

LA LOCOMOTORA



NOVA EDICIÓ "LA LOCOMOTORA"
Butlletí Oficial de la Secció Sindical del S.E.M.A.F.
als Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Edició núm. XXVII

Febrero
2014

Sumari

Pàg. 3 i 4

Tenemos lo que nos merecemos

Pàg. 5

Por un convenio justo y transparente

Pàg. 6,

Nuevas unidades, viejas costumbres

Pàg. 7,

Plan de ahorro, gran estafa

Pàg. 8, 9

La cultura directiva de Fgc

Pàg. 10 a 18

Descobrint a...

Pàg. 19

Las viñetas

Pàg. 20, 21

La locomotora pregunta tú respondes

Pàg. 22

Quiénes somos y qué hacemos

Pàg. 23

Calçotada en Can Cases

EDITORIAL

Recursos humanos vs. humanos con recursos

¿Cómo somos vistos por nuestra empresa? ¿Como meros activos que simplemente forman parte de la contabilidad? ¿Como una herramienta de trabajo más? O por el contrario, somos vistos como personas dotadas de inteligencia, creatividad y habilidades ¿Tiene en cuenta nuestra empresa estas capacidades inherentes a la persona? ¿Valora correctamente nuestra competencia profesional, nuestra responsabilidad?

Las relaciones empresa - trabajador se basan en un intercambio de prestaciones, el trabajador aporta su trabajo empleando para ello su tiempo, sus conocimientos y sus habilidades y a cambio la empresa ofrece compensaciones por los servicios prestados, es decir, por el tiempo, intelecto y capacidad puesta a su disposición durante la jornada laboral dedicada en exclusiva a realizar las funciones encomendadas. Dicha compensación no puede sólo referirse al aspecto económico, sino que también debe incluir otros incentivos o beneficios no monetarios que "complementan" la remuneración económica y que en muchas ocasiones superan al valor que le otorga el trabajador a recibir su nómina mensual. Hablamos de respeto, sí, respeto. Respeto a lo acordado para cumplirlo, respeto a las condiciones de trabajo pactadas, respeto a nuestra profesión, esto es lo que nos hace sentir que lo que recibimos a cambio de nuestro trabajo sea justo y acorde a nuestras necesidades, que valoremos trabajar en una empresa justa que haga que nos sintamos realmente parte de ella y que nos respeta en la misma medida que nosotros respetamos nuestro compromiso laboral con ella y por tanto nuestra profesión.

Si todo esto fuera siempre así, poco trabajo tendrían los sindicatos, firmado el convenio tendríamos la absoluta confianza de que sería cumplido en todos sus términos, sin sorpresas desagradables y en el caso de que surgieran nuevas situaciones laborales o surgiera algún problema imperaría el sentido común, una reunión corta con los representantes sindicales y solución inmediata, pero esto no es así, reuniones y más reuniones interminables para encontrar siempre una oposición que la mayoría de las veces podemos calificar de irracional y que no siempre viene por parte de la empresa, trabas que dificultan y enturbian la relación laboral.

Este año celebramos elecciones sindicales y, aunque faltan aún unos meses para que votemos, es conveniente, en tu propio interés, que vayas pensando en quién depositar tu confianza, qué sindicato es el que defiende en exclusiva tu profesión de maquinista, el que trabaja a diario con todas sus ganas para conseguir el respeto que mereces. SEMAF

Tenemos lo que nos merecemos



Jordi Giménez Martín
Secretari de Negociació Col·lectiva
del SEMAF a FGC

Van pasando los meses y los años y no le vemos fin al retroceso que estamos viviendo en nuestra empresa y lo peor de todo es que nos están haciendo creer que es a consecuencia del problema social que estamos viviendo, y esto lo digo porque nuestra empresa es más productiva que nunca, cosa que se comprueba observando nuestro índice de cobertura, que es de casi un 90%, si no lo hemos sobrepasado ya.

Nos hemos enterado de casualidad, por boca del Presidente del Comité de Empresa, que hemos perdido en el Tribunal Supremo la denuncia interpuesta a la empresa por la reducción del 5% de nuestros salarios en el año 2010, decretada por el tripartito. Os recuerdo que hicimos algunas "huelguillas" para intentar pararlo pero no lo conseguimos. Recuerdo también que esas huelgas fueron más bien porque a nuestros representantes sindicales mayoritarios sus socios del gobierno les habían engañado, más que por intentar recuperar realmente nada.

Sabemos también que por parte de nuestros compañeros del Comité de Empresa se ha denunciado en FGC o por sus federaciones catalanas los recortes salariales y la recuperación de los días de devengo de las pagas extra que nos han descontado. Este tema se ganó en los Tribunales Superiores de otras comunidades autónomas, como en la de Madrid.



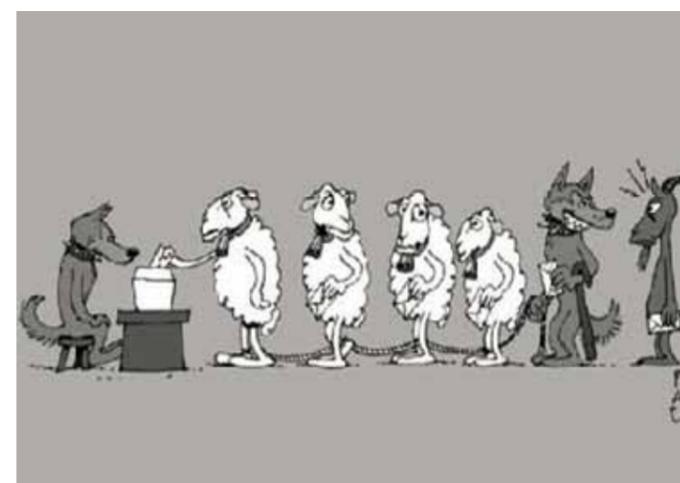
Por otro lado, se seguía reclamando a la empresa el abono del 0'82% que nos ha faltado cobrar en el año 2012. Se firmó la recuperación del 5% de nuestros salarios y sólo nos han abonado un 4'18%. Aprovecho para comunicaros que nuestros servicios jurídicos están estudiando demandarlo si finalmente no nos lo abonan.

Respecto a la recuperación de la paga descontada en el año 2013, qué os voy a contar que no hayáis podido comprobar por vosotros mismos en vuestras nóminas. Sólo hacer un pequeño inciso y remarcar algunos de los motivos que nos llevó a SEMAF a no firmar un mal acuerdo:

- Se firmó un acta sin garantías de nada y tan mal redactada que al cabo de unos meses la empresa nos volvió a reunir para volver a firmar otro acta que por lo menos recogiese las "bestretas" que ya nos habían abonado y contemplara una más que nos podían dar, esto dice mucho de que lo que firmaron en un principio nuestros compañeros no tenía por dónde agarrarse, con amago de huelga incluido.

- También nos ha quedado una parte de dinero que nos ha dado la empresa como compensación a lo perdido, que deberemos devolver, o por lo menos eso es lo que nos han dicho.

Con tanto lío, la única conclusión que podemos sacar es que nos quitan lo que quieren y nos devuelven unas migajas para contentarnos y que no les moletemos, pero eso sí, pagándolo también con la pérdida de todas las ayudas sociales que tenemos en el convenio.



Coordinadors del butlletí:
Isabel López de Antonio
Sandra Gonzalo Jara
Rebeca Fernández Carrillo

Composició:
Isabel López de Antonio
Eduardo Sutil Fernández

Il·lustració:
Manuel Sierra

Suport Lingüístic:
Daniel Benavides Ruiz

Disseny i Producció:
S.E.M.A.F.

Equip de Redacció:
Jordi Giménez Martín
Rafael Guerra Mesauri
Carlos Arenas Soto
Isaac Tresens Quilez
Jordi Contreras
Oriol de la Vega
Maribel Zamora Ruiz
Daniel Benavides Ruiz

Este año 2014 se presenta muy mal. Es un año de promesas electorales y de medallas de cartón piedra, lo peor que nos podría haber pasado, y eso que aún no ha empezado el festival... me explico: queremos firmar un Convenio, no hay presupuestos de la Generalitat, no tenemos Contrato Programa y ni siquiera se habla de él, nos van a volver a quitar la paga y para rematar tendremos elecciones sindicales en octubre, menudo popurrí.

