

LA LOCOMOTORA



Dels records als canvis



Sumari

Pàg. 3

Escenario actual en FGC.

Pàg. 4 i 5

Nivells de Soroll / Acords en matèria de viatges - RENFE.

Pàg. 5

Proposta de Torns, L-A.

Pàg. 6

Actuación del Maquinista.

Pàg. 7

La Servidumbre Voluntaria.

Pàg. 8

Política del "hachazo" / El Maleit Rellotge

Pàg. 9

Nova Rotació de Torns i Descansos a la línia L-A.

Pàg. 10

El Petit Ferrocarril - II.

Pàg. 11

Nous trens de la sèrie 113.

Pàg. 12

Las personas son la clave...

Pàg. 13

Radiotelefonía tren-terra.

Pàg. 14

Mujeres trabajadoras de FGC / Temps de Silenci.

Pàg. 15

El Baúl del Reglamento.

Pàg. 16 i 17.

Situacions de maternitat...

Pàg. 18

EcoRail

Editorial

Acabem d'entrar en un any decisiu i ple de canvis a tots els nivells, però abans de res volem felicitar-vos per l'any 2010 que tot just ha començat. En especial des d'aquesta editorial animem als companys de l'executiu a que ho segueixin fent com fins ara, esforçant-se i pensant només en els treballadors.

Com dieu vosaltres mateixos: "...la feina que s'ha fet...,...la immensa feina que queda per fer". S'ha generat molta il·lusió, però encara manca la feina més important: bastir una opció més professional i d'ample espectre...recordeu! SEMAF no pot caure en sectarismes i personalismes. Aquesta secció sindical ha d'estendre la mà a aquella gent que per la raó que sigui no s'hi vol associar, però que manté un ideal coherent i professional. Si en un article propassat definíem la desunió com un mal endèmic del sindicalisme, també caldria parar atenció a un altre mal (causa o efecte?) que hi està íntimament relacionat: el sectarisme.



Els treballadors tenim una certa tendència a l'endogàmia grupal. Sempre ens acabem relacionant amb tot allò i amb tots aquells que ens són propers, sobretot ideològicament parlant. Sigui quina sigui la teva ideologia, acabes convivint amb tots aquells que senten i pensen com tu. I de vegades tenim la tendència a confondre una part amb el tot.

L'escenari a Ferrocarrils va canviant dia a dia, segurament començant per l'aprovació de la Llei de Sector Ferroviari a Catalunya (4/2006, de 31 de març, ferroviària), l'aplicació de l'itinerari a Barcelona-Vallès durant el 2009, també al Llobregat-Anoia durant el 2010 i el traspàs dels trens de Rodalies a la Generalitat en són clars exemples. Segurament amb els anys parlarem d'un abans i un després de tots aquests canvis tant importants, però que de moment són febles.

A SEMAF tenim la sort de ser aquí gràcies a la il·lusió i la complicitat en un projecte i una idea: la professionalitat i la dignitat. No voldríem acabar sense recordar-vos que les mostres de suport que ens esteu donant són l'enzim que ens feia falta per a seguir per aquest camí ample, variat i concís.



Coordinadors del butlletí:

Sandra Gonzalo Jara.
Juan Moreno Serrano.
Ricard J. Aisa Graset.

Composició:

Rafael Gómez Gonzalez.
Ivan Arnalot Lorente.

Fotografia:

Toni Hermida Sala.

Suport Lingüístic:

Ariadne Marés Navarro.

Disseny i Producció:

S.E.M.A.F.

Equip de Redacció:

Jordi Giménez Martín.
Albert Pons Cano.
Carlos Esteban Grifoll.
Ignasi Ratera Mercader.
Jordi Contreras.
Jordi López Ojea.
Maribel Zamora Ruiz.
Carlos Arenas Soto.

Recordatorio del escenario actual



Jordi Giménez Martín

Secretari de Negociació Col·lectiva del SEMAF a FGC.

Ya tenéis la segunda edición de la nueva época de LA LOCOMOTORA, la decimosexta desde que se publicó la primera. Espero que os guste como la anterior o más, que sé que fue muy bien aceptada por todos.

Quería haceros un poco de recordatorio del escenario actual en la empresa. Esta sigue apretándonos, recortando presupuestos, formación, e incluso trenes, (en la línea B-V, aunque esto suponga cambiar las condiciones laborales a los trabajadores), pero siempre sobre lo básico, como es la seguridad, limpieza, etc. No lo hace sobre las grandes obras políticas como ha salido publicado en la prensa, han aumentado los presupuestos iniciales hasta un 500% más, como en la construcción de la estación de Martorell Central, donde obligan a trasbordar a los viajeros de las líneas de Manresa e Igualada para llenar los andenes, porque de otra forma estarían vacíos. Todo lo contrario ocurre cuando nos tienen que aplicar el Convenio, o pagar las horas extras al precio que deberían, según lo que dice la ley claro, pues siempre dicen que no hay dinero. Y yo me pregunto., ¿Pero el Convenio no está cubierto con Contrato Programa? Tampoco lo hacen con el control del fraude, pues está justificado por ser la ejecución del plan de Estaciones 2000, en el que dejan las estaciones vacías de personal, y a los pocos que quedan los envían de un lado para otro, mareando la perdiz pero sin cazarla. Y mientras tanto los trenes circulan solos, bueno no, con el maquinista, que está cogiendo cada vez más el protagonismo en esta empresa, porque parece que al final solo quedaremos nosotros, claro eso sí, asumiendo las funciones del Jefe de Tren y el Agente de estación, y así nos va, que últimamente además de informar sobre las incidencias de los trenes y la vía, también nos piden que lo hagamos sobre las estaciones.



Lo que si sabemos todos los que conducimos trenes es que nos falta tiempo para todo, pero lo más importante es el de descanso, como ha considerado la Inspección de Trabajo al formular expresa recomendación a la empresa para que respete y atienda a los límites de tiempo de conducción establecidos en la disposición adicional duodécima del Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre aprobada

en el Reglamento del Sector Ferroviario, y desarrollado en el artículo 92.3 de la Ley Estatal Ferroviaria, por lo que requirió a la empresa a que en un plazo de tres meses contemplara y valorara dentro de la evaluación de riesgos laborales, en el puesto de trabajo del maquinista, la conducción continuada como un factor de riesgo de tipo psicosocial -ergonómico, que es el motivo que ha llevado a la empresa a reali-

zarnos los test al iniciar y finalizar el servicio, con una serie de preguntas hechas a conciencia para poder valorar el cansancio y estrés acumulados durante toda la jornada laboral. Otra cosa es el como se ha llevado a cabo, ya que no eran documentos oficiales, sino simplemente copias realizadas en papel reciclado, sin ningún tipo de código impreso ni firmas de los empleados que las realizaron, lo que nos lleva a pensar que son fácilmente manipulables. Y no lo digo por crear incertidumbre sobre su autenticidad, sino porque yo mismo realicé una de estas pruebas, y siendo objetivo sindicalmente, y sin saber los resultados, deja mucho que desear.

