dado cuenta de que deja todo para el final y propone empezar a hablar de las vacaciones, del servicio en los meses de verano y de las posibles lanzaderas que vayan surgiendo.

Queda pendiente, distribuir los grupos de las Fiestas Oficiales del 2007.

En cuanto al tema de las minitandas, desaparecidas en varias cocheras, la empresa ha decidido eliminarlas y facilitar la realización de los días pendientes en función de las necesidades del conductor.

Han informado que cuando se acabe la implantación del sistema Hastus en Zona Franca, se podrá arreglar la aparición del calendario de los conductores en la Intranet. Por fin, sabremos los días de convenio, calidad, vacaciones que nos restan sin tener que ir a dar el coñazo en la oficina.

Los compañeros del Colectivo A exigen una solución

El pasado día 30 de octubre se reunieron en los locales de CGT un grupo importante de compañeros adheridos al **Colectivo A del Plan de Pensiones**.

En la reunión se repasó la problemática del colectivo y los posibles caminos ha seguir para conseguir que desde la **Comisión de Control del Plan** se respeten los derechos del colectivo y por tanto se les abonen a los afectados, a la hora de la jubilación, el dinero que en su día se les prometió.

Carta

En la reunión intervino un abogado del **Gabinete Loperena** que opinó que la vía judicial para resolver el problema, después de que la **Comisión de Control** perdiera una oportunidad de oro al firmar la reforma del anterior **Reglamento del Plan** sin dar solución al tema, era nula o casi nula.

También se recordó el apoyo que da el **Comité de Empresa** al colectivo, apoyo que ya se ha materializado en una carta remitida a la **Comisión de Control** en la que se pide a dicha comisión que le de solución al problema del **Colectivo A**.

Todos entendimos que los sindicatos que hay en la **Comisión de Control del Plan de Pensiones: Ugt, Ccoo y Actub** deben mantener la coherencia con lo que ellos mismos dicen en el **Comité de Empresa** y por tanto tienen que “apostar fuerte” para que se modifique otra vez el **Reglamento del Plan** para asegurar el cobro de sus derechos a los compañeros del **Colectivo A**.

Presionar

La reunión acabó con el acuerdo de seguir presionando, allí donde se esté, para conseguir que este colectivo tenga el mismo trato y se le den soluciones igual que se ha hecho con otros compañeros que han tenido problemas a la hora de jubilarse: denegación a la jubilación parcial de compañeros del colectivo de mandos...

Ha llegado el momento de aumentar la presión a la representación de la empresa en la **Comisión de Control** para que permita la modificación del reglamento y para ello habrá que ir pensando en paralizar el **Plan** hasta que se solucione el problema.

CGT se reúne con la Agente para la Igualdad del Departament de Treball i Indústria

Ante la información sesgada y fragmentada ofrecida por nuestros directivos y la negativa inicial de Tintoré (1) de darnos una copia del convenio firmado con el Departament de Treball por el que Tmb se comprometía a contratar a 30 conductoras, desde CGT solicitamos una reunión con algún responsable del Departament Treball.

La reunión se celebró en la sede del **Departament de Treball** y participaron en ella la **Agent per a la Igualtat del Departament de Treball, Dessiree García**, y dos compañeros de **CGT**. En la reunión se nos entregó una copia del convenio firmado por **Tmb** y **Treball** que nuestra empresa, en principio, se había negado a facilitarnos y se nos informó detenidamente de su contenido y de el como y porque se llegó a ese acuerdo y de quienes fueron los interlocutores de **Tmb** que lo pactaron.

Desde **CGT** informamos de nuestra posición favorable con todas las medidas que se puedan llevar a cabo para fomentar la incorporación al mundo laboral de mujeres que estén en paro, pero también informamos de la problemática que había creado dicho acuerdo y el perjuicio que había producido sobre terceras personas debido a la mala gestión que se había hecho del mismo.

La responsable de **Treball** manifestó su preocupación por el contenido de nuestras explicaciones excusando al **Departament de Treball** de cualquier responsabilidad en el asunto.

