



BUTLLETÍ DE LA SECCIÓ SINDICAL
DE CCOO A FCC



1r Trimestre 2024

S. Vargas.



Sumari

- 3 Editorial
- 4 Firmado el acuerdo de las 35 horas en Adif y Adif AV
- 5 Reflexiones sobre la injusticia salarial en el nuevo convenio laboral
- 5 Demanda condiciones de Trabajo Grupo A y V. Round II
- 6 Concurs d'oposició: Prevaricació o mala planificació?
- 6 Las cosas buenas no necesitan ser explicadas
- 7 Convenio y la Ayuda de Gafas
- 8 Una sintonia para la concentración
- 8 Al teu costat??
- 9 Plato de Patatas Breves
- 9 ¿Qué Tomamos?
- 10 Declaracions de Renda any 2023
- 11 Taules Salarials 2023
- 12 Comité Seguretat en la Circulació - març 2024
- 14 Comité Seguretat i Salut - gener 2024
- 16 CSC Monogràfic UT 115 - febrer 2024
- 16 Subcomité de Seguretat - març 2024
- 17 FGC sota sospita en adjudicació places
- 17 Doble vara de medir
- 18 La maledicció de les taules salarials
- 18 Per una negociació justa i igualitària
- 19 A contracorrent
- 19 Firmar o no firmar, he ahí la cuestión (Mútua)

CCOO

Equip de redacció:
Miguel Ángel Herrero
Ricard Beumala
Carlos Ortega
Àngel Mir

Disseny i Realització:
CCOO Secció Sindical FGC

Disseny gràfic
Sergio Vargas

Coordinador editorial:
Ricard Beumala
Miguel Ángel Herrero
Àngel Mir

Maquetació:
Carlos Ortega
Àngel Mir

Coordinador Lingüístic:
Àngel Mir

Producció:
Federació de Serveis
a la Ciutadania

CCOO no es fa responsable de les opinions expressades als articles publicats en aquesta revista.

Aquesta publicació també la pots rebre per e-mail, envia'ns un correu a ccoo@fgc.cat



Editorial

El Jardí de l'Edèn o el pecat original

... De tots els arbres del jardí, en pots menjar, però de l'arbre del coneixement del bé i del mal, no en mengessis pas, perquè si un dia en menges, estigues segur que moriràs... Un dia, una serp aparegué a Eva i li va explicar que si menjava de l'arbre prohibit no moriria sinó que seria com Déu...

Qui és la serp? Qui ens està enganyant i no ens deixa que ens acostem a l'arbre de la vida? La veritat que ens agradaria que FGC esdevingués altre cop un paradís, un lloc agradable per treballar i guanyar-se el pa.

Tenim la sensació que les coses no tornaran a ser mai més iguals a FGC, per què hem de carregar només les persones treballadores amb el pecat original? Ara bé, la història ens ensenya que les injustícies acaben en revolucions, l'ésser humà passa de la resignació a la lluita i esdevé imparabile fins que arriben els canvis...

Estem parlant de l'**anihilació del fons social**, la part empresarial el deixa morir sense fer res. Els beneficiaris de l'ajuda d'ulleres de l'any 2022 no la cobraran íntegrament fins al 2026 (alguns ja s'hauran jubilat). És aquest un tema molt sensible per què va costar molts anys d'esforços sindicals i de la Direcció del seu moment, com per ara tirar-ho per la borda com si no hagués passat res.

Estem parlant de la **política d'acomiadaments** de l'empresa, aplicant el màxim càstig laboral a persones que potser es mereixien una segona oportunitat en base a la seva carrera professional.

Estem parlant del **menyspreu de la Direcció de l'Empresa** als escrits o reivindicacions que fan els seus treballadors (Agents d'Estacions Grup Professional 3 o Maquinistes de Mercaderies, per citar un exemple). Ni tan sols se'ls hi ha donat una resposta, i ens heu abocat a les portes dels Tribunals de Justícia.

Estem parlant de l'**arbitrarietat a l'hora de valorar els llocs de Treball**, sense criteris homogenis i amb pressa de decisions que fomenten els greuges comparatius.

Estem parlant de que **es tolera que la Mútua de Treball pressioni a persones malaltes** que encara no estan guarides del tot, posant en marxa la seva maquinària legal per obligar-los a tornar al seu lloc de treball.

Estem parlant de la simpàtica portada del butlletí, amb el conjur dels **Permisos Retribuïts**, que atemoreix a la gent per les exigències empresarials a l'hora d'acreditar la seva concessió, descomptant dies de salari sense més (ni tan sols els comuniquen que falta un justificant o que és incomplet).

Estem parlant de la **falta d'empatia amb les persones que estan a la bossa de Treball** de maquinistes i Agents d'Estació, que han deixat les seves feines pensant que FGC era un autèntic Jardí de l'Edèn i ara es penedeixen o dels **companys dels Quioscos** que ni tan sols se'ls va proporcionar un uniforme ni van realitzar les seves vacances ...aquesta és la imatge de la que us vanaglorieu?

La llista podria ser més llarga...Esperem que amb el canvi de la Direcció d'Organització i Persones (Juliana ens deixa) es relaxin les mesures i la pressió a les persones treballadores, per a que FGC torni a ser un paradís. Però hem de començar a construir-lo ja.

Firmado el acuerdo de las 35 horas en Adif y Adif AV

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

El nuevo Acuerdo se firma en los mismos términos que el desautorizado con la salvedad de la retroactividad, que se recupera en forma de disfrute efectivo desde el 16 de marzo de 2023 (fecha que se recupera para la efectividad del mismo).

Primero, fue el varapalo por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas este pasado verano al primer acuerdo, firmado el 16 de marzo de 2023, para la implantación de las 35 horas en Adif y Adif AV.

Después, siguió el nuevo varapalo (comunicado este pasado 17 de enero) por parte del Ministerio de Transportes, al segundo acuerdo, ya firmado con las exigencias impuestas al primero por el Ministerio de Hacienda.

Y finalmente (salvo nuevas sorpresas del Gobierno en esta negociación surrealista), este 14 de marzo se ha firmado (por tercera y esperamos que definitiva vez, a la espera de la preceptiva autorización administrativa) el Acuerdo para la implantación de las 1536 horas anuales (las llamadas “35 horas semanales”).

El nuevo Acuerdo se firma en los mismos términos que el desautorizado (en gráficos por un lado y con reducción de jornada, descansos compensatorios y bolsa de horas, por otro) con la salvedad de la retroactividad, que se recupera en forma de disfrute efectivo desde el 16 de marzo de 2023 (fecha que se recupera para la efectividad del mismo).

Para ello se incluye un apartado 2 en el que se determina que el disfrute de esos días que medien entre el citado 16 de marzo de 2023 y la fecha de inicio de la aplicación efectiva del acuerdo se produzca de forma acordada entre la persona trabajadora y su Jefatura de dependencia en los dos años siguientes a la entrada en vigor del acuerdo.