Cambiando un poco de tema, parece ser que FGC no tiene ninguna prisa a aplicar una nueva rotación de descansos. Sobre esto señalar que la empresa no muestra ninguna intención de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, según dice la ley de Conciliación Familiar, y a un coste 0, como desarrolla nuestra propuesta. Pero claro, esto se puede entender, porque nosotros hemos desvelado otro recorte de puestos de trabajo fijos, como son cuatro maquinistas, y otros tantos Agentes de Estación, encubiertos en su propuesta.

Condicions de seguretat i salut als llocs de treball en relació als nivells de soroll.



Ricard J. Aisa i Graset
Coordinador de Prevenció del SEMAF a FGC.

A continuació us intentaré explicar els nivells màxims de sonoritat i les responsabilitats de l'empresariat per tal d'afrontar aquests sorolls degudament. Cal tenir present que els nivells alts de soroll a l'àrea de Producció – Circulació als que més afecta són als Maquinistes de Mercaderies. És per aquest motiu que hi han publicades les Condicions de Seguretat i Salut als llocs de treball en relació als nivells de soroll que estan publicats en els Àmbits d'actuació en la Seguretat i Salut Laboral sobre els Riscos i condicions de treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

És obligació de l'empresariat adoptar les mesures necessàries perquè la utilització dels llocs de treball no origini riscos per a la seguretat i salut dels treballadors o, si això no fos possible, perquè aquests riscos es redueixin al mínim.

Pel que fa als nivells de soroll, l'empresariat els ha de reduir al nivell més baix tècnicament possible, d'acord amb els avenços tècnics i la disponibilitat de mesures de control del risc al seu origen. L'empresariat ha de considerar especialment que cal:

- Reduir la necessitat de l'exposició mitjançant mètodes de treball alternatiu.
- Escollir equips de treball adequats.
- Concebre i distribuir adequadament els llocs de treball.
- Informar i formar sobre l'ús correcte dels equips de treball.
- Reduir tècnicament el soroll, actuant sobre el focus emissor i les vies de transmissió
- Mantenir adequadament els equips i els llocs de treball.
- Reduir l'exposició al soroll mitjançant l'organització del treball.



Els paràmetres que cal utilitzar per a la valoració dels nivells de soroll a què els treballadors estan exposats són:

- Nivell diari equivalent, que correspon al nivell sonor referit a 8 hores, expressat en dB(A).
- Nivell pic, que correspon al valor màxim mesurat i expressat en dB.

Efectuades les mesures indicades anteriorment, si l'exposició dels treballadors encara supera els valors inferiors d'exposició que donen lloc a una acció, nivell diari equivalent igual a 80 decibels A, dB(A) i nivell de pic igual a 135 decibels C, dB(C), l'empresariat ha d'adoptar les mesures següents:

- 1.- Proporcionar als treballadors i als seus representants informació i formació adequada, entre altres aspectes, en relació amb:
 - 1.1.- Dur a terme un control mèdic inicial de la funció auditiva dels treballadors i controls periòdics posteriors, com a mínim cada 3 anys.
 - 1.2.- Proporcionar protectors auditius als treballadors.

Si l'exposició dels treballadors encara supera els valors superiors d'exposició que donen lloc a una acció, nivell diari equivalent igual a 85 dB(A), i el nivell de pic igual a 137 dB(C) caldrà que l'empresariat adopti, a més, les mesures següents:

- 1.- Establir i executar un programa de mesures tècniques i d'organització, integrat a la planificació de l'activitat preventiva, per tal de reduir l'exposició al soroll dels treballadors.
- 2.- Vetllar per tal que els treballadors utilitzin els equips de protecció auditiva individual mentre s'executi la mesura preventiva anterior.
- 3.- Proporcionar una vigilància de la salut que s'haurà de realitzar, com a mínim, cada any.
- 4.- Senyalitzar els llocs de treball d'acord amb el que estableix el Reial decret 485/1997 i, si s'escau, delimitar-ne l'accés.



En cap cas l'exposició dels treballadors ha de superar els valors límit d'exposició, és a dir, un nivell diari equivalent igual a 87 dB(A) i un nivell de pic igual a 140 dB(C). Si això es produeix, l'empresariat ha d'informar de les mesures anteriors als treballadors afectats, als seus representants i als òrgans interns competents en seguretat i salut laboral.

Tots aquest punts estan regulats per:

- * LLEI 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. (BOE núm. 269 publicat el 10/11/1995)
- * REIAL DECRET 286/2006, de 10 de març, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al so- roll. (BOE núm. 60 publicat el 11/03/2006).

Conveni en matèria de viatges amb RENFE

Un cop analitzat en el marc negociador actual dels fets i per complimentar el comunicat que el Comitè Ejectiu de SEMAF va publicar el passat 5 de gener de 2010, podem dir amb certesa la situació real dels acords en matèria de viatges amb RENFE operadora i les empreses FEVE, FGV i FGC.



El Consell d'Administració de RENFE Operadora, va decidir al novembre de 2008 aplicar el criteri de reciprocitat en el títols de viatge. Això que vol dir?, doncs significa que RENFE no subvencioni al personal d'FGC, FGV i FEVE en tots els tipus de viatge, ho farà només en aquests que es realitzin a rodalies i mitja distància.

Aquest acord va ser pres per unanimitat en el Consell d'Administració de RENFE y es va fer efectiu el passat 29 de desembre de 2009, on tot i que està aprovat encara no ha estat objecte d'aplicació. Amb aquesta informació no es pot anar pel món dient que cap Sindicat ho ha paralitzat i menys una secció sindical aliena a RENFE.

Volem fer incís amb el malestar que hi ha en la delegació negociadora de RENFE per l'actuació impròpia d'un sindicalista de CCOO, qui no només ha vulnerat articles bàsics de la llei fent públics una informació restringida i acordada pel seu antecessor, sinó també per no dir la veritat. Aquest fet ha provocat que la secció de CCOO a FGC hagi donat als treballadors de Ferrocarrils una informació incorrecta, posant en evidència les seves fonts d'informació.

Entenem que les decisions que s'han pres en una mesa negociadora aliena a la nostra empresa no han de repercutir en els drets adquirits pels seus treballadors de cap de les maneres, i que podem trobar solucions factibles, tan sols és necessari que l'empresa així ho reconegui i vulgui el millor per als seus treballadors tal i com ha manifestat en diverses ocasions.

Com exemple de proposta podríem recordar que els viatges que els treballadors d'ADIF o EUSKOTREN realitzen a RENFE Operadora són abonats per aquestes i no per RENFE, per això suggerim que pugui ser d'aplicació en el mateix criteri als treballadors d'FGC en els seus viatges per RENFE Operadora.

Actuación del Maquinista en caso de incidente

Equipo de Redacción del SEMAF.

Revista Bias.

Seguir fielmente el protocolo establecido de actuación en caso de incidente garantiza la minimización de riesgos y consecuencias que pudieran derivarse del mismo.

Desde la entrada en vigor de la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario, donde se regula la administración de las infraestructuras ferroviarias y la prestación del servicio del transporte ferroviario, se establecieron unos órganos de inspección y sanción independientes de los procedimientos internos sancionadores de las propias empresas, así como de los pronunciamientos judiciales que pudieran producirse.