Nos explicó que una de las bases de las políticas de subvenciones impulsadas desde la **Generalitat**, es precisamente la claridad y transparencia de todos los procesos. (2)

La conclusión que saquemos de esta parte de la reunión con **Treball** es que, sobre el tema de la contratación de las conductoras y el problema que trajo en relación con la bolsa de trabajo de **TB**, nadie actuó con mala intención o por interés particular. Creemos que lo que ocurrió es lo de siempre: mala coordinación entre los diferentes departamentos y directivos de **Tmb**, falta de conocimientos en temas de contratación

por parte de las personas que negociaron el acuerdo y pasotismo de las cúpulas sindicales de **Ugt** y **Ccoo** que sin darle importancia a la información que tuvieron se la guardaron en el cajón sin hacérselas llegar a sus "compañeros" de autobuses.

Plan de Igualdad: La responsable de **Treball** aprovechó la reunión para informarnos, durante más de una hora, sobre el **Plan de Govern de la Generalitat** dirigido a garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de los hombres y mujeres. Fuimos informados ampliamente sobre los ejes de actuación de este Plan, sus objetivos y sus programas subvencionados. Subvenciones, que por cierto, **Tmb** ya ha solicitado.

Curiosamente al día siguiente de reunirnos con **Treball**, la dirección de **Tmb**, aprovechando una reunión de la **Comisión Permanente**, nos mal-informó en apenas 5 minutos del proyecto de **Plan para Igualdad** que pretende llevar adelante en autobuses.

Luego supimos que el motivo real de que se nos diera esa información era que la misma constara en acta de la reunión para así poder cobrar de la subvención de turno.

Leyendo el **DOGC (3)** del 28/06/2006 hemos podido comprobar que uno de los requisitos que exige la **Generalitat** para conceder las subvenciones que ofrece a las empresas sobre proyectos de igualdad es que estas aporten, y citamos literalmente, **documentación que acredite que se ha comunicado el contenido del Proyecto a la representación unitaria**

sindical.

(1) *Tintoré que ostenta el cargo de director de recursos humanos de Tmb se negó a dar copia del acuerdo TMB-Treball a CGT, más tarde, un día antes de la reunión que sabía que CGT íbamos a tener con Treball, dio una copia del acuerdo a todos los sindicatos de TB.*

(2) *La Generalitat ha destinado, a través del Servei d'Ocupació de Catalunya, 66.000 euros al programa de formación de mujeres conductoras de autobús.*

(3) *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya num. 4664.*



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

TB i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals

El Pla d'acció i desenvolupament de polítiques de dones a Catalunya 2004-2007 incorpora actuacions del Departament de Treball i Indústria per garantir les condicions d'igualtat d'oportunitats i de qualitat en l'accés i la permanència de les dones al mercat de treball, així com actuacions dirigides al foment de la reorganització de la vida personal i laboral.

La ORDRE TRI/318/2006, estableix les bases reguladores de les subvencions destinades a l'establiment de mesures per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya.

TB ha decidit demanar aquesta subvenció i desenvolupar un Pla d'igualtat propi.

Ningú de l'empresa ha informat, amb cura, d'aquesta decisió als sindicats, o almenys al nostre sindicat, nosaltres, tal i com indica l'anterior article ens varem assabentar en el mateix Departament de Treball i "curiosament" l'endemà l'empresa ens va presentar, en cinc minuts, i entregar el document "*La situació de la dona al mercat laboral*", document en el que es presenta el contingut del projecte que vol portar a terme.

Ja que l'empresa ha decidit anar per lliure i no informar corectament sobre que es un Pla d'Igualtat, que considerem prou important e interessant per a tots els treballadors, des de aquí intentarem fer un resum del mateix.

Com defineix aquesta Ordre el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

El Pla d'igualtat de l'empresa consisteix en un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, que tendeixen a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i

d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar les discriminacions per raó de sexe i/o gènere. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seva consecució.

En que consisteix aquest Pla d'igualtat d'oportunitats?

Es defineix en el seu Article 1: Promoció de l'elaboració d'un Pla d'igualtat dins de les empreses de 10 o més persones treballadores.

Quin és l'objecte de la subvenció i el tipus d'ajuts que rep aquest Pla?

Article 5

Les subvencions que s'estableixen en aquesta Ordre tenen per finalitat donar suport a les empreses i entitats que, en l'àmbit de les relacions laborals, adoptin mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com per millorar els resultats respecte de la paritat en tots els estaments jeràrquics de la seva organització.

Els projectes que es presentin hauran d'impulsar accions i plans a realitzar en relació amb els eixos de treball que s'especifiquen a continuació:

Eix 1. Garantia del compromís de la Direcció en relació amb la realització del Projecte i el foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.

Eix 2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores, quan n'hi hagi.