Como es natural, constituiremos la mesa de convenio sin ninguna garantía de que se firme y mucho menos de que sea bueno, esto ya nos lo ha dicho nuestro Presidente.

En principio, y como es natural, vamos todo el Comité de Empresa unidos para intentar conseguir algo o que no nos quiten más, o incluso conseguir que nos den algo como el IPC, que hay indicios de que en los próximos meses sea negativo, o también lo que le pedimos al Presidente de FGC en la reunión del pasado lunes 20 de enero, que negociemos un convenio con subida salarial, que se firme un acuerdo de recuperación de la paga del 2014 que nos van a quitar, que se abonen las ayudas para hijos disminuidos y que no se tengan que devolver las percibidas durante el año 2013, que se abonen los premios de antigüedad a los trabajadores que ya han cumplido los 25 años en la empresa, que se abone en nómina al personal del grupo 6 y otros los desplazamientos fuera de sus zonas de trabajo.

Todas estas peticiones se las hemos formulado conjuntamente como Comité de Empresa y bajo la amenaza de convocar huelgas los días 24, 25, 26 y 27 de febrero coincidiendo con el congreso de los móviles en Barcelona, y contando también con los exámenes de selectividad en junio. A todo esto nuestro Presidente nos contestó que lo veía difícil debido a la situación económica actual, que lo trasladaría a la Generalitat y que lo tratemos también en

el convenio, aunque no matizó en cual, y también nos dijo, que si hacíamos la huelga de febrero que solo eran cuatro días, había vida más allá, por lo que le hemos pillado la indirecta y ahora ya sabemos que le importa un pijo si le rompemos la empresa, y también entendimos que para que se inquiete un poquito debemos convocar al menos un mes de huelgas seguido.

No quiero desmoralizar a nadie, sólo que sepáis en qué empresa estamos y qué personas nos dirigen, para que seamos conscientes todos de que al final y aunque me pese decirlo, tenemos lo que nos merecemos y lo que hemos votado para nuestro futuro...

Yo no doy nunca nada por perdido, pero quiero advertir que no vamos por el buen camino, o por lo menos no nos están llevando por él. Algunos podríais pensar que ya nos está bien que nos quiten si después nos dan un azucarillo que nos endulce el mes, pero esto nos está llevando a que nuestros políticos nos hayan domesticado como a animalillos y que año tras año nos dejemos engañar y expoliar la nómina y el Convenio. Las cosas no cambian solas, tenemos que ser nosotros los que las cambiemos, un ejemplo de ello son nuestros compañeros del metro de Barcelona o de Madrid, o la propia RENFE, con ellos no han podido, y yo que les conozco, os puedo asegurar que sus trabajadores no son muy diferentes a nosotros, pero sí sus representantes sindicales, o por lo menos los de los sindicatos más representativos.

Con esto quiero decir que nosotros también podemos parar este acoso y derribo de nuestro Convenio y salarios, pero debemos empezar cambiando lo que no funciona y cada uno de los trabajadores tiene esa herramienta que puede utilizar en octubre, en las elecciones sindicales de FGC.



POR UN CONVENIO JUSTO Y TRANSPARENTE



Jordi Contreras Hernández
Delegat Sindical del SEMAF a FGC
Coordinador B-V



Ya tenemos un año nuevo, de momento todo sigue igual, pero este año promete ser diferente, tendremos convocatorias de huelga, un nuevo convenio, elecciones sindicales e incluso quizá tengamos una consulta. Pero lo que no va a cambiar en esta nuestra empresa serán los privilegios de algunas secciones sindicales ni el compadreo del tridente directivo con algunos sindicalistas. Por otra parte, tampoco seremos este año una EFR (empresa familiarmente responsable).

Somos muchos los que censuramos todos los desmesurados privilegios que tienen nuestros políticos, ya sean autonómicos o estatales, pero como siempre se ha dicho "quien reparte se lleva la mejor parte" y éstos no iban a ser menos, pues por muchas reformas que hagan sus privilegios no tocan. Y aunque éstos están a otro nivel, también, a nuestro nivel tenemos otros dirigentes que también siguen manteniendo sus privilegios.

Pues bien, tal vez este año tengamos un nuevo convenio, no obstante éste sería negociado bajo las premisas de unos representantes pensando en las elecciones sindicales, de unos gestores preocupados en sus privilegios, de unos políticos entregados a una consulta y en una situación económica difícil.

Y mientras tanto, seguiremos cobrando un salario inferior al de 2008 y como ya no cobramos ni siquiera el

concepto de antigüedad, tampoco hemos aumentado el correspondiente cuatrienio, al contrario que otras empresas del sector y funcionarios. Lo curioso de este tema es que la Reglamentación Nacional de Trabajo para Ferrocarriles de Uso Público no Integrados en RENFE, el mismo que aplican para sancionarnos, establece en su artículo 38 lo siguiente: "Sobre los sueldos iniciales devengarán los agentes por los años de servicios prestados a la misma explotación ferroviaria cuatrienios del 4 por 100 calculados sobre el sueldo inicial de la categoría que ostente".

Si este año hay convenio volverá a ser como el de siempre, un convenio público con seis grupos salariales, aunque sólo hasta el grupo 4 será de estricto cumplimiento, a partir de éste habrá otro convenio oculto, pero la masa salarial es la suma de los dos, del convenio que registrarán en la Generalitat y del que vulgarmente conocemos como salario pactado, que los gestores de esta empresa se negociarán en estricto sigilo.

Si dado el caso, tenemos que realizar una huelga ésta debería ser para conseguir un convenio público, aquel que se registra. Si nuestros directivos quieren tener su convenio particular, con sus pagas de objetivos incluidas, pues que vayan ellos a la huelga a defendérselo.

Seguramente no podremos acabar con los excesivos privilegios de nuestros políticos, pero sí podemos empezar a exigir a los que tenemos a nuestro lado que empiecen a hacer las cosas con transparencia, empezando por contemplar todas las retribuciones salariales en el convenio que se registra en el Departament de Treball de la Generalitat.



NUEVAS UNIDADES, VIEJAS COSTUMBRES



Isabel López de Antonio
Coordinadora d'Informació
del Semaf a FGC

Ya están aquí las nuevas unidades de Barcelona Vallés, tras meses de espera y pruebas interminables se han inaugurado por todo lo alto, rozando lo casposo sin lugar a duda... un speaker, luces de burdel, fluorescentes como para iluminar el Camp Nou, "tablao flamenco" en vía 4 que duró unas 32 horas... sólo me extraña que Belén Esteban no viniera a hacerse la foto. Y después de ese gasto desproporcionado y fastuoso los que nos tenemos que comer las joyas de las 113 pues nosotros...y oye sin luces ni nada ¡qué lástima!

Me pregunto yo porqué hemos tenido a un compañero haciendo el curso de la 113 fuera de FGC y luego de noche haciéndole las pruebas para que luego no hagan caso a prácticamente nada de lo que un profesional dice que no es funcional o seguro. No sé si es por cubrir el expediente, pero desde luego es una lástima que las mejoras y los cambios que se han pedido en la 113 no se realicen... es mucho más práctico tener que hacer cosas tan surrealistas como apretar el botón de TBS para que se cierren las puertas... desde luego que a veces me da vergüenza ver a qué niveles propios de Españistán se ha llegado en una empresa que conocí como puntera, segura y de la que me enorgullecía de trabajar.



Otra cosa que no deja de sorprenderme es cómo se hacen los turnos especiales de la 113, ahora las colocamos en Terrassa y Sabadell para que se vean, ahora se queja un pasajero que va de pie y hay menos asientos y las metemos a hacer Reinas y Autónomas... vaya, si llego a saber que era tan fácil cojo el teléfono, en mi día libre claro, llamo y pongo una reclamación por bajar los sueldos a los trabajadores de FGC... y fijo que ese mismo lunes estamos todos con el sueldo de antes de los recortes, y si me animo con el convenio firmado. El poder que en Fgc se da a un simple pasajero es el que se le ignora a toda la plantilla de trabajadores. Gran empresa la nuestra.



PLAN DE AHORRO, GRAN ESTAFA

Equipo de redacción

Por todos es sabido que el actual plan de ahorro que se está llevando a cabo en FGC es de dudosa transparencia debido a la falta de información que los trabajadores tenemos sobre el ahorro real que se está produciendo en nuestra empresa, así como de las áreas que lo están llevando a cabo y los presupuestos o gastos que se vienen recortando.