Ateniéndonos a dicha ley, cabe la posibilidad de que ante un incidente, el maquinista implicado, se viese inmerso en tres procedimientos distintos, que en ningún caso son incompatibles entre sí.

1. El procedimiento administrativo tal y como recoge la Ley del Sector Ferroviario a partir de su artículo 85 y sucesivos.

2. El procedimiento jurídico, si hubiera lugar a ello. 3. El procedimiento interno de FGC.

Ante un incidente producido en el tráfico ferroviario debemos tener muy clara cuál debe ser nuestra actuación posterior. Y sólo debemos actuar cuando seamos conscientes de las consecuencias que puede tener dicha acción, pues la tensión del momento nos puede llevar a tomar decisiones erróneas cuyas consecuencias posteriores agravan la situación inicial, ya sea por precipitación, por intentar paliar u ocultar una acción incorrecta por nuestra parte que ha provocado el incidente inicial o por cualquier otra causa.

Debemos ser conscientes de que la tecnología que actualmente se aplica al transporte ferroviario permite conocer, en la inmensa mayoría de los casos, con absoluta claridad, las actuaciones realizadas por el maquinista sobre el vehículo y los detalles del estado de las señales, pasos a nivel, etc., por lo que, con independencia de la cau-



sa del incidente original, nuestra actuación posterior debe ser acertada, pues en caso contrario, por regla general, ocasionaremos un incidente de gravedad superior al original, que pudiera dar lugar a la apertura de los diferentes procedimientos sancionadores anteriormente descritos, cuyo alcance, además de económico por vía laboral y administrativa, pudiera ser penal o suponer, por vía administrativa, la suspensión o revocación de la licencia para la conducción de vehículos de transporte ferroviario.

Aún cuando es indudable el alto grado de profesionalidad con que los maquinistas ejercemos nuestra actividad, debemos extremar nuestra atención ante situaciones, afortunadamente, no habituales, pero en las que, sin duda, nos encontramos más desprotegidos y en las que la seguridad del sistema ferroviario depende, fundamentalmente, de nuestro acierto en la toma de decisiones.

LA SERVIDUMBRE VOLUNTARIA



Jordi López Ojea

Assessor d'Imatge i Comunicació del SEMAF als FGC.

Leo en un informe del grupo Adecco que el absentismo laboral es un fenómeno en alza en Europa y, por sus efectos sobre la productividad, se ha convertido en uno de los principales problemas para las empresas.

Para justificar su ausencia los trabajadores alegan "motivos físicos como el estrés y ansiedad, problemas musculares, jaquecas, gripes, catarros, etc.". Sin embargo las causas reales de todos estos síntomas tienen más que ver con "la insatisfacción laboral, que se manifiesta en problemas para conciliar la vida laboral y familiar, en la dificultad para lidiar con la poca flexibilidad y en la ausencia de motivación en el entorno de trabajo". "No es necesariamente cierto que un grupo motivado rinda más, pero sí que es cierto que uno desmotivado rinde menos e incluso no rinde".

El estudio concluye afirmando que el papel del mando es primordial para combatir el absentismo. Los directivos han de desarrollar técnicas encaminadas a estimular la satisfacción de los trabajadores. El objetivo es hacer más interesante su trabajo, tratar a los empleados como personas con vida privada, aumentar la participación y colaboración del trabajador en el proyecto común, y ofrecer retroalimentación precisa y oportuna para el desempeño de su trabajo.

En mi opinión, estos estudios son de los más razonables aunque la realidad, en la mayoría de las empresas, es bien distinta. Empresas y sindicatos han fijado un objetivo común, aunque por intereses diferentes; el aborregamiento. La desidia, el conformismo y la sumisión, conforman claves precisas para el control del trabajador.

La moral tiene tendencia a estar por los suelos. Día a día se repiten en los lugares de trabajo los ya clásicos "corrillos" de quejas y lamentos, cuya finalidad tiene más de terapia de autoayuda y desahogo que como búsqueda de soluciones concretas.

El temor a la represalia, aumenta. La confianza en la reivindicación sindical, disminuye. Y como mal menor, se

mantiene la confianza en los sindicatos tradicionales. Pero sobre todo cada vez se espera más de la compasión empresarial. Un panorama nada alentador.

Tal paradoja, me lleva a una metáfora. Los que pasaron por las comisarias franquistas sabían que había un poli bueno y uno malo. El primero los golpeaba e insultaba para que cantaran. Si pese al dolor seguían en silencio, venía el bueno, les daba un cigarrillo, tachaba de bruto al colega, y a cambio de denunciar al compañero, les prometía el perdón, porque en el fondo eran buenos, de buenas familias, pero influenciados por perversas compañías. Si no caían en la trampa, volvía el malo y la cosa empeoraba. Pues bien, las

empresas como tal son el policía malo, que aprieta y presiona al trabajador obediente, pero resistente. El poli bueno serían los sindicatos con sus promesas de rebeldía y defensa si confían en ellos, dejando en la estacada a cualquier otra forma de sindicalismo, que combata eficazmente a la "policía" de la empresa. Los trabajadores se han creído al policía bueno y tiran las alternativas a la cuneta.

Ahora bien, no nos olvidemos que tanto empresas como sindicatos cuentan con una ventaja crónica: la SERVIDUMBRE VOLUNTARIA de unos trabajadores anestesiados, por un bienestar laboral y consumista, no del todo real.

Por desgracia, es muy actual lo que escribía, en el siglo XVI, Étienne de la Boétie en el Discours de la servitude volontaire, su famoso panfleto contra el tirano: "Perdida la voluntad, se pierde el valor. Las gentes bajo yugo tienen el corazón bajo y blando, incapaz de nada grande". De ahí que el pensador galo increpe a los serviles y les exija que se rebelen: "¿Qué poder tiene el tirano sobre vosotros? ¿cómo osaría atacaros si no fuéis sus cómplices? ¿qué podría hacer os si no encubriérais al ladrón que os saquea, al asesino que os mata y si no fuerais traidores a vosotros mismos?. Decidíos a no servir más y seréis libres. No pido que lo derroquéis, sino que no lo apoyéis más. Lo veréis entonces como un gran coloso al que se le ha retirado la base y se hunde por su propio peso".





La Política del “hachazo”

José Manuel Díaz Gómez
Acció Sindical del SEMAF a FGC

Con la entrada del invierno se indica la entrada de una nueva estación. Una buena frase para un maquinista. Se puede interpretar de varias formas y maneras, como la composición y el uso de diferentes palabras en un texto, pero que el fin de su tema se dirige hacia un mismo objetivo.

Un compañero me propuso que intentara dar a este texto un cambio, digamos que de entonación, para llegar a la gente joven de nueva incorporación a la empresa llamados, por algunos, los “pichiringüis”. Aunque no te garantizo “colega” que en el próximo escrito, lo intente de nuevo. Por esto voy a utilizar un lenguaje más pintoresco, un lenguaje que casi todos/as los/as trabajadores/as que desempeñan su trabajo a mi lado en FGC lo han escuchado, comprenden y por su puesto entienden.