Eix 3. Comunicació i llenguatge no sexista.

Eix 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.

Eix 5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics.

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**

Eix 6. Redistribució dels temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Eix 7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics).

Eix 8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

Eix 9. Accions per a col·lectius de dones afectades per raó d'alguna altra circumstància.

Eix 10. Promoció de pactes i acords interns i/o externs que incloquin la perspectiva de gènere.

El nombre mínim d'eixos de treball serà de sis eixos, tres dels quals hauran de ser, en tot cas, els assenyalats anteriorment amb els números 1, 2 i 3.

La nostra empresa ha decidit que el seu 6 eixos son 1, 2 i 3 que son obligatoris més el 4, 6 i 8.

Curiosament l'eix 2 que és obligatori per poder portar a terme el Pla i aconseguir la subvenció, l'empresa s'havia oblidat de comunicar-lo a la representació sindical, o al menys al sindicat més votat pels treballadors de TB.

En el document que TB ens va entregar desglossen el 6 eixos de treball.

Els considerem prou importants per mencionar-los i comentar-los però no ho farem en aquest número per falta d'espai però si que ho farem en el proper. I ho farem per que creiem que no és un Pla que han de portar a terme uns senyors, curiosament no hi ha cap dona en el departament que ho ha de portar a terme, per a justificar el seu sou o lloc de treball, sinó per que ens interessa i afecta a tots i per que volem que tiri endavant i la millor manera de vetllar pel Pla es que tots siguem coneixedors del mateix.

Quants diners rep TB de subvenció?

Es concediran ajuts que poden arribar fins al 70% del cost total que comporti, degudament pressupostat

i justificat. El màxim import de la subvenció a concedir per a l'elaboració del Pla d'igualtat a l'empresa és de 8.000 euros.

Quin és el contingut que ha de tenir la memòria per a rebre aquesta subvenció?

a) Presentació de l'empresa i accions realitzades, si s'escau, en relació amb la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere a l'empresa.

b) Objectius finals que l'empresa pretén assolir amb el Pla d'igualtat.

c) Definició dels sis eixos de treball en els que es vol

incidir i metodologia que s'utilitzarà per assolir els objectius pretesos.

d) Planificació temporal per l'elaboració del pla d'igualtat.

e) Identificació de les persones internes que coordinaran i impulsaran l'elaboració del Pla.

f) Identificació de les persones internes o, si escau externes, que elaboraran el pla, amb acreditació de les seves competències i/o qualificacions en temes d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

g) Recursos materials i tecnològics que es requeriran per dur a terme l'elaboració del Pla.

h) Pressupost global del projecte.

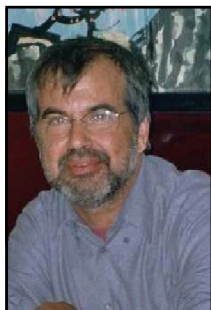
i) Eines de seguiment i d'avaluació del Pla.

Fins aquí un resum de l'ordre, però falten moltes coses per comentar i contestar. Tal i com hem dit abans, en el proper número comentarem els 6 eixos que ha presentat l'empresa i a la vegada intentarem esbrinar més coses sobre el Pla i TB, coses com per exemple quines seran les persones que coordinaran i impulsaran l'elaboració del Pla, quines competències i/o qualificacions tenen en temes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, quin és el pressupost global del projecte que ha presentat TB, etc..

Per cert, les dones en aquest Pla d'oportunitats de TB, almenys de moment, "brillen per la seva absència".



CGT firma el acuerdo que soluciona la antigüedad de los compañeros de verano



Saturnino
Mercader, 11350
Conductor Triangle

El 19 de octubre, tras tres reuniones mantenidas con la dirección para solucionar el problema de la contratación definitiva de los compañeros y compañeras que trabajaron este verano en Tb, se llegó a un acuerdo en el que CGT puso su firma.

Este verano, para cubrir el compromiso de aumento de

servicio que adquirió Tmb y las lanzaderas del metro, se pactó entre todos los sindicatos y la dirección una serie de medidas que afectaban a la voluntariedad de la plantilla; *cambio incentivado del disfrute de las vacaciones, cambios de sexto voluntarios...* También se acordaba la contratación, sólo para la época estival, *de conductores a jornada completa o para trabajar solo los sábados y domingos*. El pacto también incluía un punto muy claro referido a que al acabar la temporada veraniega estos compañeros entrarían en una bolsa de trabajo que sería la que utilizaría Tb para cubrir la futura demanda de personal.