Un cambio, por tanto, importante respecto al borrador entregado por la empresa el pasado 28 de febrero como salida al conflicto: se permite el disfrute acumulado de los días previo acuerdo con la Jefatura y se reduce hasta dos años el periodo para disfrutar los días adeudados. Instamos a la empresa a una aplicación inmediata de este acuerdo.

De esta forma, las movilizaciones del pasado febrero (en las que CCOO se empleó bien a fondo, con alto impacto mediático, en especial la de 23 horas junto al Grupo Renfe), sí han servido para recuperar un acuerdo vetado en su totalidad por el Ministerio de Transportes y materializar la entrada en vigor de la jornada anual de 1536 horas, en cuanto lo autoricen las autoridades, con todas sus consecuencias para los intereses de las personas trabajadoras de Adif y Adif AV, dentro de los límites impuestos por el Gobierno. CCOO ha trabajado para hacer posible el acuerdo, se ha movilizado hasta donde ha sido posible y con quien ha sido posible, provocando un importante impacto mediático y con la firma de hoy resucita una reducción de jornada hasta las 35 horas ya dada por sepultada después del veto absoluto del Ministerio de Transportes. Este es el verdadero “trágala” que a otros, envueltos en sus peleas internas en las que todo vale, les cuesta tanto digerir.

Desde CCOO continuamos con el convencimiento de que será la propia empresa, durante la aplicación del presente acuerdo, quien acabará reconociendo la mayor eficiencia de aplicar la reducción de jornada en días completos, y ahí estará CCOO para recordárselo.



Reflexiones sobre la injusticia salarial en el nuevo convenio laboral

Quim Fernández- Membre del Consell Sindical de CCOO a FGC

Como bien es sabido por todos **CCOO no firmó el último convenio que actualmente se encuentra vigente**. Un convenio que a medida que se va desplegando muestra las grandes carencias y opacidad en algunos aspectos.

Cada día cuando iniciamos la jornada laboral sabemos que tenemos un equipo humano que cumple con su trabajo de la manera más profesional posible. Por ello, es muy difícil de defender que un compañero tuyo, que trabaja en muchos casos igual o por encima de las funciones de un grupo 4, no se haya tenido en cuenta por parte de otras secciones sindicales a la hora de negociar el convenio. ¿Qué motivación encontrará ahora un grupo 3 cuando ve que la empresa no lo tuvo en cuenta a la hora de repartir el dinero en la negociación del convenio? Lo mismo ocurre con los grupos 5 que quedaron fuera de negociación. Se da por hecho que su remuneración es muy superior a grupos 4. Hay cosas que deberían cobrar, y que no se les remunera. Al final un grupo 5 no deja de ser un trabajador con más responsabilidad que un grupo 4.

Como resultado del nuevo convenio, las personas trabajadoras (tanto las de nuevo ingreso como las veteranas) **hemos dejado de cobrar la Productividad General del 2,8% del salario fijo anual** (que no estaba nada mal con los tiempos que corren) y sin embargo se ha cambiado por **el cobro de cuatrienios de Antigüedad, que sólo beneficia a las personas que llevan 8 años o más**. Sin embargo, los grupos 6,7 y 8 (colectivo de Direcció per Objectius) se han visto doblemente beneficiados: cobran la antigüedad gracias al convenio (bolsa de dinero de la Productividad General) y además siguen cobrando las retribuciones variables en función de objetivos con un tope del 15%. Sinceramente, "el pastel está mal repartido".

"...el cobro de cuatrienios de Antigüedad, que sólo beneficia a las personas que llevan 8 años o más."

Este colectivo DpO, debería empatizar con todos los trabajadores y trabajadoras que hay por debajo de sus categorías. Su salario variable es posible gracias al esfuerzo de todo ese grupo humano que trabaja día a día, para que esta empresa siga siendo un referente ferroviario.

Demanda condiciones de Trabajo Grupo A y V. Round II

Francisco José Reyes - Membre de l'executiva de CCOO a FGC

El día 6 de marzo del 2024 tuvo lugar el juicio en el TSJC sobre la causa puesta por la mala praxis de la empresa ante las condiciones de trabajo acordadas en 2017 (acta anexa al convenio colectivo) para el grupo A de contratación y grupo V con contenido. Estamos a la espera de sentencia.

En el anterior boletín expliqué que CCOO, en mayo del 2023, comenzó a recopilar información y documentación de todas las actas en vigor en convenio para poder poner una denuncia y defender los derechos de las personas trabajadoras que pertenecen a estos grupos de contratación.

Se interpone esta denuncia, porque a l@s maquinistas de mercancías de LA les han ido alterando el servicio durante parte del 2022 y el 2023, teniendo turnos fijos establecidos en un calendario anual, y porque en un futuro la empresa podría tener la tentación de hacer lo mismo con cualquier otro colectivo.

En septiembre del 2023 se ofreció al resto de secciones sindicales la posibilidad de plantear una demanda colectiva, siendo ALFERRO la única que se adhirió y empezaron a trabajar conjuntamente nuestras abogadas, y el 8 de noviembre **se celebró el acto de conciliación en el TLC** (previo a la interposición de la demanda presentada el 24 de noviembre) **al cual la empresa ni siquiera se presentó**.

Tal y como hice en el anterior boletín, reitero mis palabras de agradecimiento a tod@s l@s compañer@s, sin distinción de sindicato, que nos han facilitado documentación necesaria y ayudado para poder llevar a cabo esta denuncia de conflicto colectivo junto a ALFERRO.

Cabe destacar, el gran trabajo realizado por las abogadas de ambos sindicatos ya nombrados. También quiero hacer referencia a que finalmente SEMAF se adhirió a la denuncia el 5 de marzo del 2024 *(el día anterior del juicio, como *"parte coadyuvante"*), cuando habían tenido la oportunidad de "ayudar" y participar activamente desde septiembre del año pasado. De tal manera, que el abogado de SEMAF no pudo aportar nada relevante al juicio, por el escaso tiempo que tuvo para prepararlo con los demás sindicatos. No obstante, les agradezco que finalmente participasen en este proceso judicial ya que aún no ha acabado y podrán aportar más.

También quiero agradecer a los excompañeros que fueron a testificar, voluntariamente, aportando su granito de arena sin ir en representación de ningún sindicato.

Finalmente, quiero pensar en positivo y que habrá una sentencia favorable para l@s trabajadores/as de esta empresa.

En ese caso, está claro que la empresa recurrirá y habrá que esperar a la resolución de sus recursos. Pero... paso a paso, que "las cosas de palacio van despacio", este es el Round 2 y es bueno que ganemos este asalto.

Sigamos trabajando en la misma línea, **juntos sumamos, juntos somos más fuertes**.

***Parte coadyuvante:** Persona que interviene en el proceso, pero en una posición subordinada a la de las partes principales, adhiriéndose a sus pretensiones, pero sin poder actuar con autonomía respecto de ellas.

Concurs d'oposició: Prevaricació o mala planificació?

Maquinista afiliat de CCOO a FGC

Vull compartir amb vosaltres una situació que a molts treballadors de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) ens té preocupats i, sincerament, bastant molestos.