Ya desde hace unos cuantos lustros la historia, jesta!, sobre la política sindical pasada y actual de FGC está condicionada por una mayoría que practica el sindicalismo del ¡NO! La de obstruir y obstaculizar por decreto, en todo lo posible, el desarrollo de nuestro trabajo. Esta práctica que podríamos llamar “la política del hachazo”, ha ido en contra de las buenas ideas que han surgido en sus propias organizaciones, y por supuesto en las de otras secciones sindicales, que en teoría, pero no en la práctica, con el buen uso y buen rollo que en apariencia hacen de esa palabra que utilizan frecuentemente “negociación”, por lo menos podrían haber apoyado alguna propuesta.

En cuanto a esa maquinación, que pretenden, causar miedo a base de argumentos de dudoso proceder, a los nuevos trabajadores que se incorporan o llevan poco tiempo

en la empresa, o por causas varias, he de decir que sindicalistas que han permitido que maquinistas vivan como ministros/as durante mucho y mucho tiempo, y a otros/as, que se les pongan (pendientes en la oreja) para colocarse bien en las plazas que les interesa y a cambio engordar el interés sindical, no merecen ser representantes de nada. Son gente muy hábil para sacar provecho propio y por supuesto pasan de nuestro colectivo. Yo recomiendo no dar nuestro apoyo a todos aquellos que utilizan estas artimañas, porque cuando ellos pueden apoyarnos se escurren como el agua desde una montaña hacia el río y saben desaparecer como un caramelo en la puerta de un colegio. Si nosotros queremos mejorar estos temas se ha de cortar de raíz el apoyo a “esos” que los promueven y toleran en silencio.

Nuestro trabajo, propuestas y otros métodos legales, tienen que ir dirigidos a observar con lupa todos estos temas que afectan directamente a los trabajadores honrados, que son la mayoría. Por esto y otros hechos, entiendo que cambiar a quien dirige la mayoría sindical de FGC sería vital y saludable para nuestra democracia interna de empresa, daría paso a nuevas ideas, y fundamentalmente, a esos que nos llaman “minutitos”, ¡Los HOMER! Levantarían su trasero de la butaca para dejar de practicar la política sindical de piedra, papel y tijera, porque lo único que hacen es fastidiarnos, y esta sabe a “mixta”. Y que no se olviden que los maquinistas también sabemos que los “minutitos” valen mucha pasta, conllevan una gran responsabilidad y que mejorar nuestras condiciones laborales es posible si nosotros queremos.

El maleït rellotge...

Quan tenim garantida la seguretat dels trens i estem realitzant qualsevol trajecte, quin és el nostre següent enemic? Sí senyors, el maleït rellotge...

Resulta que a l'interior de la cabina en portem 2 (el del MICAS i el del mòbil) i fins a 3 si el maquinista en porta un al canell (o 4 si també té el seu propi mòbil). Però ara ve el dilema...a quin d'ells hem de fer cas?

El del MICAS té un 99% d'errors, els mòbils si fa no fa i els nostres rellotges cadascú sabrà. El més encertat seria seguir els de les andanes, però aquí se'ns presenta un nou problema:



Quantes estacions no tenen rellotge a l'andana? Fins a 14 (Can Ros, Montserrat-Aeri, Monistrol de Montserrat, Sant Vicenç-Castellgalí, Manresa viladordis, Sant Esteve Sesrovires, La Beguda, Can perellada, Masquefa, Piera, Vallbona, Capellades, La pobla de Claramunt i Igualada).

És just doncs, que algú ens cridi l'atenció perquè creu que hem sortit 1 minut abans d'una estació que no té rellotge a l'andana? A mi em sembla que no. Però ja ho diuen... quan el dimoni no té feina espanta mosques amb la cua.

És just doncs, que algú ens cridi l'atenció perquè creu que hem sortit 1 minut abans d'una estació que no té rellotge a l'andana? A mi em sembla que no. Però ja ho diuen... quan el dimoni no té feina espanta mosques amb la cua.

Anunci de Precaució

Nova Rotació de Torns i Descansos L-A



Albert Pons i Cano
Secretari d'Organització del SEMAF a FGC.

Com ja sabeu, en el seu moment us vam fer arribar una proposta de totes les residències de treball del Personal de l'àrea de Producció – Circulació & Estacions de la línia Llobregat Anoia.

Aquests quadres de servei s'ajusten a una rotació de descansos optimitzat per tal de que les seqüències de treball siguin millors per a tots. També és un impuls per a una millora substancial del Grup 2 i Grup 3 de Contractació.

Els descansos s'han ajustat segons la residència intentant treure el màxim de profit dels descansos durant tot l'any i desapareixent, per exemple, les places amb doble residència de Sant Boi – Plaça Espanya.

Hem pogut observar que en la proposta de l'empresa a part d'eliminar 4 places, excloent als suplents de vacances, també vol eliminar, com a mínim, un període d'Ajustos de Jornada, però això no es pot fer a qualsevol preu i per això en la nostra proposta mantenim els Suplents de Vacances en llocs de treball específics i necessaris per les seves característiques.

El personal de dipòsit en la nostra proposta no entra en rotació amb torns de viatgers, sinó que mantenen les característiques actuals, amb la millora dels descansos en caps de setmana. Aquesta rotació és homogeneïtzada tant per a Maquinistes com per als Ajudants de Tracció, ja que amb la proposta presentada per l'empresa els ajudants queden discriminats laboralment.

Les característiques principals en residències tant importants com són les de Plaça Espanya i Martorell Enllaç, respecte a la proposta de l'empresa, són l'augment de descansos proporcional en la rotació mensual i el gaudiment de més caps de setmana (10 de cada 18). Així desapareixen tots els cicles de 7 dies de treball continuat.

Amb la rotació de l'empresa proposa la implantació de torns fixes, i en la nostra proposta continuem realitzant la rotació de torns o bé de matí o bé de tarda.

L'empresa, amb la seva proposta, elimina 4 places del Grup 1 de Contractació respecte a l'actual. Nosaltres les mantenim totes, sense incrementar, ja que entenem que en aquest itinerari hi haurien d'haver més torns, per tant, més places per poder gaudir dels descansos que estableix la llei.

Tots aquest canvis tant pel que fa en els descansos com amb els ajustos de jornada implica una renegociació de l'acta d'acords del 21 d'octubre de 2003.

Amb la nova rotació en el grup 1 de contractació hi ha un augment de descansos mensuals, fins a una mitja de deu al mes. Per greuge comparatiu laboral sol·licitem que els Agents del Grup 2 i 3 gaudeixin, com a mínim, d'un descans més per quadre que en l'actualitat. Aquests canvis comporten una nova negociació de les condicions laborals, pel que respecta a descansos, d'aquests grups de contractació estipulats en l'annex 1 de l'acta d'acords del 26 de març de 2003.

Al quedar eliminats els Suplents de Vacances, amb una bona gestió de personal, alguns Agents del grup 2 de contractació podrien cobrir mesos naturals de vacances d'agents del grup 1 i que surtin publicats en vitrina mes a mes.

“... suposa una millora en la qualitat de vida dels treballadors amb un cost zero, i pot solucionar alguns problemes, sobretot als suplents, per tal de promoure la conciliació de la vida familiar y laboral de les persones treballadores.”