El conflicto

Como ya es costumbre en Tb los acuerdos firmados son mal interpretados o ignorados por la dirección lo que provocaba nuevamente situaciones conflictivas:

1- La dirección pese a disponer, gracias al acuerdo del verano, de personal suficiente para cubrir la ampliación de la oferta, cedió la explotación de la lanzadera de la línea 5 a Sarbus. (Ccoo y Ugt no impidieron que sus afiliados en el grupo Sarbus vendieran, ilegalmente, sus días de vacaciones para venir a trabajar a la lanzadera)

2- Además nuestros directivos decidieron contratar, al margen de lo acordado con los cinco sindicatos, conductores a tiempo completo pero **con descanso en laborable**.

3- Y por último Tmb, haciendo gala una vez más de la descoordinación que hay entre los diferentes directivos, firmó un convenio de colaboración con el **Departament de Treball** en relación al programa de **Integració de Dones en Atur**, en el que se comprometía a contratar 30 conductoras que hubiesen superado un proceso de formación subvencionado. Nuestros directivos, con la firma de ese convenio de

colaboración, que no respetaba el acuerdo de contratación ni la antigüedad de los compañeros que habían estado trabajando en verano, generaban un nuevo problema: **la bolsa de contratación perdía su función y el motivo por el que se había creado.**

La solución

Como es sabido CGT no limita su actuación a la crítica por lo que, una vez más, nos pusimos en marcha para atacar de raíz y dar solución a los tres conflictos generados por la dirección de Tb, Ccoo y Ugt.

1. Lanzadera para Sarbus:

Por segundo año consecutivo desde CGT denunciábamos públicamente la mala gestión que habían hecho nuestros directivos de este tema (Tmb dejó de ingresar en estos dos años más de un millón de euros) y denunciábamos también la actitud de los llamados “sindicatos de clase” Ccoo y Ugt de permitir y provocar que trabajadores de Sarbus vendieran ilegalmente parte de sus vacaciones a 100 € /día para venir a trabajar a la lanzadera del metro.

Sin duda la denuncia pública que hicimos del tema ha tenido sus efectos positivos, hoy ya hay “muchas gente” interesada en saber realmente porque esta insistencia de la dirección de Tmb en favorecer a Sarbus y porque Ccoo y Ugt miran para otro lado.

La dirección de autobuses y las cúpulas sindicales de Ccoo y Ugt ya están avisadas y nosotros preparados por lo que dudamos que se atrevan a repetir el año que viene la misma jugada..

2. Contratación con descanso en laborable:

CGT hemos dejado tiempo más que suficiente para que los firmantes del convenio reaccionaran contra el abuso que han sufrido los compañeros que la empresa contrató este verano con descansos en laborable. Hemos esperado, y una vez más no han hecho nada, por lo que desde aquí anunciamos que ya está en marcha una denuncia en la que CGT reclama judicialmente a la dirección que abone a estos compañeros 100 euros por cada día de descanso que la empresa les trasladó su disfrute a laborable.

3. Contratación indefinida:

Desde CGT se enfocó el problema generado por el acuerdo con Treball por dos vías:

-La institucional. Reuniéndonos con la Generalitat para que nos explicaran el contenido del acuerdo y



Foto de Hora Punta donde la empresa, después de las acciones y denuncias de CGT, ha retocado con photoshop la imagen de un bus cedido a Cuba para que no se vea que el rótulo que lleva es el de Sarbus y no el de TMB. El "retocador" se olvidó de borrar el logotipo de Sarbus arriba a la izquierda

como se había llegado a él. Y a la vez aprovechando la reunión para informar a la **Generalitat** de los problemas que había generado la falta de comunicación con los sindicatos de autobuses.

-La negociación. Provocando la firma de un nuevo acuerdo con la dirección de autobuses que soluciona definitivamente el conflicto generado por la inoperancia de nuestros directivos **(I)**

(1) CONSECUENCIAS DEL ACUERDO

- Las compañeras contratadas a través del convenio firmado entre **Tmb y Treball** no se verán afectadas y las que quedan por ingresar lo harán tal y como se acordó en el convenio de colaboración

- A los 92 conductores que quedaban por ingresar definitivamente en **Tb**, de los que habían trabajado este verano con nosotros, con el objetivo de que puedan mantener su antigüedad respecto a las compañeras de **Treball**, se les ha ofrecido la posibilidad de trabajar, sólo los fines de semana, a partir del sábado 4 de noviembre.