A los trabajadores no nos sirve que nos quiten todos los aspectos sociales del convenio para recuperar después una parte de la paga extra, cuando por otro lado en nuestra empresa hay personas que cobran unos sueldos desorbitados, como por ejemplo nuestro Presidente y Director General, y sólo cito éstos porque el sueldo de los 92 directivos restantes no es público, aunque me puedo hacer una idea de lo que cobran.

Tenemos motivos suficientes para dudar de la veracidad de la información que nos llega, siempre desvirtuada y sin ser constatada ni avalada por nada ni nadie, del ahorro que estamos generando los trabajadores de FGC. Creemos que sería bueno que se hicieran auditorías externas para contrastarlas con los números que nos da la empresa y poder verificarlos para que éstos sean creíbles, dado que la información que nos llega siempre de la empresa es verbal y dudosa.



Estas conclusiones no son fruto sólo de la creciente desconfianza que tenemos los trabajadores de FGC hacia nuestra empresa y sindicatos mayoritarios, ni tampoco son gratuitas, son fruto de la información que obtuvimos de nuestro Director General el pasado 27 de enero en el encuentro que tuvimos con el Conseller de Territori i Sostenibilitat, donde nos afirmó tras preguntárselo, que a fecha de hoy nuestro índice de cobertura ronda el 92% (sin haberle sumado aún los ingresos por la subida de los títulos de transporte).

Lo que no sabemos es el motivo por el que ha subido tanto desde el año pasado que rondaba el 89'3%. Nuestro mal pensar nos lleva a creer que la empresa puede haber cogido dinero del saco del ahorro y haberlo cambiado al saco del índice de cobertura y, aunque esta hipótesis sea virtual, sería fácil pensar que haya ocurrido así. Basándonos en esto, también podríamos pensar y decir que en el ejercicio 2013 hemos ahorrado bastante más del 7% que correspondería a nuestra paga extra y que quizás la empresa ya contaba con ello, y puede ser que también algún sindicato mayoritario, porque de lo contrario no nos podríamos explicar por qué se firmaron en 2013 unos acuerdos de recuperación de la paga extra sin contenido ni garantías y que les obligó posteriormente a recoger en otra acta las "bestretas" abonadas a los trabajadores para que, por lo menos, constara por escrito en algún documento oficial de FGC.

Con estos datos reales preferimos que seáis vosotros mismos los que saquéis vuestras propias conclusiones y que valoréis si lo que se está haciendo desde la mayoría del Comité de Empresa está mal o bien hecho y si es bueno o malo para nuestro futuro.



LA CULTURA DIRECTIVA DE FGC

Joan Jiménez
Cap de Maquinistes de LLA

En la empresa pública FGC hay distintos sistemas de promoción en función de las categorías adscritas a los convenios (personal operativo, mandos intermedios y estructura de apoyo) el sistema de ascensos está basado en exámenes y concursos. Un sistema con defectos, pero basado en unos criterios objetivos.

El sistema de ascenso para los trabajadores fuera de convenio, es decir de jefe hasta director, sigue un sistema distinto, el de la libre designación, más conocido como "ascenso a dedo". Estos ascensos a dedo no solamente afectan al personal de alta dirección, sino también a jefes de departamentos, de grupos y de áreas.

La capacidad técnica se valora en los distintos colectivos, en el trabajo de base y en las tareas de nivel intermedio, como talleres, enclavamientos, tracción, circulación... pero en el ámbito de la dirección no se valora la capacidad técnica. Las labores de dirección tienen un componente técnico del ámbito que se dirija y un componente técnico específico de dirección. Tener formación académica adecuada, es decir, del área que está dirigiendo, significa que estas personas tienen unos conocimientos de base y que saben como actualizarlos. Además, acreditan capacidad intelectual para entender el objeto y la misión de su trabajo.

Según la cultura dominante en la dirección de FGC, se considera que los jefes y responsables son intercambiables en sus distintas áreas. Con este sistema, lo importante no es la capacidad técnica, sino subir en el escalafón. En estos casos se asume que la carencia de formación o en sus capacidades técnicas se subsana porque el mismo jefe va a obtener de los técnicos que están a su alrededor, favoreciendo situaciones de mala gestión.

Como consecuencia de este sistema los trabajadores perciben que el esfuerzo para hacer un trabajo excelente no sirve para promocionar, para lo que sirve realmente es el "a quién conoces y quién te apoya" fomentando una lucha destructiva por el favor de quienes están bien colocados y cuya decisión es la clave de los ascensos. Esto no quiere decir que todos los ascendidos no hagan bien su trabajo, sino que la razón decisiva de su ascenso no es finalmente su mérito o capacidad, sino el apoyo recibido.

Este sistema de ascensos a dedo provoca que los trabajadores no estén motivados para actualizar sus conocimientos o formarse en áreas donde es necesario mejorar su trabajo, por lo que habrá trabajadores que en vez de hacer su trabajo mejor cada día simplemente salgan del paso haciéndolo mediocrementemente, ya que parece que eso no importe y sólo sirva tener contactos.

El trabajador tiene que buscar su motivación exclusivamente dentro de sí mismo por querer hacer bien su trabajo y contribuir a dar un buen servicio público, pero esta motivación personal choca cada día con la organización de la empresa, y a medida que pasan los años aparece la desmotivación cuando se comprueba, una y otra vez, que el intentar ser excelente en su trabajo no tiene recompensa.

Tampoco se fomenta la cooperación y el trabajo en equipo. Los conflictos entre departamentos alcanzan niveles absurdos, la cultura organizativa fomenta que en la estructura de apoyo y en la de dirección, la información y los conocimientos no se pongan a disposición de toda la empresa, sino que se usen como garantía, ilusoria muchas veces, se acaba usando la información como una forma de poder y represión.



La falta de conocimiento y capacidad de algunos ascendidos a dedo les impide controlar bien su trabajo, una situación que se convierte en inseguridad y ésta provoca el miedo de que con los cambios le quiten el puesto de trabajo. Por este motivo, no es extraño encontrarse con mandos que forman, consciente o inconscientemente, fomentando la ineptitud y dificultando así a los trabajadores de su área la posibilidad de mejorar su formación. De esta manera estos mandos se reafirman constantemente a sí mismos afirmando que sus trabajadores tienen serias limitaciones y que ellos son los que más saben de su área.

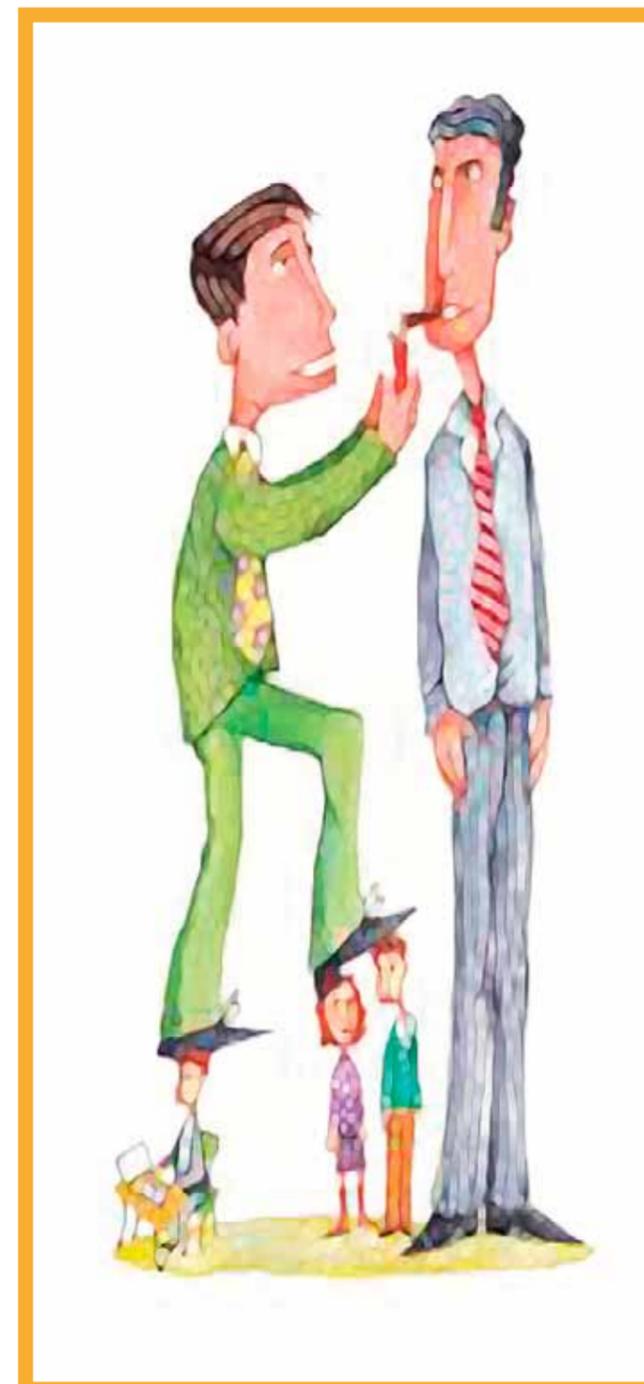
Así mismo, el sistema de ascenso a dedo contribuye al desprestigio de la empresa pública, es como un cortijo en el que unos pocos deciden arbitrariamente colocar familiares.