Seria imprescindible també que, tot i que el grup 3 de contractació és un grup a temps parcial flexible (rotatiu), dins d'aquest col·lectiu es poguessin crear torns de matí, tarda i deixar uns quants que seguissin rotatius per tal de mantenir la flexibilitat en aquest grup de contractació. Per exemple: 30% places matí, 30% tarda i 40% rotatives.

Aplicar aquesta proposta amb tots els seus matisos pot suposar una millora en la qualitat de vida dels treballadors amb un cost zero, i pot solucionar alguns problemes, sobretot en els suplents, per tal de promoure la conciliació de la vida familiar y laboral de les persones treballadores.

El Petit Ferrocarril II

Trens històrics. “El tren de ARGANDA”

Miguel Àngel Tejedor

Agent d'Estacions Llobregat - Anoia



En aquesta edició intentarem explicar com va néixer el Tren Turístic de ARGANDA, també explotat per una associació d'amics del ferrocarril, subvencionada per ajuntaments i supervisada per RENFE.

Centro de Iniciativas Ferroviarias Vapor – Madrid (C.I.F.V.)

Al 1987, un grup d'aficionats al ferrocarril funden i registren l'associació “Centro de Iniciativas Ferroviarias Vapor - Madrid (C.I.F.V.M.)”, amb la finalitat de realitzar activitats pràctiques relacionades amb el ferrocarril en general, i en particular al funcionament amb models tripulats. Des del primer moment, es fabrica material ferroviari d'un ample de via de 5 polsades (127 mm.). Es creen vies, vagons, cotxes i locomotores que funcionen en la seva totalitat amb vapor i carbó.

A l'any 1990 compren una locomotora de vapor d'ample mètric construïda al 1925 per Henschel & Sohn i s'instal·len a la localitat d'Arganda del Rey, per la proximitat de l'antiga línia del F.C. Del Tajuña, de Madrid a Almorox (Toledo) també amb ample mètric. Després de molts mesos de restauració de la locomotora, van decidir batejar-la com “ARGANDA”, en agraïment a l'ajuntament que va realitzar les negociacions per realitzar aquest projecte realitat.

Durant 1994, després d'hores de proves, la nit del 5 de gener, es va realitzar el primer viatge inaugural amb SS.MM. els reis d'orient. Després d'el vistiplau de l'alcalde el cap d'estació, amb farol de petroli en verd, va donar sortida al tren. Els veïns de la localitat es van situar als

costats de la via i van aplaudir el pas del tren. Els quatre quilometres que separen la nau de treballs de l'antiga estació d'Arganda, va transcórrer sense incidències.

Al 1997, concretament 27 de novembre, va circular l'últim tren del F.C. Del Tajuña, 111 anys després de la seva inauguració. La Comunitat Autònoma de Madrid, pacta amb l'empresa concessionària el tancament immediat de l'explotació per la construcció de la futura Línia 9 de metro. El C.I.F.V.M. sol·licita al CAM no desmantellar la via per poder fer servei de tren turístic.

El 10 de febrer de 2001 té lloc l'acte oficial en el qual els alcaldes d'Arganda del Rey i de Rivas-Vaciamadrid i el president del CIFVM signen un acord de col·laboració entre les tres entitats per la posada en funcionament del Tren turístic de Vapor de La Poveda (Arganda) a La Laguna del ampilló (Rivas), per l'antic traçat del desaparegut F.C. del Tajuña.

Actualment, a part de poder realitzar el viatge en tren d'època, es pot visitar el museu amb l'història del F.C. Del Tajuña i del ferrocarril en general amb objectes de diferents èpoques. També han recuperat material d'altres companyies com FEVE, F.C. del Tajuña, F.C. Ponferrada-Villablino, F.C. de la Robla, CGFC i d'altres. El material i les instal·lacions fixes han estat restaurats per membres de l'associació de C.I.F.V. i amb el suport d'una escola taller creada per aquest motiu. Els socis a part de realitzar manteniment també fan tasques de conducció, circulació, billetatge i altres tasques per realitzar el servei.



Nous trens de la sèrie 113

Equip de Redacció.

Assesors Premsa i Comunicació.

El consell d'administració de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya va aprovar a finals del mes de novembre l'adquisició de 24 noves unitats de la sèrie 113 per a la línia Barcelona Vallès. S'ha adjudicat aquesta compra a un consorci format per les empreses ALSTOM-CAF per un import de 155.000.000 €. Els primers trens d'aquesta nova sèrie es posaran en servei el darrer semestre de 2013.

Tenint en compte l'obsolescència tecnològica dels trens de la sèrie UT III, es preveu que el parc de 66 unitats de tren necessàries es composi dels actuals 22 trens de la sèrie 112 i 44 nous trens de la sèrie 113.



L'adquisició d'aquest nou parc mòbil es farà en dues etapes. En una primera fase caldran 24 trens que permetran oferir el màxim servei possible i millorar-ne la qualitat amb la renovació del parc de trens. És en aquest sentit que s'ha realitzat l'adjudicació d'aquestes 24 noves unitats que seran entregades entre el tercer trimestre del 2013 i el tercer trimestre de 2014.

En una segona fase es realitzarà la fabricació i subministrament de la resta dels 20 trens necessaris després del corresponent encàrrec.

Els nous trens de la sèrie UT 113 són més moderns i confortables i tenen les següents característiques:

- * Trens de 80 metres de longitud construïts en alumini.
- * L'interior serà diàfan i continu amb gran amplitud de pas entre cotxes. Els elements de mobiliari i decoració seran de màxima seguretat i confort.
- * L'ergonomia de la cabina oferirà més amplitud i més confort per al Maquinista.
- * La climatització interior, juntament amb un aïllament acústic òptim, aportarà un ambient d'alta qualitat i confort per a l'usuari.
- * Distribució dels seients similar a l'existent als trens actuals, amb una capacitat de transport de 800 persones entre assegudes i dempeus.

- * Seran trens completament accessibles per a tothom, amb un total de 12 portes de doble fulla distribuïdes al llarg del tren.

- * Les prestacions a nivell de velocitat i acceleració seran les mateixes que les actuals, d'acord amb els condicionats del traçat de la línia, amb motors de corrent altern governats electrònicament i que permeten grans taxes de recuperació d'energia mentre el tren frena.

- * Sistemes de protecció de la circulació tipus ATP i preparats per a la conducció assistida tipus ATO.

- * Sistema de vigilància mitjançant circuit tancat de TV amb gravació d'imatges en caixa negra. Equipats amb radiotelefonía, telefonía GSM i UMTS, localització GPS, sistemes d'informació al viatger amb pantalles planes, megafonia, interfonía...

- * Alimentació a 1500V de Corrent Contínua.

Esperem que l'aïllament acústic sigui millor que els de les actuals sèries UT III/112, la Climatització de la cabina sigui independent a la dels viatgers, que els seients siguin més estables i confortables, que les emissores funcionin bé, que l'escala d'evacuació dels viatgers sigui més lleugera i situada estratègicament, i ja veurem si finalment els clients del Metro del Vallès tenen la possibilitat d'anar al WC de les noves UT's, ja que també són persones.

Las personas son la clave para garantizar el éxito.