L'any passat, l'empresa va decidir organitzar un concurs d'oposició per reclutar 60 nous treballadors. Ens van dir que necessitaven més personal per cobrir les baixes i absències, especialment perquè s'havia acordat en el conveni col·lectiu publicar els horaris amb cinc dies d'antelació. Semblava una bona idea en teoria, oi?

Però aquí ve el problema. Resulta que en publicar els horaris amb tanta antelació, les absències i baixes es van reduir dràsticament, deixant a molts de nosaltres amb menys feina del que esperàvem. Aleshores, per a què es va fer el concurs d'oposició? Bona pregunta.

El pitjor és que **molts dels qui van aprovar el concurs i esperaven començar a treballar aviat van deixar els seus treballs anteriors per unir-se a FGC**. Ara porten nou mesos esperant al carrer, cobrant l'atur (en el millor dels casos) i sense cap esperança a la vista.

Però això no és tot. El més sospitos és que l'empresa va organitzar dues convocatòries externes per cobrir places a Estacions i Circulació, i els diners invertits sembla que han estat completament desaprofitats. **Prevaricació o simplement una mala planificació?** Aquesta és la pregunta que molts de nosaltres ens fem.

El que és més frustrant és que molts de nosaltres, els maquinistes, estem sobrecarregats. El nou Itinerari BV07 ens ha deixat sense descansos, ja que els descansos en hora punta són reduïts perquè utilitzen els nostres descansos per poder posar en hora els trens, ja que sempre anem tard. Sembla que l'empresa no té la intenció de canviar l'itinerari per incorporar més personal, mentre que en altres departaments no paren d'entrar més gent. Això fa que els maquinistes estiguem enfadats, ja que som nosaltres els qui movem l'empresa i no paren d'entrar gent a oficines i no a circulació.

I ara, hem arribat a un punt en què hi ha més persones amb un contracte de disponibilitat que empleats amb un lloc fix. Això planteja serioses preocupacions sobre la direcció que està prenent l'empresa i el benestar dels seus treballadors.

Aquesta situació crea un clima d'incertesa i inseguretat entre els treballadors. Molts de nosaltres ens preguntem si alguna vegada tindrem un lloc fix i una estabilitat laboral, o si sempre estarem en aquest estat de limbo laboral.

És hora que l'empresa atengui les nostres preocupacions i prengui mesures concretes per garantir la seguretat laboral i el benestar dels seus empleats. No podem seguir vivint en aquesta situació d'incertesa constant.



Las cosas buenas no necesitan ser explicadas

Hugo Horrillo - Membre del Secretariat de CCOO a FGC

No ha tenido que pasar mucho tiempo tras la firma del convenio 2022-2026 de LMT para que aflore y se generalice el **descontento de una parte considerable de la plantilla**, que observa atónita, el tremendo despropósito de negociación que se llevó a cabo negociando el documento en cuestión.

Estamos viendo como existe una tensión creciente entre los grupos 3 y los 4, que deriva de una valoración de puestos de trabajo negligente y sesgada, donde no se ha tenido en cuenta la realidad que se vive en los diferentes puestos de trabajo (*el paper ho aguanta tot*). Tanto es así que, a posteriori a su validación por parte de UGT y CGT, se ha tenido que remendar y revisar porque no representaba bien a ciertos colectivos...y los grupos 5 también molestos porque se sienten abandonados por un convenio que no les ha tenido en cuenta.

"...sumar el malestar que hay por la pérdida del concepto de "gafas"

A todo esto, tenemos que sumar el malestar que hay por la pérdida del concepto de "gafas" que cuando CCOO íbamos anunciando que las querían quitar, otros sindicatos nos tachaban de mentirosos y oportunistas. **Aún gracias que pudimos salvaguardar el complemento salarial**, gracias a una documentación que Miguel Ángel Herrero (secretario del comité de empresa por CCOO) tenía a buen recaudo y soltó en la mesa para contradecir los argumentos de la empresa para la supresión de ese concepto. Y tampoco nos olvidamos del malestar del **personal de nuevo ingreso, que tiene que trabajar 2 días más** que una persona veterana, del mamoneo que representa la flexibilidad del grupo T con el incremento de horas complementarias, o de que los operarios de maquinaria de vía no tengan *plus de responsabilidad* como el resto de los maquinistas. Y qué decir de que no se paguen superiores categorías por tareas de menos de 4h, que los permisos por acompañamiento a familiares tengan que ser nominativos y así un largo etc.

A todo esto: ¿dónde está aquella tremenda crisis de proporciones bíblicas que tenía que arrasarlo todo y que desde UGT usaron como pretexto para firmar el convenio con premura? SPOILER: nunca llegó.

En fin, amigos, las cosas buenas no necesitan ser explicadas. No hay día que no me pregunten por alguna cuestión referente al convenio, y **cuanto más me piden que lo explique, más lamentable me parece...**

Convenio y la ayuda de gafas

Secció Sindical - CCOO a FGC

TÍO ¿ENTENDISTE EL CONVENIO SOBRE LO DE LAS AYUDAS SOCIALES?



YA TE DIGO, ¿QUÉ PODRÍA SALIR MAL CUANDO INTENTAN MEJORARLO?



QUIENES FIRMARON EL CONVENIO NO LO VIERON VENIR



SÍ, NO CREO QUE VIERAN LAS COSAS MUY CLARAS...



Y ¿QUÉ PASA CON QUIENES PIDIERON LA AYUDA EN EL 2023?



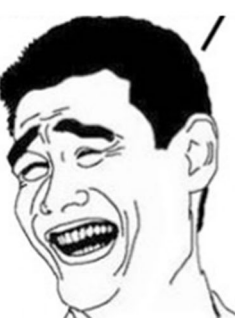
QUE TENDRÁN QUE ESPERAR A QUE SALGA LA OFERTA DE TCHIN-TCHIN POR 1€ MÁS...



¿PERO NO DIJERON QUE NO SE HABÍA QUITADO LA AYUDA DE GAFAS?



OTRO DERECHO LABORAL QUE SE VA POR LA VENTANA!!!



¿Qué podía salir mal? Nos remontamos a la negociación del último convenio colectivo, donde desde esta sección sindical solicitamos que el famoso concepto "prestació d'ulleres" permaneciese como en el anterior, una línea y media dentro del redactado que daba derecho a toda persona trabajadora a poder solicitar esta ayuda social. Eso se modificó, con sorpresa para nadie, dejaba sin respaldo claro la posibilidad de solicitar dicha ayuda, se resuelve en negociación, sin nuestra conformidad, que va a formar parte de la bolsa de ayudas sociales, bolsa congelada por ley. Por lo tanto, no era difícil dilucidar que, si cada vez somos más trabajadores, ese dinero de esa bolsa, que no queda claro a qué se va a destinar finalmente, iba a ser insuficiente. Tal y como vamos viviendo la negociación donde vemos que no rectifican y a consecuencia la "prestació d'ulleres" se diluye, solicitamos que bajo el amparo legal la empresa solicite a la Generalitat el aumento de esa bolsa económica destinada a ayudas sociales.