¿Cómo evitarlo? En las empresas públicas con una larga trayectoria existen tensiones entre los trabajadores veteranos, con mayor experiencia y menos formación, y los jóvenes, con menos experiencia y mayor formación. Uno de los retos de la dirección debería ser aprovechar el potencial de ambos grupos fomentando la cooperación para lograr mejores resultados.

La solución yace en la constante actualización de conocimientos y en la cooperación de todos los colectivos empresariales. De este modo se generarán profesionales con una formación excelente y una capacidad técnica inmejorable. Esto es beneficioso para el ferrocarril y la sociedad.

La solución pasa por un sistema de ascensos que promueve la mejora continua y la búsqueda de la excelencia en el trabajo. Obviamente nos beneficiaría que los ascensos se realizaran por criterios de igualdad, mérito y capacidad.

Con un sistema de concurso de oposición en el que los criterios de ascenso sean públicos para que todos los trabajadores sepan en qué dirección tienen que trabajar para ascender, en qué tienen que formarse, en qué se tienen que esforzar más, dónde tienen que sacar mejores resultados... De esta forma se compite de forma sana y en igualdad de condiciones.



Descobrint a...

En esta ocasión hemos decidido hacer una entrevista múltiple a varios compañeros de FGC cada uno en un grupo profesional diferente y con parentesco familiar, así haciéndoles las mismas preguntas podemos comparar las diferencias entre los grupos profesionales y si la famosa frase de la antigüedad es un grado es cierta. Fgc siempre se ha jactado de ser una empresa "familiar" el problema es que a lo largo de los años se ha ido perdiendo el trato personal.

En Llobregat Anoia han tenenido la amabilidad de colaborar la familia Muñoz - Camacho, son unos buenos compañeros que como otros en su conjunto han pasado por

varias áreas y servicios y han tenido que ir moviéndose según los cambios producidos en la empresa, han pasado por el taller y producción, como es el caso de Juan, y por el grupo 2 y 3 como en el caso de Sergio y Elisa, pero bueno, mejor que os lo expliquen ellos mismos.

En la línea de Barcelona Vallés hemos entrevistado a cuatro miembros de la familia Castillo - Fernández, hay que agradecer que todos han sido muy amables al contestar nuestras preguntas y querer colaborar con esta singular entrevista. Todos ellos son maravillosos compañeros y es un placer poder descubrirlos aquí un poquito a todos vosotros.

En Llobregat Anoia colabora amablemente la familia Muñoz-Camacho.



Families de FGC

Sergio

1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo o cargos, línea y residencia.

-Mi ingreso en FGC fue el 8 noviembre de 2003, como agente de estaciones en la zona de PE, al poco tiempo fui a la residencia de Sant Boi. En 2005, creo recordar, que hice el curso de maquinista quedando habilitado así a la conducción. En 2008, con la implantación del nuevo itinerario accedí a una plaza de grupo 2 de maquinista en Sant Boi en la que estuve hasta 2012. El cambio al itinerario LLA51 trajo la reducción de plazas en Sant Boi, así pues tuve que cambiar a una plaza de Martorell, que es donde sigo actualmente.

2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno de ellos.

-Cuando entré estaba en el grupo 3, trabajaba con un contrato del 30%, con el tiempo se pasó a trabajar un 70%. En el momento que tenía que pasar a grupo 2 fue cuando hubo el accidente de Gornal así que se retrasó un poco, estando 4 años y 3 meses en el grupo 3. En el grupo 2 he estado 5 años y 4 meses, finalmente ahora ya estoy en el grupo 1.

3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales? ¿Te han afectado? ¿De qué manera?

-Personalmente creo que la reorganización realmente va enfocada sobretodo hacia la polivalencia total, a mi por suerte me ha afectado "relativamente poco" o mucho menos que a otros compañeros que siguen sin tener claro en qué situación están ahora mismo, ni la que van a tener en el futuro.

4. ¿Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes? ¿Y el de la empresa? ¿Y el de los sindicatos? ¿Y el de los trabajadores?

-La Generalitat es la que recorta y empresa, sindicatos y trabajadores somos los que tendríamos que estar juntos contra los recortes, esto, obviamente, no es así, así que el resultado es predecible.

5. ¿Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años? ¿Y negativa?.

-Lo cierto es que para contestar esta pregunta he tenido que pedir consejo, ya que iniciativas negativas sí que



encontraba, pero positiva me ha sido difícil. Creo que el portal del empleado es una buena iniciativa, que la empresa ha dedicado una suma de dinero cuantiosa, no obstante está bastante mal optimizada como herramienta al trabajador.

¿Alguna iniciativa positiva y negativa sindical?
- No sabría decirte.

6. ¿Sabes con certeza si los directivos de FGC siguen cobrando incentivos por objetivos logrados? ¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?

-No, no lo sé, he escuchado que sí, pero yo a ciencia cierta no puedo saberlo. Si existieran estos incentivos por objetivos creo que los trabajadores deberíamos saberlo.

7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales? ¿Como trabajadores deberíamos conocer los datos concretos?

-No los he visto ni sabría decir si son reales o no. Creo que debería haber una comisión que, de forma objetiva, controlase los datos y objetivos concretos, realmente da la sensación que todo está en el aire.

8. ¿Estás afiliado a SEMAF?

-No

Elisa**1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo o cargos, línea y residencia.**

-En el 2003 entré al cremallera de Montserrat, con residencia en Monistrol de Montserrat, ejerciendo de maquinista, agente de estación y venta de billetes.

En el 2007 pasé a la línea general Llobregat Anoia, con zona Sant Boi-Martorell Vila como agente de estaciones y maquinista, actualmente, desde el 01/01/2014 tengo una plaza con residencia en Sant Boi.

2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno de ellos.

-Durante los cuatro años que trabajé en el cremallera estuve en el grupo profesional 4 el primer año, 5 hasta junio de 2006 y en el grupo E1 desde junio de 2006.

En la línea Llobregat Anoia he estado seis años en el grupo 3 y desde el 01/01/2014 estoy en el grupo 2.

3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales? ¿Te han afectado? ¿De qué manera?

-Sí me han afectado de forma negativa, y me sabe mal que a mi hermano y a mi padre también. Yo, además de haber estado 2 años más en grupo 3, en lugar de pasar al 2, cuando al final hemos podido pasar no se ha utilizado el criterio de escalafón. Desde hace un tiempo se firmó otro criterio que también es válido, además se arrastra la polivalencia, cosa que a la larga no es muy positiva. Es una pena que los tres miembros de la familia hayamos salido perdiendo en los últimos cambios y reorganizaciones. Otra afectación negativa es que en mi residencia se han eliminado muchas plazas, especialmente de maquinistas, cuando Sant Boi es una estación importante y además hay cocheras para las unidades, eso hace que trabajadores como nosotros, que hemos fijado nuestra residencia aquí y tenemos nuestra vida formada, estemos realmente afectados. Sin ir más lejos, mi padre y mi hermano han tenido que irse a otras residencias para poder ejercer de maquinistas por haber eliminado las plazas de Sant Boi, me sabe muy mal. Ahora han creado unas de grupo 2 provisional pero como su nombre dice son provisionales. Además las que han quedado son rotativas y desconozco si eso ha beneficiado a los trabajadores o si se les ha preguntado si lo querían así.

4. ¿Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes?

-Pienso que si se deben hacer recortes se debería recortar a todos y no sólo a unos pocos, y digo si se deberían hacer recortes al pueblo, no estoy de acuerdo con nuestra congelación de sueldo y los múltiples recortes mientras el nivel de vida no para de subir.