Jordi Giménez Martín

Secretari de Negociació Col·lectiva del SEMAF a FGC.

¿Qué está pasando en FGC? En los últimos años algo pasa, parece que las personas han dejado de ser la clave para garantizar el éxito. Los acuerdos que se firman no convencen, sus redacciones ambiguas transfiguran el entendimiento verbal dejando en evidencia a nuestros representantes, que quizá, lo firmaron con buena fe o bajo la presión de otros intereses.

“Los acuerdos que se firman no convencen, sus redacciones ambiguas transfiguran el entendimiento verbal dejando en evidencia a nuestros representantes, que quizá, lo firmaron con buena fe o bajo la presión de otros intereses.”

¿Qué tenemos que hacer los trabajadores para que se nos respete? ¿Debemos conformarnos con menos de lo que nos pertenece o, por el contrario, exigir honestidad? Un acuerdo, por el motivo que sea puede ser bueno, mediocre o incluso malo, pero lo acordado sobre el precio de las horas extras es deshonesto e indigno.

Todos sabemos que las horas extras en FGC no son voluntarias, los maquinistas de LI-A realizamos 6100 horas extras al año, también sabemos que las funciones que desarrollamos durante las primeras ocho horas son las mismas que las realizadas a partir de la octava hora, motivo por el cual la retribución debe ser la misma desde la primera hora hasta la última.

Pues bien, si obedecemos al convenio 2005-2010 y dividimos el salario que cobramos por la jornada anual que realizamos obtenemos el precio que cobramos por una hora de nuestro trabajo, sin embargo el acuerdo firmado no está en concordancia ni con el convenio, ni con la realidad, ni tan siquiera con la legalidad.

El hecho de que la empresa accediera a modificar el precio de la hora extra es una prueba inequívoca de la vulneración sobre la legislación vigente. Y aunque el acuerdo mejora lo anterior, no podemos ni debemos negarle a los trabajadores que aún seguimos incumpliendo el Estatuto de los Trabajadores. Por este motivo SEMAF apoya a las personas que con su reclamación individual intentan solucionar el error cometido por el Comité de Empresa (véase artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la Disposición Transitoria Única y artículo 8 del RD 1561/1995, además del artículo 23 del Convenio Colectivo).

“Y aunque el acuerdo mejora lo anterior, no podemos ni debemos negarle a los trabajadores que aún seguimos incumpliendo el Estatuto de los Trabajadores.”

Para algunos ya no es ésta sólo una reivindicación económica, también por ética y porque ya es hora de aplicar una normativa del año 1995. Los trabajadores de FGC podemos ser más o menos inteligentes, pero no nos merecemos ser engañados ni estafados. Por favor, la honestidad y la Legislación deben de estar por encima de los intereses sindicales o personales, así como de los empresariales.

54 trabajadores denunciarnos en el juzgado la no aplicación del Estatuto de los Trabajadores en lo referente al valor de las horas extras, y la empresa promovió un Conflicto Colectivo abocando a los demás sindicatos a firmar un acta de avenencia, y como no, SEMAF no la firmó. Posteriormente nos denunció a todos en el TSJ de Cataluña, y acusó a SEMAF de actuar de mala fe, ahora que ya hay sentencia, podemos decir que si hay mala fe, pero por parte de la empresa, que nos obliga a realizar horas extras y nos las paga por debajo del precio que debe según la ley. Esto en mi pueblo tiene un nombre.....

La xarxa de radiotelefonía tren-terra



Ricard J. Aisa i Graset
Coordinador de Prevenció del SEMAF a FGC.

Durant el mes d'octubre varem enviar al Cap de Prevenció i Responsabilitat Social i Empresarial, un escrit sobre el precari funcionament de la Radiotelefonía a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. Aquesta reacció va ser com a conseqüència de pressions als treballadors emprar un sistema que no va gens bé, en comptes del sistema alternatiu via telefonía mòbil que va ser aprovat en el Comitè de Seguretat en la Circulació el 27.06.2007 per millorar la deficient comunicació de la radiotelefonía.

Durant el temps que fa que es va instal·lar el sistema, que ni la cobertura ni el grau de fiabilitat dels equips que conformen la xarxa de radiotelefonía tren-terra són els òptims. La situació s'agreuja quan algun comandament ha decidit penjar un recordatori exhortant els maquinistes a utilitzar aquest sistema en comptes del sistema alternatiu via telefonía mòbil. Ens consta que pressions similars s'han produït al Centre de Comandament, de cara als operadors.

A llarg termini és evident que s'ha de canviar el sistema de radiotelefonía per un que funcioni. No és la nostra feina, però ens permetem recordar que la UIC, organització de la qual FGC n'és membre associat, ha establert com a estàndard el sistema GSM-R, sobre el qual manté una àmplia documentació i, que hem de creure, funciona, ja que ha estat dissenyat específicament per a la comunicació tren-terra.

Ara bé, a curt termini la solució evident és que es deixin d'exercir pressions sobre aquelles persones que es dediquen a garantir la seguretat en la circulació dels trens per tal que facin servir un sistema que s'ha demostrat que no funciona. Volem fer esment que aquesta actitud va en contra del reglament de circulació, article 38.1, que estableix:

“A fi de garantir la seguretat en la circulació dels trens, la transmissió de missatges es farà de la manera més fiable i rigorosa possible”

També aprofitem per recordar que qualsevol desobediència respecte el citat “recordatori” està emparada tant per la no oficialitat de l'esmentat document com, si es considera com una ordre donada per un superior, per l'article 37.3 del Reglament de Circulació:

“L'agent que rebi una ordre susceptible de comprometre la seguretat ho farà notar a qui la hi doni, i només la complirà en cas que es tracti d'evitar mals majors”

Entenem que el preu d'una trucada a preu d'empresa, no és un mal major. I recordem el document que es cita en la nota en qüestió (mco200701) no té la condició de Modificatiu, que és l'únic document que pot modificar el Reglament.



Com a part també de la solució, tant a aquest cas com en d'altres que es puguin donar, seria convenient que els comandaments s'abstinguessin d'exposar a les vitrines notes que incompleixin el Reglament de Circulació.

També aquesta secció sindical ha passat dos Comunicats de Riscos sobre la millora de la cobertura mòbil a tota la línia, ja que segueix essent insuficient.

La realidad de las Mujeres trabajadoras en FGC.

Trabajo en FGC. Estoy satisfecha con mi trabajo. Mis amigas la primera reacción que tienen es “ah si? Es un buen trabajo no?” Hasta que llega la hora de comparar como se porta mi empresa y como se porta la de mis amigas a la hora de tratar a las personas que tienen familia a su cargo.

Aquí es donde comprendes que estando dentro de la legalidad somos los que peor parados salimos. Se ajustan a lo imprescindible, a lo marcado por la ley, eso si luego hay presupuestos exorbitados para otras cosas y emprenden campañas publicitarias para que se “vea” como fomentan el plan de igualdad.