Esta opción ha sido escogida por 80 compañeros.

- Los 12 compañeros que voluntariamente han preferido esperar a tener un contrato a tiempo completo mantienen su número de orden inicial en la bolsa de trabajo para ingresar en **Tb**.

- Antes del próximo mes de junio los 92 compañeros afectados por este acuerdo tendrán que estar contratados a tiempo completo y con sistema de descanso general y por lo tanto nadie podrá seguir a partir de esta fecha con un contrato de fin de semana.

Hay que destacar que con este acuerdo no solo se respeta la antigüedad de los compañeros que trabajaron este verano sino que además se pone una fecha límite para que todos ingresen en **Tb** a tiempo completo.

Antes del acuerdo no existía este límite por lo que su contratación se podría haber alargado en el tiempo indefinidamente.

CÁLCULO NÓMINA DEL CONTRATO DE FIN DE SEMANA REALIZADO POR CGT

Salario Base.....	387.32
Comp. puesto de trabajo.....	144.81
Plus cobranza.....	58.22
4 domingos trabajados.....	53.20
4 sábados trabajados.....	24.00
Tiempo de Presencia (1)	
promedio presencia 2,67h/mes.....	43.52
TOTAL MES.....	711.07 €

(1) El tiempo de presencia se cobra el realmente realizado al precio de 16.32 euros/hora.

El cálculo que hemos hecho es de 20 minutos día. Si añadiéramos el prorrateo de las pagas extras el total sería de: **921.83 €**

Grupos de descanso 50 y 40/12

Un año después de que se pusiera en marcha el convenio y, con él, los dos sistemas de descansos que se pactaron: El de siempre, grupos 50 y el nuevo grupo 40/12. Ha llegado el momento de que cada cual haga balance y juzgue que opción se acerca más a sus expectativas de descanso.

Recordar que según marca el convenio hay que pedir el cambio de sistema de descanso con dos meses de antelación, tanto para pasar de los grupos 50 al 40/12 como para volver a los grupos 50.

Creemos que la experiencia es el mejor consejo, así que los compañeros que estén pensando en cambiar de sistema de descanso lo mejor que pueden hacer es preguntar a alguien que ya lo haya hecho este año.

De todas maneras y para refrescar la memoria desde CGT queremos dar algunos datos comparativos.

COMPARATIVA	GRUPOS 50	GRUPOS 40/12
Jornada ordinaria anual	1690 horas	1690 horas
Jornada ordinaria diaria	6 horas y 44 minutos	7 horas y 1 minuto
Días de trabajo al año (sin contar fiestas oficiales)	251 días	241 días
Tiempo de presencia /año	20m por 251d= 84h	15m por 241d=61h
Días de convenio y calidad	8	0
Jornada mínima diaria	7 horas y 4 minutos	7 horas y 16 minutos
Descansos semanales en sábado o domingo	65	57
Descansos en laborable	0	30
Fines de semana al año	13	11
Prima económica	0	800 euros/año

El hecho de tener uno u otro sistema de descanso no varía para nada el servicio que podamos tener.

Pongamos por ejemplo un servicio estándar de 7 horas y 26 minutos, y que éste sea realizado por un compañero que no tenga antigüedad. En caso de ser del G. 50 todo el tiempo que pasase de 7h y 4 m. o sea 22minutos, lo cobraría como extra o de presencia, al año 92 horas, por las que le abonarían 1.500 euros.

El mismo servicio, pero con grupo 40/12, trabajaría lo mismo cada día pero solo generaría 10 minutos extras o de presencia, al año 40 horas, por las que cobraría solo 653 euros, 847 euros menos.

Como veis en el G. 50 el extra se cobra y en el 40/12 los primeros 14 minutos diarios van a descansos en laborable.

Por otro lado hay que recordar que existe una prima de 800 euros para los compañeros que cojan el G. 40/12 que equivalen a de 100 € que se cobran por cada uno de los 8 cambios de descanso de sábado o domingo a laborable (cambios de sexto).

BREVES

Escogida de porteros

Una vez más las prisas son la causa de que las cosas no se hagan bien y por tanto se tengan que repetir.

Esto es lo que ha pasado con la escogida de porteros que se ha parado unos días para hacer las cosas con indica la Normativa, es decir primero escoger cochera y después escoger franja horaria.