¿Y el de la empresa?. ¿Y el de los sindicatos?. ¿Y el de los trabajadores?

-Pienso que debería haber más unión y una negociación transparente, puesto que es una empresa que funciona bien, se autogestiona de forma muy efectiva y no es

justo que recibamos recorte salarial a cambio de nuestro trabajo y esfuerzo diario.

5. ¿Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años?. ¿Y negativa? ¿Alguna iniciativa positiva y negativa sindical?

-No sé que responder, pero me gustaría decir que me gustaría que hubiese más unión, más sinergia entre trabajadores, sindicatos y empresa, al fin y al cabo todos trabajamos para un mismo fin, un buen servicio de transporte por el cual recibimos un sueldo, todos tenemos especializaciones diferentes pero el objetivo final es el mismo.

6. ¿Sabes con certeza si los directivos de FGC siguen cobrando incentivos por objetivos logrados?

-No lo sé.

¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?

-Sí, en empresas que he trabajado antes de entrar aquí, los sueldos de los trabajadores, incluido objetivos, era muy transparente e incluso se hacía cada año una reunión de exposición de como había ido la evolución del trabajo realizado y los resultados obtenidos, a mí me gustaba ver sintetizado el análisis de la evolución de la empresa y ver el papel que hemos tenido cada uno de nosotros en él. En FGC es posible que gran parte de esos incentivos los hayamos conseguido nosotros, los trabajadores de producción, así que pienso que cada uno debería cobrar lo que realmente ha logrado.

7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales?

-No lo sé.

¿Como trabajadores deberíamos conocer los datos concretos?

-Sí, todos somos trabajadores, siempre veo una diferenciación entre la empresa y los trabajadores del sector de producción, cuando todos somos trabajadores y todos pertenecemos a la misma empresa. Es por eso que todos deberíamos de disponer de la información de los datos obtenidos, el plan de ahorro también lo hacemos nosotros, entonces... ¿Por qué no vamos a saber los resultados de nuestro esfuerzo?

8. ¿Estas afiliada a SEMAF?

-No.

Juan**1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo o cargos, línea y residencia.**

-Ingresé en FGC en agosto de 1983 en la sección de pintura en el taller móvil de Martorell, a finales del año 84 pasé a reparaciones de vagones, bogies y a finales del 85 al taller de material motor como electricista pasando de oficial de 3º, 2º y de 1º en el año 92 alternando entre averías y revisión de UT quedándome fijo en esta última. En el año 97 esta sección pasó a la noche, no llegando a adaptarme a este turno me presenté al curso de maquinistas, saliendo en el 99 como maquinista en la residencia de Martorell es el puesto que he tenido hasta ahora pasando por las residencias de Plaça Espanya y Sant Boi.

2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno de ellos.

-En la fecha que yo entré no había tantos grupos como ahora, sólo había categorías por lo que entiendo que siempre he pertenecido al grupo 1 o como se haya ido llamando al largo de los años.

3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales?. ¿Te han afectado, de que manera?

-Las modificaciones en la empresa me ha hecho saltar por varios departamentos teniendo que adaptarme a diferentes puestos que, no siendo mi oficio, me resultó complicado, aunque mirando ahora al pasado en general creo que fueron positivos.

4. ¿Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes?

-Hemos pasado de ser el buque insignia de la Generalitat hasta 2010 en el que en lugar de cuidar a su estandarte han recortado de forma injusta comparando con otras

empresas de transportes.

¿Y el de la empresa?. ¿Y el de los sindicatos?.**¿Y el de los trabajadores?**

-Los trabajadores y los sindicatos no nos hemos sabido defender en esta situación.

5. ¿Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años?. ¿Y negativa?.

-Iniciativas positivas, lo pensaré para el próximo número ¿negativas? los maquinistas de la línea LI-A deberíamos recordar lo que supuso el agente único porque algunos todavía no se han enterado, por otro lado sólo tenemos que mirar contratos de varios grupos 3,6...

6. ¿Sabes con certeza si los directivos de FGC siguen cobrando incentivos por objetivos logrados?**¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?**

-No sé con seguridad si lo cobran, pero lo que sí creo es que los objetivos los cumplimos todos y si existe algún incentivo por ello, deberíamos cobrarlo toda la plantilla.

7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales?. ¿Como trabajadores deberíamos conocer los datos concretos?

-Los datos que he visto de la empresa son confusos y escasos, imagino que no debe ser fácil, tal como está la economía, pero FGC funciona bien y los trabajadores ya hemos hecho esfuerzos, creo que nos merecemos más claridad.

8. ¿Estas afiliado a SEMAF?

No



Manuel

- 1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo o cargos, línea y residencia.**
-Fecha de ingreso 1981, En el taller 19 años y de maquinista 13 años. Siempre en B.V.
- 2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno de ellos.**
-Yo siempre he pertenecido al grupo 1.
- 3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales?. ¿Te han afectado, de que manera?**
-Quiero pensar que es de manera positiva para la gente afectada. Yo no soy afectado de forma directa. Mi hija si que lo es.
- 4. ¿Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes? ¿Y el de la empresa? ¿Y el de los sindicatos? ¿Y el de los trabajadores?**
-La empresa quizás se ha aprovechado un poco de la situación para realizar recortes y ajustes amparándose en la crisis.
Los sindicatos y los trabajadores hemos intentado defender nuestro sueldo dentro de lo que hemos podido.
- 5. ¿Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años?. ¿Y negativa? ¿Alguna iniciativa positiva y negativa sindical?**
-No contesto.
- 6. ¿Sabes con certeza si los directivos de FGC siguen cobrando incentivos por objetivos logrados? ¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?**
No tengo conocimiento de esto, pero no estaría mal que nos informaran.
- 7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales?**
¿ Como trabajadores deberíamos conocer los datos concretos?
-Quiero pensar que si son reales. Y si pienso que deberíamos conocer los datos concretos.
- 8. ¿Estas afiliado a SEMAF?**
-No.



Ana

- 1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo o cargos, línea y residencia.**
-16/03/2008, Grupo 3 hasta 11/1/2014 Línea BV y residencia Rubí (aunque no se respeta la zona por falta de organización). Los primeros 8 meses los pasé en LLA y el resto en BV como AE habilitada a MQ.
- 2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno de ellos.**
-Grupos 3 y en la actualidad en el 2.
- 3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales? ¿Te han afectado, de que manera?**
-De momento lo desconozco ya que he cambiado de grupo recientemente, pero sí me respetan mi zona de trabajo. Aunque en grupo 3 la conciliación familiar es horrible, sobre todo si tienes hijos. Espero que con esta reorganización sirva para dar un paso adelante y poder así mejorar la estabilidad de los trabajadores.
- 4. ¿Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes? ¿Y el de la empresa? ¿Y el de los sindicatos? ¿Y el de los trabajadores?**
- 5. ¿Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años?. ¿Y negativa? ¿Alguna iniciativa positiva y negativa sindical?**
-Positivo, que tengo un trabajo fijo y negativa, que hay una mala organización. Respecto a sindicatos, positiva, me han ayudado en algunas cosas y negativa que no hay unión.
- 6. ¿Sabes con certeza si los directivos de FGC siguen cobrando incentivos por objetivos logrados? ¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?**
-No tengo ni idea y sí creo que nos deberían informar.
- 7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales?**
-No lo sé
¿Como trabajadores deberíamos conocer los datos concretos?
-Si
- 8. ¿Estas afiliada a SEMAF?**
-No



Eva

1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo o cargos, línea y residencia.

-En FGC desde octubre de 2008. Habilitada a maquinista desde julio de 2009. B-V con residencia MS-TR.

2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno de ellos.

- Antes de entrar, pertenecía al grupo 3, curioso.... Al firmar, ni tenía número el grupo, luego llamado 6 y ahí sigo.

3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales? ¿Te han afectado, de que manera?