Si el grupo FGC crece también lo hace el número de personas trabajadoras, por lo tanto podía hacer esta demanda. Sorpresa, no está por la labor. En nuestra labor de informar a las personas trabajadoras, el mensaje fue claro: desaparece del cuerpo de convenio la ayuda de gafas como tal. Esta información cuesta a diferentes delegados que nos tachan de mentirosos desde otras secciones sindicales. A consecuencia, tras la firma (no por nuestra parte) del convenio colectivo desaparece (a fecha 1 de enero de 2023) la posibilidad de solicitar esta ayuda de la App.

Pero vamos más allá, **¿qué ocurre con las personas trabajadoras que solicitaron la ayuda en 2022?** Recordad que estas solicitudes están bajo el anterior convenio donde sí figuraba esa línea y media de redactado que daba derecho a la prestación. La empresa en este caso no sabe cómo cumplir con sus obligaciones y decide reunir a los representantes sindicales, en este caso a todos, firmantes y no firmantes, para buscar una solución a este embrollo, en este caso aparentemente no hay una solución ideal, con mucha controversia se resuelve con una solución a medias, se puede pagar una parte de todas aquellas solicitudes impagadas de 2022 y el resto de la cuantía veremos si en los próximos 2 años se puede.

Para mí la conclusión es clara, **otro derecho dilapidado por este convenio.**

El corazón de la gente trabajadora



Una sintonia para la concentración

Secció Sindical - CCOO a FGC

La música, més que una mera melodia, es revela com una aliada indispensable tant a l'entorn laboral com a l'experiència de conducció. Des de la concentració a la feina fins a la seguretat en la circulació, els beneficis de la música són vasts i diversos, i mereixen una anàlisi detallada.

⇒ Beneficis de la Música al Treball

Investigacions recents subratllen els impactes positius de la música al rendiment laboral. El Laboratori de Neurociència de la Universitat d' Stanford ha revelat que la música activa àrees cerebrals associades amb l'atenció, la predicció i la retenció de la memòria, cosa que facilita la concentració i la capacitat de processament cognitiu. Així, en escoltar música, la nostra atenció s'aguditza, la nostra capacitat per memoritzar s'enforteix i la nostra intuïció es desperta, permetent-nos percebre detalls subtils al nostre entorn laboral.

La selecció musical juga un paper crucial a l'efecte que busca obtenir-se. Cançons tranquil·les i melòdiques són òptimes per assolir alts nivells de concentració, mentre que aquelles amb ritme i presència vocal poden mantenir-nos alerta. Tanmateix, és important evitar la música excessivament activa, que ens pot distreure i elevar el nostre nivell d'excitació, comproment així la nostra productivitat.

A més de millorar la concentració, la música a la feina també pot influir en l'estat d'ànim i el benestar emocional dels empleats. Estudis han demostrat que la música pot reduir els nivells d'estrès i d'ansietat, crear un ambient laboral més relaxat i propici per a l'enfocament i la creativitat. Així, la música no només millora el rendiment individual, sinó que també pot fomentar un clima laboral més positiu i col·laboratiu.

⇒ Beneficis de la Música a la Conducció

La integració de música a la conducció també ha estat objecte d'estudi. Investigacions mostren que **escoltar música pot reduir l'estrès del conductor**, millorant així la concentració i la seguretat. Un estudi realitzat per la Universitat Estatal de São Paulo, en col·laboració amb altres institucions, va trobar que conduir amb música propiciava un augment en la variabilitat de la freqüència cardíaca, indicant una reducció de l'estrès experimentat pels conductors.

Per això, instem a l'empresa perquè considerin l'oportunitat de permetre fer un estudi sobre l'impacte d'escoltar música des del lloc de treball. Creiem fermament que aquells treballadors que vulguin fer-ho haurien de tenir l'oportunitat de beneficiar-se dels avantatges que la música pot oferir. Si quan agafem el cotxe, el primer que fem és posar la ràdio, i quan estem fent el menjar solem posar la tv de fons, és clar que poder escoltar música al nostre lloc de treball pot tenir efectes en la productivitat i el benestar laboral.

Al teu costat??

Jaime Vilanova - Delegat d'Estacions BV de CCOO a FGC

De un tiempo a esta parte, **el número de agresiones en transportes públicos ha sufrido un importante incremento**, no se trata de nacionalidades ni creencias, sino de individuos violentos y agresivos que están en todas partes y en las noticias tenemos a diario claros ejemplos de agresiones en transportes públicos al colectivo de estaciones, los cuales van faltos de medios y de autoridad: te escupen, te insultan, te chulean, te gritan e incluso te pegan.

A ello hay que unir la poca colaboración en la mayoría de los casos del viajero que cuando graba algún tipo de incidente sólo graban los finales de estas agresiones, buscando los culpables en los agentes de estación y o vigilantes porque graban la mitad de las intervenciones sin saber cuál ha sido el desencadenante de las mismas.

Actualmente, tenemos un gran problema de vigilantes únicos, que desempeñan sus funciones en grandes estaciones, y también otros vigilantes que van solos en los trenes. Estos vigilantes arriesgan a menudo su integridad física para proteger a los usuarios que, en muchísimos casos, defienden al infractor, al violento, al borracho o al drogadicto de turno. ¿Cómo pueden uno o dos vigilantes contener a manadas de cinco, seis o diez individuos que van borrachos liándola, metiéndose con la gente, bebiendo alcohol, fumando tabaco y drogas? Si se les llama la atención corren el riesgo de ser agredidos. ¿Cómo puede un agente de estación estar expuesto y siempre solo ante turbas de jóvenes alcoholizados y o personajes que se sienten con la suficiente impunidad como para vilipendiar por sistema?. ¿Hasta cuándo no se van a poner medios al alcance para evitar males mayores?

"Al teu costat" ??... Segur ??.



Plato de Patatas Breves

Secció Sindical - CCOO a FGC



Novedades en el Seguro de Nómina para Afiliados de FSC-CCOO

La FSC-CCOO anuncia un cambio significativo en su programa de seguro de nómina para sus afiliadas. Tras la decisión de la compañía aseguradora Atlantis de dejar de proporcionar este servicio, se ha realizado una transición hacia una nueva compañía para garantizar la continuidad y calidad del seguro para los trabajadores.

El cambio de AXA a ARAG representa una respuesta proactiva a los desafíos cambiantes del mercado y las necesidades de los afiliados/as. Lamentando la interrupción del servicio por parte de Atlantis, el compromiso es garantizar una transición sin problemas y una cobertura ininterrumpida para nuestros afiliados/as.

Desde principios de marzo, ARAG ha estado en contacto con los asegurados cuyas pólizas finalizaron en enero, ofreciendo un proceso transparente para actualizar su cobertura de seguro de nómina. Es esencial que los afiliados estén atentos a sus correos electrónicos, donde recibirán el nuevo formulario y las instrucciones necesarias para completar el cambio de compañía.