¿Reducción de jornada? Por supuesto, como en todas las empresas, y además seguro que hay ayudas al empresario que contrata a esa persona para darnos ese derecho. Eso si, planificación ninguna, que una compañera amenazo con llevar a sus hijos a la estación si no confirmaban el día anterior que tenía ese derecho (eso si es estrés)



Una amiga me decía: “no entiendo como una empresa tan grande e importante no os ayuda costeando parcialmente una guardería. La mía tiene menos trabajadores que la vuestra, por tanto menos presupuesto no obstante nos da una cantidad cada mes que redunda en que voy mas contenta al trabajo porque mis padres no están todo el día pendientes de mis hijos y me permite ir mas descansada sin pasar tantas penurias con la hipoteca”.

Otra junta sus horas de lactancia y sus fines de semana y no lleva a su hija al cole con 16 semanas y cinco días como aquí, sino con 20 semanas que en el crecimiento y nivel de defensas de un bebé se nota mucho. Y, ¿como no?, piensas... a mi me están rateando 15 días laborables cuando luego dan relevos por cosas inútiles. ¿Pero cuantos hijos piensan que voy a tener? ¿30? Pues uno, como mucho dos. Pero si con los minutillos sueltos que me quedo cada día ya me deben el doble!!!

Mujer Trabajadora de FGC.

TEMPS DE SILENCI

Jo vinc d'un silenci antic i molt llarg...

M'ha vingut al cap aquesta cançó d'en Raimon quan m'he posat a pensar en els anys que feia que no veia una revista del nostre estimat sindicat. Quan vaig veure la primera revista de la nova època em van venir al cap tantes coses que gairebé m'emociono. Coses d'altres temps.

Temps de lluites. Temps de proclames. Temps de rauxa.

És força evident que hauríem d'haver tingut més seny. Però també és força evident que gràcies a tanta rauxa ara estem molt orgullosos del nostre passat. Estem orgullosos del que vam fer, malgrat sortís tot tan malament. Perquè ho vam intentar. I això no ens ho podrà treure mai ningú.

Qui s'asseu i no fa res no li passa res.

Però no va sortir tan malament. Avui podem mirar-ho tot amb perspectiva, mirar-nos la revista i descobrir que, malgrat tots els pals que vam rebre, ens van quedar forces per mantenir-nos drets.

La flama va quedar encesa.

I no només ens vam quedar drets, sinó que mica en mica vam tornar a la nostra essència, és a dir, lluitar per una feina digna. Sense posar el peu a la galleda, però amb constància. I si hem de fiar-nos d'algú, que sigui de nosaltres mateixos. Hem après i ens hem fet grans. Però no ens han domesticat.



I ara tornem a dir la nostra.

I ara que tornem a tenir la nostra revista ja hem tancat el cercle. Ja hem tornat. Ja tornem a ser aquí. I aquesta vegada no ens tombaran. Perquè el que no et mata et farà més fort.

Un afiliat qualsevol

El baúl del reglamento



Rafael Gomez Gonzalez

Responsable de l'Àrea de Tracció del SEMAF a FGC.



Es el momento de hacer sitio en esta revista para recordar diversas cuestiones que como personal de conducción tenemos que tener presente.

Es interesante que sepamos que el paso por todas las agujas automáticas instaladas en la línea será como máximo a 30 Km/h a desviada no ser que este indicado sobre el terreno un paso a mayor o menor velocidad. Eso es lo que dice el reglamento y es lo que tenemos que respetar escrupulosamente y no nos sirve para nada que nos den ordenes o indicaciones por circulares. El reglamento es tajante, tiene que estar indicado sobre el terreno un paso a mayor velocidad de la normal de paso que es a 30 Km. /h. Estará indicado sobre el terreno con su señalización reglamentaria.

Como ejemplo podemos poner la estación de Plaza España cuando salimos de las vías 3 o 4, no podremos ponernos a velocidad normal, hasta circular a la altura de la señal de entrada de Magoria ya que circulamos por agujas en desviada no indicadas sobre el terreno por lo que su paso por las citadas agujas será como máximo a 30 Km./h. sea cual sea el numero de motores, ni las dimensiones de los espadines, etc...



Otro ejemplo es Monistrol con los trenes descendentes circulando por vía 2, saldrán por agujas como máximo a 30 km/h ya que circularemos por una aguja en posición en vía desviada y no estar indicado sobre el terreno, un paso a superior velocidad, con la propia contradicción que esa misma aguja en dirección inversa, o sea de punta se puede pasar a 50 km/h por estar así indicado sobre el terreno.



Otro tema a tratar es el de las maniobras en Martorell. Para mi es aberrante que cada uno tengamos que hacer las maniobras de diferente manera porque la documentación oficial por la cual tenemos que hacerlas esta con infinidad de fallos, que intentan corregir sin éxito alguno. Las correcciones que sacan, las sacan en papeles desdatados, que no anulan el anterior y de todas formas alégales, ya que ningún papel sin numeración de orden de servicio o anexo a dicha orden de servicio, anula a otra orden de servicio y eso es a lo que nos están acostumbrando, nuestros superiores, que en vez de solucionar el problema lo posponen sacando un papel tras otro totalmente ilegal. Alguien que piense y me diga cuantos papeles de modificaciones de maniobras se han hecho (ahora por lo menos los firman y los datan, anteriormente ni eso hacían) yo habré contado de este ultimo itinerario cerca de diez, por cierto el ultimo de maniobras también viene con errata. Es el máximo exponente de desidia por quien realiza dichos papeles, ¡jojo! no por quien los firma que él no esta para ir repasando lo que otros si que tienen que entregar repasado, se admite una hoja con fallos... ¿Pero todas?

Situacions de maternitat, paternitat i alletament.

Executiva del SEMAF a FGC

Assesors d'Igualtat i Conciliació Familiar.

La maternitat i la paternitat tenen repercussions en les relacions laborals. Per a aquestes la llei preveu diverses mesures protectores de les persones treballadores. Convé consultar el conveni col·lectiu d'aplicació atès que en molts casos s'estableixen millores. Malauradament a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya en el seu Conveni Col·lectiu no apareixen millores socials prou significatives en aquest àmbit com per dir que són millors, és per aquest motiu que ens remetem al que diu la llei.

Mesures protectores durant l'embaràs i la maternitat (article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals).

Si els resultats de l'avaluació de riscos laborals posen de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat i salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància, l'empresari/ària ha d'adoptar mesures correctores per evitar l'exposició al risc com l'adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, o en el seu defecte, l'assignació a la treballadora d'un lloc de treball diferent.

Si això no és possible, podrà declarar-se el pas de la treballadora a la situació de suspensió de contracte per risc d'embaràs, en la que percebrà un subsidi consistent en el 100% de la base reguladora corresponent, igual a la base reguladora d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals.

El mateix serà d'aplicació en el supòsit de lactància natural de fills menors de nou mesos.

El contracte de treball se suspèn amb reserva de lloc de treball, per un període de 16 setmanes ininterrompudes, per motiu de part, adopció o acolliment d'un menor de 6 anys o d'un menor discapacitat o amb especials dificultats d'inserció social i familiar, amb les següents característiques:

- En el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple, el període de descans és ampliable en dues setmanes més per cada fill/a o menor, a partir del segon. En el supòsit de discapacitat del fill/a o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes.