-Creo que la empresa se ha beneficiado de una denuncia que tenía perdida. Ha aprovechado la situación derivada de la denuncia del grupo 3 que tenía que pasar al grupo 2. Anteriormente, estaba más repartido el grupo 2, habiendo plazas de estaciones y de maquinista. Con esta reorganización, las plazas de grupo 2 han sido pocas; y se ha creado el grupo 2 provisional, que muy poco se diferencia del grupo 3. ¡Qué gran ventaja! Más de 50 personas con categoría 3A y un gran grupo con polivalencia. Ya está aquí lo que la empresa quería, que seas maquinista, interventor y/o operador pero sólo se remunere cuando te necesiten y sigas mareado como siempre. Además, da la opción a las personas que no quieran vacaciones en verano, tener dos fines de semana al mes. Algo que también le beneficia a la empresa, ¿qué hubiesen hecho con tantísima gente con vacaciones en verano, además del grupo 1 y el actual grupo 2?

Para mí, ha sido un pequeño triunfo; antes no tenía nada. Ahora, algo de luz; una fecha de "caducidad" de mi estancia en grupo 6. Los que pertenecemos a la promoción de 2007-2008 tenemos como fecha límite el 1 de julio de 2015 para pasar al grupo 2 provisional. Pero considero que los 96 afectados que denunciaron, han perdido una batalla cuando el juez repetidamente les había dado la razón. La verdadera reorganización que necesita la empresa recae en la transparencia y la profesionalidad. Varias son las vacantes que han salido a concurso y de las que posteriormente no se ha publicado resolución. Y en otros casos, de una misma vacante, después se han sacado otras vacantes no relacionadas con la del concurso, no han salido publicadas y se ha seleccionado a personas de la primera vacante ya cubierta. En cualquier empresa, lo más eficiente, justo y profesional es escoger para cada vacante a los más preparados, más experimentados y más profesionales. Y no ser transparente en la resolución de las plazas ni ser profesional en los concursos de las vacantes y en su selección no favorece ni empresarialmente ni personalmente a los trabajadores.

4. ¿Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes?

-El papel de la Generalitat, particularmente, me parece vergonzoso. Un gobierno que sólo ha sabido recortar y recortar, y sin ver qué esos recortes hayan aportado

mejoras en otros ámbitos. Y en estos últimos años, han ignorado los verdaderos problemas de la sociedad y han recurrido al debate político entre Cataluña y el resto de España. Nubes de humo es lo que crea el gobierno de la Generalitat.

¿Y el de la empresa? ¿Y el de los sindicatos? ¿Y el de los trabajadores?

-La empresa ha trazado un camino semejante estos años. Todos los recortes que se han dado, siempre los ha justificado con que vienen de "más arriba", del gobierno y de sus presupuestos. Las medidas pueden venir de donde sean, pero no el modo de operar, dónde recortar y cómo recortar. Por todos es sabido la gran cantidad de puestos de trabajo que hay en la cima de FGC y la poca transparencia que existe, qué privilegios tienen y cómo se reparten.

El papel de los sindicatos, a mi parecer, ha sido una montaña rusa. Unas veces con tantas ganas de mejorar la situación y de luchar. Y otras, sumisos y pasivos y sobretodo sin unidad entre los cuatro sindicatos.

Respecto a los trabajadores, durante los últimos años la empresa ha conseguido cumplir el refrán "divide y vencerás". Cada vez estamos más lejos unos de otros y por lo tanto, lejos de estar unidos y ser fuertes en grupo.

5. ¿Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años? ¿Y negativa? ¿Alguna iniciativa positiva y negativa sindical?

-No he visto ninguna iniciativa empresarial que nos haya favorecido estos años. Se ha retrocedido en todo, en derechos y elementos salariales. Con lo cual, iniciativas negativas para nosotros ha habido varias; y resultan de lo más positivas para la empresa. La empresa ha exprimido sus recursos; nosotros. En especial al grupo 6, se han dejado de pagar desplazamientos por cambios de zona, se va a dejar de pagar el porcentaje que excedamos del 85% a final de año, se ha extralimitado el concepto del PAS, se han reducido los TDs, etc. Sin comerlo ni beberlo, la empresa ha rentabilizado sus recursos y de qué manera... En relación a los sindicatos, se han iniciado iniciativas sindicales positivas como la denuncia del paso al grupo 2. Pero finalmente ha pasado a ser "negativa", en mi opinión, no se debe negociar aquello que está denunciado y ganado.

6. ¿Sabes con certeza si los directivos de FGC siguen cobrando incentivos por objetivos logrados? ¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?

-Es difícil saber con certeza muchas cosas en esta empresa, ya que al ser tan grande, las versiones y explicaciones son muchas y variadas. Seguramente somos muchos los que creemos que sí han cobrado estos incentivos, quizá no todos estos años, pero en los primeros años de recortes apostaría que los han recibido.

Creo que los trabajadores deberíamos saberlo y más durante estos años, mientras haya recortes tiene que

haber transparencia. Pero eso no es así, ni aquí ni en el resto de entidades. Ya lo dicen... la crisis está haciendo más ricos a los ricos.

7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales? ¿Como trabajadores deberíamos conocer los datos concretos?

No creo que los datos de ahorro sean reales, se han reducido las bajas laborales, los relevos médicos, algunos elementos salariales, etc. Considero que era viable que el ahorro fuera mayor. Además, es fácil manipular u ocultar parte del ahorro. Y los trabajadores deberían tener conocimientos de todos los datos concretos, dado que se establecieron recortes en relación a ese ahorro fijado. Si el trabajador sufre esa pérdida salarial por no alcanzar el ahorro fijado, se deben mostrar todos los datos referentes al ahorro conseguido y justificarlo.

8. ¿Estas afiliada a SEMAF?

-No estoy afiliada a SEMAF.



Rebeca

1. Ingreso en FGC, tiempo en el cargo, línea y residencia.

-Pertenezco a una promoción que entró directamente de la calle para ser maquinista grupo 3 al 30%. Inicé el curso en el 2004.

Aunque el ingreso parecía que iba a ser inmediato, no fue así. Acabamos el curso y nos mandaron para casa a la espera.

En 2005 con el cambio de convenio apareció la polivalencia, así que nos llamaron de nuevo pero no para trabajar, si no para hacer el curso para Agentes de estación.

Y no fue hasta el verano del 2006 cuando por fin pude firmar contrato, al 70% y polivalente.

En la actualidad soy Maquinista estoy en la línea de BV y tengo residencia en Rubí aunque raro es que cubra un turno de esa residencia.

2. Grupos profesionales a los que has pertenecido, perteneces y tiempo en cada uno.

-Soy Grupo 2 y llevo en él desde el 2010 aunque por error de la empresa debería llevar más tiempo, puesto que hubo un error en el paso de grupo de otros compañeros. De hecho debería pertenecer a Grupo 1 pero de momento la empresa no ha informado de nada. A veces se crean plazas provisionales y otras veces no, qué criterio se sigue? Ni idea.

3. ¿Cómo valoras las modificaciones que ha habido en la reorganización de la empresa y grupos profesionales? ¿Te afectan, de qué manera?

-Creo que todos los compañeros afectados por la demora en su paso a Grupo 2 aún habiendo ganado una sentencia, han perdido derechos, puesto que las condiciones que tienen algunos no son las mismas y aceptar una polivalencia a mi parecer, es dar un paso atrás.

No entiendo tanto contrato a tiempo parcial sigo pensando que es pan para hoy y hambre para mañana. Y no me extrañaría que en un futuro no muy lejano se crearan más turnos parciales. Creo que el objetivo es implantar la polivalencia y aumentar la flexibilidad.

En la actualidad no puedo hablar con certeza de cómo me afecta o afectará en un futuro. Pero puedo imaginar que un año más volveré a cerrar el cómputo anual debiendo días.

No quiero ser negativa pero no veo demasiado positiva esta reorganización.

4. Cómo definirías el papel de la Generalitat en estos años de recortes. Y el de la empresa. Y el de los sindicatos. Y el de los trabajadores.

-El papel de la Generalitat ha sido una tomadura de pelo, nos han pedido varios objetivos que creo que hemos superado con creces y aún seguimos igual o peor.

La empresa creo que no ha puesto todas las cartas sobre la mesa ni ha sido transparente y justa con los empleados. A la vista está que los números son los que son y se sigue despilfarrando. Puede que esté equivocada pero esto es lo que se percibe desde el otro lado.

Los sindicatos deberían estar mas unidos pero eso no llegará nunca mientras unos jueguen con comodines y otros no y ahí creo que la empresa juega un papel demasiado importante, demasiado.

El papel de los trabajadores creo que es el más fuerte y el mas influyente en este caso, puesto que la empresa ya vemos que no pone de su parte. El problema es la desmotivación generalizada y el conformismo y como no, el ya conocido por todos, divide y vencerás.