Nuevo programa de gestión CÓDICE

El nuevo programa para la gestión de personal, que agilizaría la gestión y asignación del servicio diario además de las solicitudes de los relevistas de vacaciones así como las subastas, ha quedado paralizado debido a que la empresa adjudicataria el contrato ha entrado en concurso de acreedores. Esperamos a que FGC reclame todo el dinero invertido en este software y se pueda adjudicar en una nueva licitación lo antes posible.

Llocs de Treball mal adscrits a la Valoració de Llocs de Treball

Com ja havíem avançat, els resultats de la Valoració de Llocs de Treball no van satisfer ni delegats ni treballadors. La manera com l'empresa adjudicatària va avaluar els llocs de treball no va ser òptima, especialment en les enquestes als treballadors. Tot i que FGC va afirmar que la Valoració dels Llocs no es podria modificar, va reconèixer un error en les enquestes als companys de Catenària ha demostrat que l'empresa estava equivocada. Com a resultat, s'ha revisat la valoració i s'ha determinat que haurien d'ascendir de categoria. Aquesta rectificació posa de manifest que l'empresa adjudicatària no va realitzar adequadament la seva tasca, i creiem que hi pot haver més llocs de treball, com els maquinistes i Agents d'Estacions, als quals no s'ha reconegut correctament la seva feina.

Adjudicacions places Material Mòbil

Aquesta secció sindical ha demanat informació sobre les adjudicacions que s'han fet al Àrea de Material Mòbil, donat que no ens consta la publicació d'aquestes places. Al nostre entendre, es podria haver produït una falta de rigor sobre el que marca el Conveni Col·lectiu al respecte. Quan tinguem més informació la publicarem en el proper butlletí.

¿Qué Tomamos?

Secció Sindical - CCOO a FGC

En ocasiones, quienes podemos estar **sujetos al control de drogas y/o alcohol** nos hacemos esta pregunta cuando salimos por ahí de fiesta.

Pero **¿qué ocurre cuando nos encontramos mal de salud y la persona facultativa nos dispensa un fármaco y no se nos ocurre comprobar su composición y sus efectos a nivel de dar positivo en drogas o incluso en alcohol?**

Pues que **quedamos a expensas** de lo que suceda esos días que tomamos esa sustancia, al hecho de que se realice un control aleatorio o se produzca un incidente o accidente **y se nos aplique el protocolo de drogas y/o alcohol.**

Esta reflexión viene dada, porque parece que **en los últimos tiempos están apareciendo sustancias en herboristerías y/o farmacias que sin avisar de su contenido en THC (opióceo)**, se nos recetan o aconsejan sin recordarnos o avisarnos **que puede ser que demos positivo en drogas.** Así que:

!!!CUIDADO CON LO QUE TOMAMOS!!!

Hay que tener presente que **compuestos que teóricamente no deberían dar positivo** (al informar que su **componente básico es el CBD, llevan también THC** que es un cannabinoide que es lo que se busca en las pruebas de drogas).

!!!MUCHA ATENCIÓN A LOS PROSPECTOS Y ADVERTENCIAS!!!

!!!CUIDADO CON LO QUE TOMAMOS!!!



federació de serveis a la ciutadania
FGC ferroviari

INFORMA

DECLARACIONS DE RENDA ANY 2023

Aquest 2024 ens toca fer la declaració de l'any fiscal 2023, així que ja podeu posar-vos a remenar en els racons on teniu els papers d'ingressos i despeses de l'any passat. Com cada any us ajudarem a fer les declaracions als llocs (locals de la Secció Sindical) i dies següents (**Esperem que des del 14 de maig fins al dijous 13 de juny**):

SARRIÀ o GRACIA:

Dilluns de: **15:00H a 18:00H.** (el 20 de maig horari de 13.00h a 16:00h)
Dimarts de: **10:00H a 13:30H.**

PLAÇA ESPANYA:

Dijous de: **15:00H a 18:00H.**
Divendres de: **10:00H a 13:30H.**

..... **Els dimecres amb hora concertada**

Si us plau poseu-vos en contacte telefònic amb nosaltres (als telèfons del peu de pàgina) amb antelació per tal de demanar hora i que no us trobeu amb aglomeracions.

IMPORTANT PORTAR ELS SEGUENTS DOCUMENTS:

- Declaració de l'any 2022 i/o anteriors si es va realitzar.
- L'esborrany de la declaració d'aquest any 2023 si el teniu i/o dades fiscals.
- Les dades de tots els membres de la unitat familiar (fotocòpia DNI ambdues cares).
- Certificats d'havers de tots els membres de la unitat familiar. (Nòmines, ajudes rebudes pels estaments públics o privats, pensions, etc.)
- Certificats dels interessos bancaris, lletres del tresor, fons d'inversió, etc.
- Pagaments hipotecaris fets per la compra de l'habitatge habitual (si correspon).
- Rebuts de l'IBI dels bens immobles (de tots els immobles dels que sou propietaris o qualsevol membre de la unitat familiar).
- Data de compra de l'habitatge habitual i número del préstec hipotecari si es té i correspon.
- Despeses per reparació de l'habitatge habitual, en els casos que correspongui.
- Quotes o pagaments a Plans de Pensions,...
- Qualsevol altre pagament que hagueu fet i que considereu necessari per la declaració. (Donacions, col·legi d'Orfes, quotes sindicals, etc.)

Davant qualsevol dubte consulteu-nos abans i estalviareu temps.

Les [declaracions amb moviments a borsa](#), en principi, no es faran pel que haureu de contactar amb la Federació de Serveis a la Ciutadania.

Telèfon Secció Sindical Sarrià:	93 366 32 31	(Interior 93231)
Telèfon Secció Sindical Plaça Espanya:	93 366 33 54	(Interior 93354)
Telèfon mòbil:	647 333 601	(Interior 63231)
Telèfon Miguel Ángel Herrero:	657 591 842	

ccoo@fgc.cat

Afiliada a la Confederació Europea de Sindicats

Taules Salarials definitives 2023

CONVENI COL·LECTIU LÍNIES METROPOLITANES - 01.01.2023

Grup Prof.	SALARI CONVENI (entre 12)	PAGA EXTRA (entre 6)	COMP. HOM. SALARIAL (entre 12)	TOTAL TAULES ANUALS	COMPL. SALARIAL (entre 12)	PLUS MAQUINISTA - OPERADOR/A CTC (entre 12)	
						< 4 anys	4 o més anys
2	17.816,64	4.454,04	749,52	23.020,20	1.339,44	-	-
3	25.801,56	6.450,36	1.085,76	33.337,68	1.445,88	-	-
4	29.532,48	7.383,00	1.242,72	38.158,20	1.649,88	1.610,40	2.129,19
5	34.340,76	8.585,16	1.445,04	44.370,96	2.106,96	-	-
6	42.491,28	10.623,00	-	53.114,28	2.776,20	-	-
7	52.628,64	13.156,80	-	65.785,44	-	-	-
8	69.887,52	17.471,76	-	87.359,28	-	-	-