A día de hoy, los 27 porteros de autobuses ya han escogido centro de trabajo y han empezado la segunda fase, la de elegir franja horaria. Se supone que esta semana se podrá dar por acabada, con su debida publicación, la escogida de porteros.

Quedará pendiente de resolver el tema de “fijos y suplentes” del que no se dice nada en la Normativa y la empresa lo aplica a su antojo. También habrá que dar solución a la petición que ya hizo CGT en el mes de abril para que entrara en la escogida la cochera de Sant Martí. La negativa de la dirección a incluirla en esta escogida y el tratamiento que le dé al tema de fijos y suplentes será el motivo seguramente de nuevas demandas.

Calcetines o medias

La empresa reconoce que la entrega de calcetines de media que se ha hecho a las conductoras de autobuses ha sido por error y por tanto ya ha rectificado. Está claro que estas compañeras les corresponden también calcetines de abrigo por lo que para poder disponer de ellos sólo tenéis que ponerlos en contacto con vestuario de Triangle que son los encargados de resolver este problema.

II Conferencia de la sección sindical de CGT de Autobuses de Barcelona



Toni
Cárdenas, 12700
Conductor Triangle

El próximo sábado, 11 de Noviembre del 2006, la sección sindical de la CGT en Autobuses de Barcelona celebrará en los locales de Via Laietana su 2ª Conferencia.

En dicha conferencia todos los afiliados de CGT Autobuses tenemos la oportunidad de deliberar y razonar como nos vamos a definir como sección

sindical para los próximos 4 años.

Como siempre hemos defendido y divulgado desde esta sección sindical, CGT es un sindicato abierto a todos los trabajadores de TB.

Como sindicato de Clase Obrera que somos, esta sección sindical está hecha por trabajadores que no dejan de hacer sus funciones laborales para hacer lo que otros llaman sindicalismo (liberación los 365 días del año) y utilizamos el sindicalismo para hacer lo que en los últimos años hemos demostrado, seguimos demostrando y seguiremos en el futuro.

Para alcanzar un objetivo que es: un futuro mejor.

Para eso se necesita una Conferencia para plasmar por escrito que somos, como somos, y cuales van a ser nuestros objetivos. Y así seguir madurando como sección sindical y Clase Obrera.

Para cualquier duda de la conferencia, llamadme al 656 61 50 45
Salud.

Se funda el Club Excursionista CGT Bus

El pasado sábado 21 de octubre varios compañeros y compañeras de autobuses salimos de excursión al Puigmal.

Como la experiencia de salir a la montaña y desconectar de la ciudad nos ha parecido muy positiva, la sección sindical ha decidido crear el Club Excursionista CGT Bus.

De esta manera, iremos realizando salidas a la montaña de forma regular. Como el resto de nuestras actividades estas salidas serán abiertas a todo el mundo, sea o no trabajador de TMB.

En principio, en el mes de diciembre o enero haremos una caminata por Vallvidrera. Están por confirmar fecha y hora pero cuando esté concretado ya colgaremos carteles en nuestro plafón de las cocheras.

Para más información sobre este tema: 676705062



Utopia i realitat N°60

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

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

● Telèfons: **Lutxana:** 669171957, **Zona Franca:** 616536303, **Ponent:** 659601877,

Horta: 686440173, **Triangle:** 676705062, **Tallers:** 696768715.

● Web: www.cgtbody.com ● Email: info@cgtbody.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 Contra



Fotografías de la mampara colocada en el coche 3460, el domingo 22 de octubre, línea 71, turno 1 y trabajado por nuestro compañero y delegado Mellado. (Puedes verlas en mayor calidad en www.cgtbus.com)

La empresa está adjuntando en el cartón horario de este bus una hoja para que la rellenen los conductores dando su opinión. En este cuestionario se pregunta por los reflejos, por la manipulación de los elementos de conducción, etc. También preguntan ¿otros problemas detectados? y no preguntan si el conductor cree que le protegerá o si se siente más seguro trabajando con la mampara.

Buscan respuestas a su medida sin haber consultado con los delegados de prevención para realizar ese cuestionario. Tratan de mostrar todo lo negativo para evitar que se acaben colocando mamparas.

Un claro ejemplo, en la hoja nos pregunta si se puede manejar el retrovisor interior desde el habitáculo, evidentemente la respuesta es negativa, pero es que antes de la mampara tampoco se podía hacer.