5. Puedes decirme alguna iniciativa empresarial positiva para los trabajadores en los últimos años. Y negativa. ¿Alguna iniciativa positiva y negativa sindical?.

-Me gustaría pensar en positivo pero realmente no he visto ninguna iniciativa positiva por parte de la empresa, hemos perdido poder adquisitivo, derechos sociales, trabajamos mas y tenemos mas responsabilidades. Hasta las nóminas son incalculables, si quisiéramos recuperar todo lo que nos han reducido estos años nadie sabría el total a cobrar. No se valora nuestro trabajo y nuestros esfuerzos. Por poner un ejemplo podría decir que tenemos una buena puntuación en cuanto a puntualidad se refiere, sin embargo nadie nos premia por eso.

Creo que ahora es el turno de la empresa de hacer un

acto de buena voluntad y buscar mejoras ahora que se va a negociar el nuevo convenio. Y mas viendo como se las gastaron con la inauguración de la 113. No sabemos de dónde salió el dinero para pagar tal parafernalia, pero el dinero llegó.

Por parte de los sindicatos se ha luchado por conseguir recuperar parte de ese poder adquisitivo y también parte de los derechos sociales. Por ejemplo puedo decir el precio de las horas extras o el precio de los desplazamientos. Y negativa pues creo que se confía demasiado en la buena voluntad tanto a nivel político como empresarial, una voluntad que parece que no llega nunca y seguimos esperando.

6. ¿Sabes con certeza si los directivos de Fgc siguen cobrando incentivos por objetivos? ¿Deberíamos saber los trabajadores esta información?.

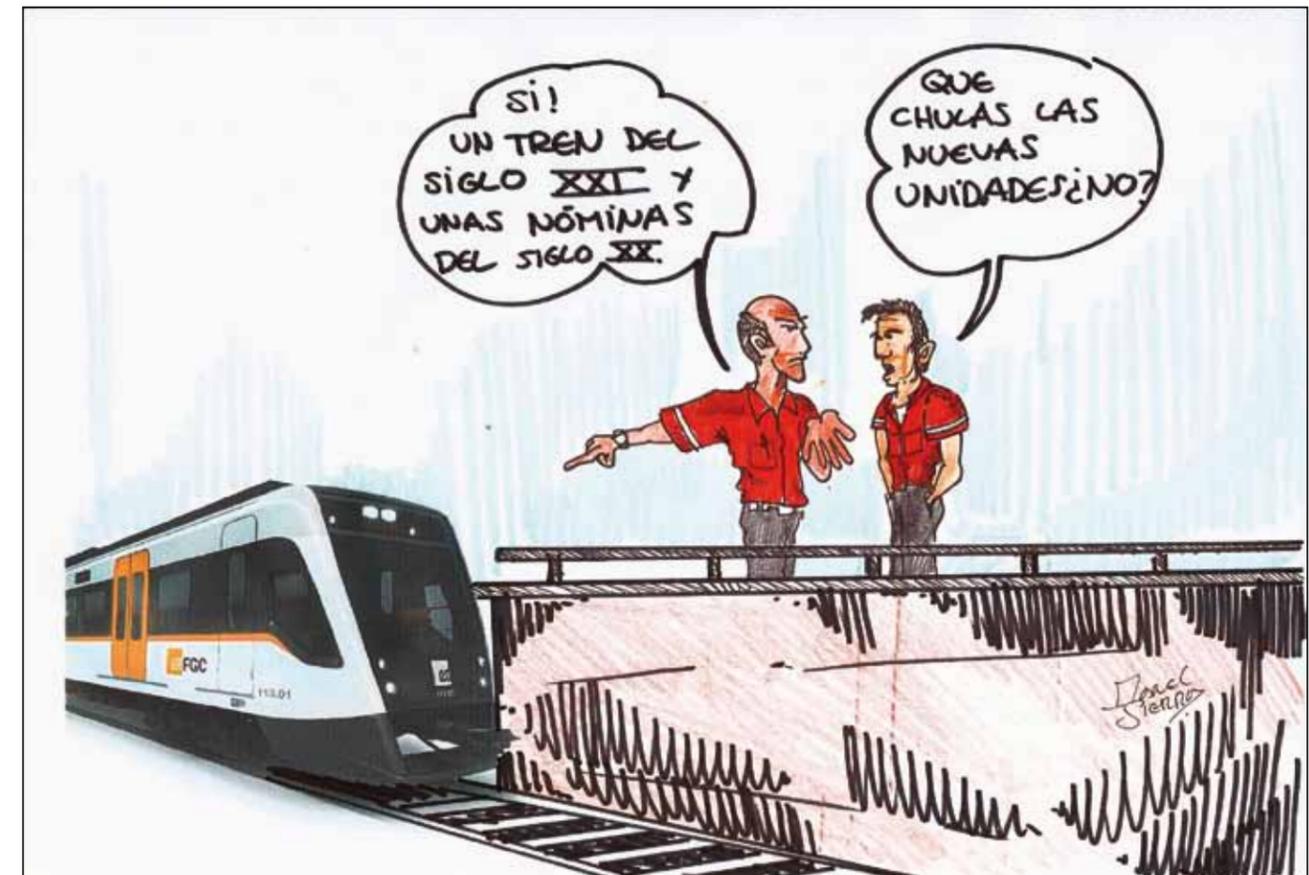
-No lo sé con certeza y pienso que sí deberíamos conocer esta información y más cuando estamos sufriendo recortes sin cesar y nos piden paciencia y comprensión.

7. ¿Crees que los datos que ha dado la empresa sobre el Plan de Ahorro son reales?.

-Mientras no haya transparencia no puedo opinar. Creo que hemos hecho muchos esfuerzos y no se nos ha reconocido nada.

8. Estás afiliada a Semaf

-Si





La locomotora pregunta tú respondes

Tras los reiterados descarrilos que hubo en la estación de Plaza Cataluña, sigue siendo difícil entender para la gran mayoría, qué ocurre para tener que dejar una vía fuera de servicio, con toda la problemática que conlleva. Tener a dos personas vigilando que nadie se caiga por el espacio entre andén y tren, algo que tenemos en diferentes estaciones y no hay nadie para alertar de ese espacio.

Ahora por falta de vías también se debe hacer movimientos de unidades para que se pueda hacer la limpieza y demás. Pero como no hay mal que por bien no venga, esto ha generado trabajo y se han podido sumar horas al cómputo anual de muchos compañeros que iban justos para "saldar" una deuda de horas que ellos mismos no han buscado ni querido.

Ahora con la reorganización de grupos, seguramente, esa deuda se verá engrandecida a finales de este año 2014. Con esta reorganización no sólo la empresa se ahorra dinero, si no que además gana en flexibilidad y disponibilidad, algo que lleva años buscado y que parece que poco a poco va consiguiendo. Degradando así cada vez más las condiciones laborales. Pero ojo, demos gracias que tenemos trabajo, que dirían por ahí..

Si preguntamos sobre la seguridad está claro que son pocos los que ven mejorías. Quizá la desconfianza de que cada vez se externalicen más áreas donde los que trabajaban eran de la casa y se conocían todo palmo a palmo.

Respecto a la situación económica en FGC, en muchos medios se ha podido leer que llevamos dos años de record en el índice de cobertura, este es el que indica qué parte de los ingresos cubre los gastos de la explotación, y significa que FGC ha conseguido un buen ahorro del cual ha conseguido reducir las aportaciones que recibe de las administraciones.

Pero como diría algún que otro compañero, debemos mantener la esperanza y ser positivos e intentar pensar que la situación laboral mejorará aunque ahora cueste un poco creerlo.

Desde aquí queremos agradecer vuestra colaboración y os esperamos en la siguiente encuesta.