Grup Prof.	HORA PRORRATA (€/hora)	1/2 HORA DESCANS (€/unitat)	ANTIGUITAT QUADRIENNIS (€/mes)
2	4,93	2,46	36,31
3	5,45	2,72	36,31
4	6,06	3,03	36,31
5	6,43	3,21	36,31
6	7,36	3,68	36,31
7	-	-	36,31
8	-	-	36,31

ALTRES CONCEPTES SALARIALS

Plus dissabte	15,56 €
Plus festiu	36,31 € per diumenge o festiu treballat
Plus festiu especial	51,87 € Nadal, Sant Esteve, Any Nou i Reis
Hores nocturnes	2,39 €/hora
Plus nocturn	2,07 €/dia (6 hores o més en torns sense dieta mobilitat)
Canvi de torn	8,66 €/dia
Destacament / Desplaçament CCI	24,38 €/dia
Hora extra FM actuació excepcional	21,26 €/hora
Descans suprimit (indemnització)	117,73 €/dia
Dietes: Completa	24,38 €/dia
dinar	10,97 €/(45% de la dieta)
sopar	10,97 €/(45% de la dieta)
pernocta	2,43 €/(10% de la dieta)
Dieta mobilitat	8,66 €/dia (entrada 5:30h. o abans i sortida a les 23:00h. o després i abans de les 4:30h.)
Disponibilitat (Grups O, S i T)	600,00 €/any (des de 1/1/2023)
Preavis servei Més de 24 hores (Grup O)	25,00 €/dia (des de 1/1/2023)
Preavis servei Menys de 24 hores (Grups O, S i T)	50,00 €/dia (des de 1/1/2023)
Dieta especial	35,31 € (compensació per pernoctació per la realització de treballs especials)
Complement vacances	435,71 €/mes (prop. dies vac. fora mesos: juliol, agost i setembre)
Complement ajustos jornada/descansos agrupats	112,46 € (fora setmana santa, Nadal, Any nou, juliol, agost i setembre)
Formació Formador/a	45,96 €/dia
Orientador/a F.P. Dual	150,00 €/mes
Retén (laborables)	36,57 € probabilitat alta
Retén (laborables)	24,38 € probabilitat mitjana
Retén (laborables)	16,21 € probabilitat baixa
Retén (dis,dium, fest) accident	91,36 € probabilitat alta
Retén (dis,dium, fest) accident	60,93 € probabilitat mitjana
Retén (dis,dium, fest) accident	40,58 € probabilitat baixa
Retén (dis,dium, fest) avaria/accd	121,81 € probabilitat alta
Retén (dis,dium, fest) avaria/accd	81,23 € probabilitat mitjana
Retén (dis,dium, fest) avaria/accd	54,11 € probabilitat baixa
Retén comandament	32,48 € plus intervenció comandament
Brigada de socors	15,90 € durant la jornada
Brigada de socors	31,80 € fora la jornada
Brigada de socors	43,78 € per dia festiu

DESPLAÇAMENTS (S'indica el temps en minuts.

S'abonaran a preu d'hora extra individual)

Desplaçament Estacions B-V	60'
Desplaçament Circulació B-V	60'
Desplaçament Circulació B-V (RB-TR)	30'
Desplaçament 1 zona L-A	40'
Desplaçament 2 zones L-A	80'
Desplaçament H-I Estacions L-A	20'

Especialitat	Hores pràctiques	Gratificació formació
Agent estacions (nou ingrés)	72	353,55
Agent estacions	72	503,57
Operador /a CIC ambdues línies	64	447,60
Operador /a CSE ambdues línies	64	447,60
Agent atenció client CAC	40	279,75
Interventor/a	32	223,79
Guia escolar i tren enseyament	32	223,79
Operador/a de seguretat	16	111,89
Administratiu CCI	32 (2)	223,79

Comité de Seguretat en la Circulació - març 2024

Secció Sindical - CCOO a FGC



Informació sobre accidents/incidents:

Incident a la via 9 de MA per trobar-se el tren amb una falca aixecada: a RT demana informació sobre el tren de mercaderies estacionat a la via 9 de Manresa Alta que es trobava amb una falca aixecada. La RDE informa que l'incident va venir causat per òxid a la via (manca de xuntat). La RDE informa que la implantació de la operativa està pendent de la publicació de la corresponent instrucció.

Accident 22/08/23 per descarrilament provocat per garrot a la via: la RDE informa del descarrilament de 2 vagons de mercaderies succeït el 22/08/23, el qual es va produir per la deformació de la via (garrot) al pas del tren per les temperatures excepcionals enregistrades aquell dia i dies anteriors. Els vagons van circular descarrilats durant gairebé 7 Km.

- La investigació indica que la dinàmica de la marxa del tren no era l'habitual. Això indica que davant de circumstàncies com aquesta, cal protocol·litzar l'aturada del tren i la seva revisió. En quant a les accions derivades d'aquest descarrilament, està previst el següent:
- Finalització de la implantació del sistema de detecció de descarrilaments en trens de mercaderies, actualment en curs.
- Instrucció per a procedimentar en quins casos, en base a dades objectives, cal aturar la marxa del tren i fer revisió del tren. (Publicada i entrada en vigor 23/10/23).
- Redacció i implantació de procediment d'actuació en cas de valors de temperatura excepcionals, que serà recollit al Pla d'Autoprotecció de la Línia Llobregat-Anoia.

Repàs de l'acta:

23/21 - FAP DIGITAL: Falta rebre el dossier de seguretat del FAP Digital. Una vegada rebut, s'instal·larà en dues UT. No hi ha data prevista.

24/21 - Accessos vies MA: La RT sol·licita adequar els accessos i millorar l'enllumenat a les vies de Manresa Alta per facilitar la realització de maniobres amb els trens de mercaderies. El pressupost es de 72mil€ la il·luminació i 27mil€ la passera. Es preveu que les obres finalitzin al juliol.

42/21 - Senyals deteriorats: Començaran a canviar els senyals per Martorell. Fi previst en Abril.

06/22 - Ponts metàl·lics MA: Ja s'han executat els tres ponts. Manca canviar els contracarrils que donen ocupació de circuit. Previsió acabat en abril.

07/22 - Fites quilomètriques: La RT sol·licita que es revisin totes les fites quilomètriques i altimètriques d'LA. La RT informa que s'ha fet una visita programada i s'ha detectat que hi ha fites pendents sobre les que cal actuar. En curs la contractació de manteniment preventiu en mes i mig i finalitzar en 6 mesos.

Diversos:

La RT indica que a les vies 4, 6 i 8 del COM quan van unitats dobles no encaixen. La RdE informa que es va efectuar visita per a definir i acordar criteri, però quan s'estacionen UT acoblades, un dels extrems no encaixen bé amb la porta de cabina. Pendent dotació (9.654€). Un cop es disposi de la dotació s'executarà l'actuació. Pendent visita el 19/03 per realitzar comprovacions i redefinir les passeres. Finalització finals de maig.

17/22 - Manca visibilitat andana 2 de Masquefa: La RT sol·licita la instal·lació de càmeres i monitors per millorar la visibilitat de l'andana via 2 de Masquefa. La obra s'ha fet al febrer. Es tanca el punt.