- En el cas de parts prematurs amb falta de pes i hospitalització del nou-nat a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà, en el seu cas, els dies que el nadó es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

- Quant al període de descans, sis setmanes han de ser gaudides forçosament després del part per la mare, la resta es distribueix a opció de la interessada.

- La mare pot optar a que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest període, de forma simultània o successiva, a excepció de les sis setmanes posteriors al part. Aquest pot seguir fent ús del període de suspensió cedit tot i que en el moment de la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

- En el supòsit de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense descomptar el període gaudit amb anterioritat a aquest.

- Si la mare no tingués dret a suspendre l'activitat amb dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte pel període que li hagués correspost a la mare. És compatible amb l'exercici del dret de suspensió del contracte per paternitat.

- En els supòsits d'adopció o acolliment, la suspensió produirà efectes, bé a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu. Un mateix menor no pot donar dret a dos períodes de suspensió. Si els dos progenitors treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En l'adopció internacional, que requereixi desplaçament previ al país d'origen de l'adoptat, la suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

- El subsidi de la Seguretat Social durant aquest període és del 100% de la base reguladora, igual a la base reguladora d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes. (Article 48.4 de l'Estatut dels treballadors)

Suspensió del contracte de treball per paternitat

El treballador té dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc de treball per motiu de part, adopció o acolliment d'un menor de 6 anys o d'un menor discapacitat o amb especials dificultats d'inserció social i familiar, per un període de 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon.

- En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor.
- En els supòsits d'adopció o acolliment, el dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats. Quan el permís de l'article 48.4 és gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret de suspensió per paternitat únicament podrà ser gaudit pel pare.
- El dret s'exercirà des de la finalització del permís per naixement del fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins a la finalització de la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la suspensió.
- Es pot gaudir en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament. El treballador ha de comunicar a l'empresari l'exercici del dret.
- El subsidi de la Seguretat Social durant aquest període és del 100% de la base reguladora, igual a la base reguladora d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes. (Article 48.bis de l'Estatut dels treballadors)

Alletament

La treballadora, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, té dret a una hora d'absència del treball, que pot dividir en 2 fraccions. En el cas de part múltiple s'incrementarà proporcionalment la durada del permís.



A opció de la treballadora es pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada de treball en mitja hora amb la mateixa finalitat (a l'inici o al final de la jornada) o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o acord amb l'empresari/ària, respectant allò establert en aquella. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància correspon al treballadora, dins de la seva jornada ordinària.

Aquest dret pot ser gaudit indistintament pel pare o la mare en cas que ambdós treballin (Article 37.4 de l'Estatut dels treballadors).

Permisos

Els exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral donen dret a absentar-se amb dret a remuneració pel temps indispensable per efectuar-los.

Dos dies per naixement de fill/a. En el cas de necessitat d'efectuar un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

En casos de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del sou. (Article 37.3f i 4 bis de l'Estatut dels treballadors).

ECORAIL

Equip de Redacció.



Només funcionarà els dies festius, quan no s'utilitzen les vies ferroviàries entre Manresa i Súria per al transport de potassa i que són propietat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Per la via circularan dos tipus de vehicles; el "ciclo-rail" i el "trenpat". Tots dos són vehicles lleugers, simples i que es desplacen a baixa velocitat. El "ciclo-rail" és un bastidor metàl·lic acoblat a les vies del tren sobre el qual es col·loquen dues bicicletes. El "trenpat" és un trenet petit amb motor amb una capacitat per a set persones.

L'Ecorail del Cardener hauria d'estar en funcionament des de fa dos anys. Així ho van anunciar les autoritats locals i comarcals que van presentar-lo el maig de l'any 2007. Des de llavors s'han anat donant diferents dates per a l'inici del servei, que mai s'han acomplert. Ara fonts del Consorci no volen donar cap nova data per no crear falses expectatives.

Fins ara s'han dut a terme actuacions en infraestructures, s'han condicionat els baixadors de Callús i el Mas de Sant Iscle i s'han senyalitzat els punts d'interès que hi ha al llarg del recorregut. També s'ha condicionat una àrea de descans al Mas de Sant Iscle.

L'Ecorail és un projecte original i únic a Catalunya que recorre els vuit quilòmetres de distància que hi ha entre Callús i el Parc de l'Agulla de Manresa.

Durant el trajecte es descobreixen diferents punts d'interès turístic, històric i paisatgístic. Al punt de sortida, a Callús, s'hi ha adequat el Centre d'Acollida de Visitants en un vagó de l'any 1930 de la companyia internacional Wagon Lits que havia en el trajecte entre París i Lisboa. Durant els vuit quilòmetres del recorregut es passa, entre d'altres, pel santuari de Juncadella; la masia de Les Torres, un conjunt arquitectònic de caràcter defensiu del segle XIV; el canal medieval conegut com la Sèquia, que des de llavors porta l'aigua del Llobregat fins a Manresa; l'església romànica del Mas de Sant Iscle, que actualment es dedica a la producció de vi; i el Parc de l'Agulla, el llac artificial on arriba l'aigua procedent de la Sèquia que s'ha convertit en un espai de trobada i d'oci i lleure.

Per a més informació cal posar-se en contacte amb l'equip de redacció.



Inspección de Trabajo obliga a revisar los descansos de los Maquinistas



Calçotada en el Parque de "Can Cases"

El éxito que tuvo la barbacoa en el Parque de Can Cases de Martorell el año pasado, nos ha replanteado organizar un nuevo evento. Para volver a reunirnos y disfrutar de otro día en compañía de la familia y los compañeros, hemos organizado una Calçotada en el mismo sitio el sábado 20 de febrero de 2010, desayunaremos a partir de las 9'00 horas, y ya no apagaremos el fuego hasta la tarde, para que disfrutéis de la comida y la fiesta durante todo el día.



Se tendrá que abonar con antelación la cantidad de 5 € por persona, los niños no pagan, para poder participar en el evento. Esperamos contar con vuestra asistencia, ya sea por la mañana, medio día o tarde, y que traigáis a vuestros familiares y amigos, para crear un ambiente familiar.

Recordad, el sábado 20, nos vemos en Can Cases.....

* Sandra Gonzalo
* Jordi Lopez

“El entendimiento no puede intuir nada, y los sentidos no pueden pensar nada. Sólo de su unión puede originarse conocimiento”.
(Immanuel Kant)

“El placer más noble, es el júbilo de comprender”.
(Leonardo Da Vinci)

“Un hombre con una idea nueva es un loco hasta que la idea triunfa”.
(Marc Twain)



Els nostres estimats MAN passaran els últims anys de la seva vida en una nova terra i amb un nou "look". Aquí en veiem un, amb els seus nous colors, durant el període de proves a FEVE , fotografiat a la estació Asturiana de Lieres el 22-8-2009. Encara que aviat, si no ho han fet ja, canviaran les verdes terres Asturianes per les càlides terres Murcianas ja que el seu destí final és la línia Cartagena-Los Nietos. Esperem que el personal de FEVE ens cuidi aquests veterans automotors per a poder seguir veient-los circular durant un bon grapat d'anys. Sort !



Butlletí Oficial del SEMAF als
Ferrocarrils de la Generalitat
de Catalunya.