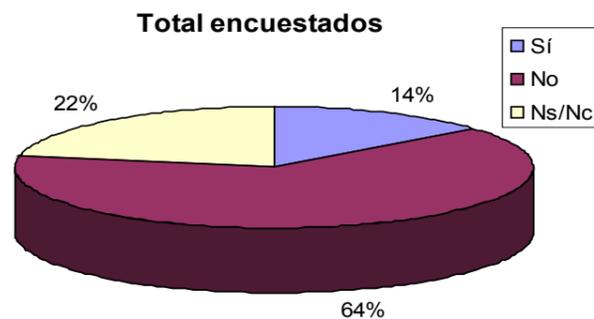
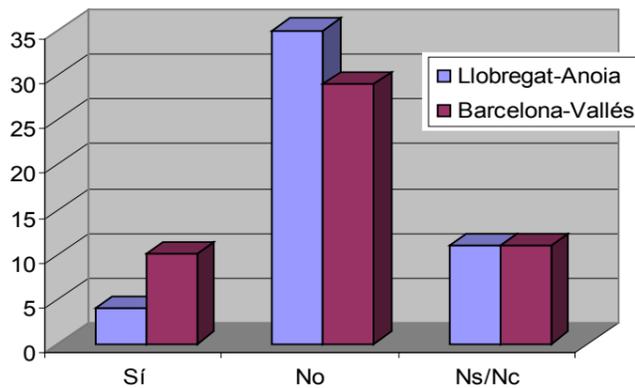
-	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Total encuestados	50	50
Grupo 1	26	21
Grupo 2	14	11
Grupo 3	6	11
Grupo 6	4	7

Hombres	34	32
Mujeres	16	18

1. ¿Ha mejorado algo la seguridad en fgc tras los descarrilos de Plaza Cataluña?

Sí, no, ns/nc

Pregunta -1	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Sí	4	10
No	35	29
Ns / Nc	11	11



Sandra Gonzalo Jara
Asesora d'Informació del SEMAF a FGC



Rebeca Fernández
Asesora d'Informació del SEMAF a FGC

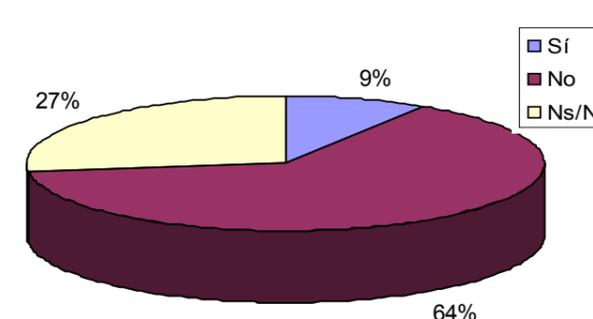
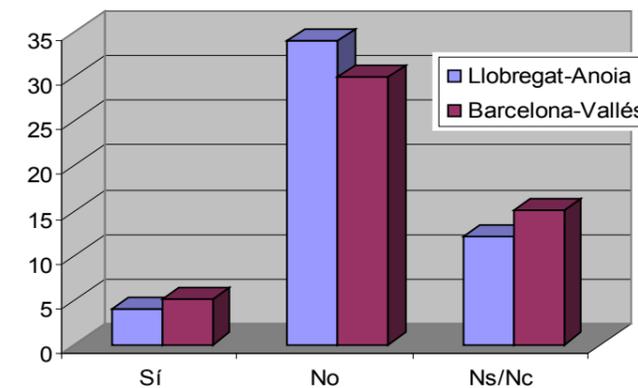
Encarando 2014



2. Con la reorganización de grupos ¿crees que se favorece a los empleados?

Sí, no, ns/nc

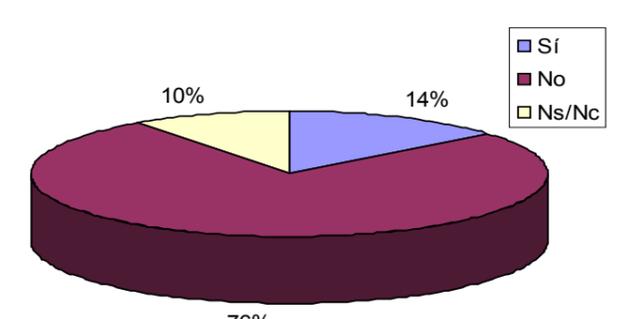
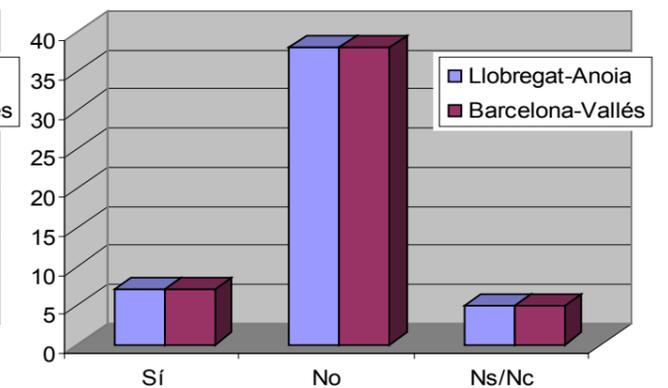
Pregunta -2	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Sí	4	5
No	34	30
Ns / Nc	12	15



3. ¿Crees que mejorará la situación laboral y económica en fgc este año?

Sí, no, ns/nc

Pregunta -3	Llobregat-Anoia	Barcelona-Vallés
Sí	7	7
No	38	38
Ns / Nc	5	5





SECRETARIO de NEGOCIACIÓN COLECTIVA en RENFE-OPERADORA

Juan Carlos Cañas Lloret, nombrado recientemente, ocupa el cargo de Secretario de Negociación Colectiva en Renfe-Operadora de SEMAF. Propuesto por el Secretario General al Comité Ejecutivo y ratificado en el Comité Estatal, conforme a lo previsto en estos Estatutos, ocupa su cargo hasta el próximo Congreso donde podrá ser reelegido. Su función principal es la de coordinar y dirigir la negociación colectiva de su ámbito en todos los niveles de negociación. Convo-ca, preside y dirige la Comisión Ejecutiva de Renfe-Operadora y así mismo preside y dirige todas las reuniones a las que asista en su empresa, si lo cree conveniente. Elabora y recibe de las diferentes comisiones y Órganos las reivindicaciones laborales, sociales o de cualquier otra índole para su estudio, presentación y propuestas de estrategia a seguir a los Órganos del Sindicato. Es el encargado de convocar el Comité Estatal de su Empresa. Dirige los debates y el orden de las reuniones y vela por la ejecución de los acuerdos de Renfe-Operadora, dirige la actuación de todos los coordinadores de SEMAF pertenecientes a la Comisión Ejecutiva de Renfe-Operadora y propone a dicha Comisión Ejecutiva el nombramiento de Asesores.

Debe asumir cualquier otra función que expresamente le delegue el Comité Ejecutivo y/o su Comisión Ejecutiva y entre otras obligaciones debe crear, mantener y actualizar una base de datos referente a la negociación colectiva.



SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN de SEMAF en FGC
Maribel Zamora Ruiz

Maribel es un miembro de Semaf conocido por todos, entró en Fgc en abril de 1990 y es maquinista desde hace 12 años. En Semaf ejerce el cargo de Secretaria de Administración, este cargo la coloca directamente en la Comisión Económica de Semaf, por eso debe ir cada dos meses a la central en Madrid para exponer las cuentas y comprobar que todo en nuestro sindicato es transparente. Además se deciden los presupuestos de las diversas secciones sindicales de Semaf.

A nivel de FGC Maribel se encarga de controlar las cuotas de los afiliados y de estudiar cualquier tipo de gasto económico. Además, en las reuniones de la Comisión ejecutiva de Semaf FGC expone las cuentas claras de todo tipo de movimientos que haya, concreta el saldo del fondo de huelga y el de las sanciones.



Calçotada en "Can Cases"

Para volver a reunirnos y disfrutar de otro día en compañía de la familia y los compañeros, organizamos una calçotada en Can Cases el sábado 22 de febrero.

El precio de este evento es de 10 euros por persona y los niños no pagan. Haremos un pica pica, calçots y carne a la brasa.

Esperamos poder contar con vuestra presencia y vuestros amigos y familiares.



CONTACTA

JORDI GIMÉNEZ

ISABEL LÓPEZ

SANDRA GONZALO

“El saber i la raó parlen, la ignorància i l’error criden.”

Arturo Graf

“És cert que de vegades l’acció no dona la felicitat, però no hi ha felicitat sense acció.”

Disraelí



Tren dels Llacs

Nostàlgico recorrido en este tren con material histórico remolcado por dos locomotoras diesel modelos 10817 y 10820 conocidas como “ye-yés” y cuatro coches de época de la serie 6000, un coche cafetería y un furgón postal. Un viaje inolvidable por las tierras de Lleida hasta llegar a los lagos del Pirineo: saliendo del Segriá, atravesando La Noguera y el Montsec y llegando al Pallars Jussá.



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