18/22 - Nomenclatura vies 15, 17, 19 i 21 del COM: La RT sol·licita la senyalització de les vies 15, 17, 19 i 21 del COM. La RT informa que ha calgut redefinir l'especificació dels treballs (tipologia dels cartells). Pendent calendari de treballs, aproximadament al maig.

20/22 - Il·luminació Via 1 ME: S'ha fet una nova il·luminació a la via 1 de ME, però l'encaminament s'ha deteriorat, amb forats i cablejat de la il·luminació que molesta al caminar per la zona. Es passa el fet com averia i es tanca el punt.

26/22 - Punt de parada 3 a la via 5 ME: La RT sol·licita la creació d'un punt de parada de 3 a la via 5 on hi puguin cabre dues UT's, Es col·locarà placa de 3 cotxes i instal·lació de passera de cabines intermèdies. Pressupost i treballs inclosos en el punt 18/22. Pendent de contractació.

34/22 - Portes anti-vandàliques cabina-passatge: S'instal·larà porta antipànic. Faran un estudi de quin sistema y model porta es podrà instal·lar. La RdE informa que valorarà tècnica i econòmicament la seva implantació en totes les sèries de trens. Des de la RdE proposen col·locar una càmera zenital per observar objectes i crear un sistema de detecció. La RdE informa que es tira endavant el projecte a LA però queda aturada a BV.

01/23 – Diversos:

- Respecte les sorreres de la 113 en mode ATO, la RdE informa que l'origen està en els canvis de Bogies. CAF a detectat que l'equip de tracció fa petició de sorrejat quan no toca al detectar una velocitat angular diferent al ficar unes rodes noves. Nou software al març 2024, pendent.
- Millores enllumenat Andana 1 de VL i BT, està fet.

04/23 Senyals lluminosos LA: La RdE informa que hi ha un projecte en curs per canviar a LED els senyals. Les senyals 3006 i 3405 finalitzarà a l'abril, la resta segons calendari.

38 - En alguns circuits de via no dona temps suficient per reduir la velocitat: La RT informa que en certs circuits no dona temps per passar de 60 a 30 km/h i pot haver-hi ultrapassament. Com per exemple a PF via 2, SC via 2 i PR via 2. La RdE informa que s'està fent un anàlisi per verificar-ho.

La RDE informa que està en curs un anàlisi de distàncies d'adaptació de velocitat. En el primer estudi, les 112 es frenen a 10m de la balisa i entén que no hi ha problema. Falta realitzar l'anàlisi amb la resta d'Uts.

39 - Guia Avaries UT-115: S'entregarà un manual de totes les Uts en breu en PDF en format interactiu

42 - Topall hidràulic a les vies 21 i 23 del COR: La RT manifesta la possibilitat d'instal·lar topalls hidràulics als finals d'ambdues vies del taller del COR. La RdE informa que la modificació costa 37.000€. La comanda es farà al març i es preveu tenir-ho instal·lat al setembre.

13/23 - Manca de xiulet de maniobres a les locomotores sèrie 257: Les locomotores 257 tenen una botzina de circulació i una botzina de maniobres. La RT manifesta que la commutació automàtica no és bona solució perquè les maniobres es poden fer a velocitats superiors a les programades. La RDE analitzarà possibilitat d'afegir un polsador independent només per a maniobres. Pendent d'oferta.

14/23 - Sistema de detecció de descarrilaments de vagonets de mercaderies: Es sol·licita un sistema de detecció de descarrilaments de vagonets de mercaderies. S'ha fet proves amb un prototip amb èxit. Es fa licitació que finalitzarà el 2 d'abril. Previsió d'implantació segon semestre del 2024.

15/23 - Retrovisió locomotores sèrie 257: La RT comunica que els miralls retrovisors de les locomotores sèrie 257 no permeten visualitzar de forma completa el tren, perquè gran part de la seva superfície queda per sota de les finestres, la qual cosa fa que les baranes d'accés a les cabines s'interposin en el seu camp de visió, tot i ser considerat com a backup del sistema de retrovisió. A més a més, comuniquen que els actuals monitors de les locomotores sèrie 257 no tenen el posicionament ni la qualitat d'imatge suficient per aconseguir la funció de supervisar el tren durant la conducció.

La RDE informa que es va fer un prototip de sòcol per separar la càmera de la caixa i hi ha un canvi significatiu en una millora en el camp visual. S'estudiarà la seva viabilitat.

52 - Detecció de vibracions a les UT entre SQ i UN: La RT exposa que entre els PK 7,000 i 6,800 (via 2) hi ha una agulla i al circular per ella es noten vibracions. La RdE informa que el problema era per un drenatge del terreny que ja està reparat. Després de tornar a revisar l'agulla, s'ha trobat un defecte de l'alineació amb una desviació de 6mm. Aquesta alteració en altes velocitats era la causant de les vibracions. S'ha fet la correcció de la via i es tanca el punt.



Comité de Seguretat i Salut - març 2024

Secció Sindical - CCOO a FGC

Iniciamos el comité de Seguridad mencionando que en la medida de lo posible se nos notifique y facilite la presencia en las medias de seguridad e higiene que casualmente se llevan a cabo coincidiendo con el propio Comité

En referencia a los análisis e informes referentes a los riesgos psicosociales del área de Xarxa Ferroviaria la responsable del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, Marta Espinós nos comunica que espera tenerlo listo para este mes de febrero.

Amianto:

- **Bombas de calor 112/213:** El contrato con la empresa TBK se intentó resolver por parte de nuestra empresa de manera amistosa, al no poder ser se rescinde el contrato y se iniciará otro proceso.
- **Techo de Taller Móvil COM:** Dado el encapsulamiento actual no supone un riesgo para las personas trabajadoras, están pendientes de decisiones sobre si el taller se queda o cambia de situación geográfica para actuar o no sobre la actual cubierta.
- **Carro fusibles subcentral de Les Planes:** Pendiente de presupuesto, pese a que no se manipulen desde esta Sección Sindical mencionamos que se está dilatando en el tiempo.

Obra de la cubierta del COR estamos a la espera de una batida de limpieza solicitada al responsable para eliminar y retirar restos que puedan causar molestias, así como tornillos, vallas, etc.

Ropa laboral Mantenimiento: Una vez gestionado el punto de recogida temporal para recepcionar la ropa laboral vieja de mantenimiento, se ha decidido la instalación este mes de febrero de **dos nuevos puntos de recogida de ropa en COR y COM** de manera definitiva

Referente a **personal carente de ropa laboral** y la dotación habitual desde esta Sección Sindical solicitamos una solución, nos instan a realizar listas de personal que no disponga de toda la dotación y se la hagamos llegar directamente a los responsables.

Botas Funiculares: Después de varias conversaciones con el área en referencia a esta equipación por parte de esta Sección Sindical, desde el departamento de prevención nos comunican que las actuales cumplen normativa SRC, no obstante, se está estudiando la vía para mejorar la situación o buscar una alternativa de calzado.

Pantalones Funiculares: Solicitamos una mejora puesto que los actuales al tener dos capas se hace especialmente incómodo, esto puede generar un riesgo al realizar las tareas.

Chaqueta Ignífuga: Tras petición por parte de esta sección sindical resuelven que fue un error y se dio de baja dicha prenda, se ha vuelto a dar de alta.

Pantalones Ignífugos: Después de comentar en el anterior comité que la dotación actual constaba de unas fundas y no de unos pantalones, instamos al departamento de prevención a que evaluara estudiara o si fuese posible sustituirlas nuevamente por pantalones y así mejorar el confort térmico en la medida de lo posible ante la exposición a altas temperaturas. El departamento nos comunica que ya está gestionado y traerán tanto **chaquetas como pantalones** de prueba, comunicamos que para evaluarlos sería positivo que lo hiciera el personal del **Taller Móvil COM**.

Sílice Cristalina: Ya se ha sustituido en todas las unidades 213.

Las pruebas en las máquinas auxiliares han sido satisfactorias y comenzará la migración, previsiblemente, en un par de meses.

Recordemos que el material en garantía la empresa nos comunica que no lo sustituirá hasta que no pase ésta.

Para la carga de arena en **Locomotoras Diésel** con el objetivo de reducir dicha exposición ya se ha dado luz verde a la tramitación de la compra de un carro especial equipado con filtros HEPA.

Nos informan en el CSS de unas jornadas de formación e informativas en diferentes áreas sobre la aplicación del RD 665/1997 y la norma UNE 689:2019. A fecha de este escrito ya se han realizado y veremos como se implantan en las respectivas áreas.

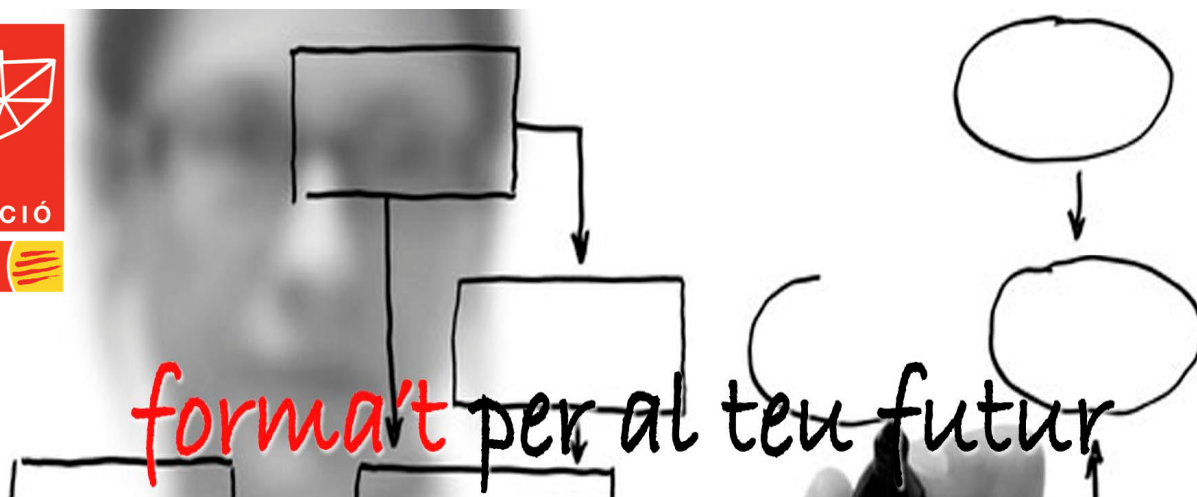
DEAS: Ya se encuentra en licitación los cursos referentes al DEA y nos informan que falta únicamente el dispositivo de Martorell - COM.

Salas de Lactancia: Prevenció nos informa de dónde van o están instaladas dichas salas.

- Plaza España: Comedor COVID
- Sant Boi: esta previsto hacer una mejor instalación, pero de momento se encontrará en el lavabo de minusválidos que actualmente no tiene acceso el público.
- COM: Vestidor de mujeres de operadora.
- Manresa alta: Vestuario
- Plaza Cataluña: vestuario nuevo.
- Sarrià: Habitación que anteriormente era de formación.
- Terrassa NU: Vestidor
- Sabadell PN: Vestidor
- COR: Actualmente no hay espacio definido. Indicar que si surge esta necesidad, que la persona lo comunique al departamento para buscar una alternativa/solución.

REFERENTE A NUESTROS ESCRITOS:

- ◊ Se está evaluando cómo y con qué material realizar la **limpieza de los pupitres de las UT**.
- ◊ En cuanto a las **furgonetas de IF** se volverá a hacer una batida de evaluación del riesgo.
- ◊ **Puertas del COM**, en vía de reparación.
- ◊ **Vestuario IF Rubí**, en vías de solución.
- ◊ **Canalización caída taller del COM**, en vías de solución.
- ◊ **Taquillas Vestuario COM**, pendiente aplicación Real Decreto del sílice y humos diésel.
- ◊ **Nave pintura taller COM**, pendiente de estudio.
- ◊ **Humedad Estación Rubí**, despacho de inspectores pendiente, resuelto en breve según la RT.
- ◊ **Foso de trabajo en vía 19 Taller COR**, está adjudicado el inicio de la ejecución.
- ◊ **Bocinas nuevas Locomotoras**, estamos pendientes de recibir material.
- ◊ La mesa elevadora para la **cabina de pintura del taller del COR**, está pendiente de adjudicación.
- ◊ **Playa de vías de taller COM**, se cambiarán las rejillas de tramex por unas menos pesadas para su mejor manipulación. Sigue en proyecto la implantación de un pulsador para accionar la aguja y no tener que hacerlo con un taladro. Se está gestionando con Enclavamientos.
- ◊ **Lavabo de Naciones Unidas**, en marcha el nuevo proyecto, junto a comedor y vestuarios.
- ◊ **Puertas taller del COM**, reparación en marcha de la 1 a la 4; 8, 9 y 10 se licitará la renovación.
- ◊ **Escaleras de escapatoria de andenes**, se vuelve a licitar ya que ha habido un error en la licitación, se espera que sea más rápido el proceso.
- ◊ **Extracción humos tornos de rueda COM y COR**, esta en marcha.
- ◊ **Taller móvil COM**, está en estudio la sectorización de humo y aspiración.



CSC Monogràfic Uts 115 – febrer 2024

Secció Sindical - CCOO a FGC

- **Incident Ferroviari a la Reunió de la RDE:** La representació de l'Empresa ha exposat l'anàlisi d'una incidència relativa a la unitat 115.10 ocorreguda el 26 de gener d'enguany.

Segons els detalls presentats, seleccionar una velocitat de 10 km/h i posar posteriorment el manipulador a 0, sense aturar-lo primer, va resultar en la incapacitat del tren per frenar. L'empresa ha atribuït aquest problema a una falta d'actualització de la demanda d'esforç.

El 10 de gener, es va realitzar una actualització de software a la unitat 115.10 a la versió v3.17. Aquesta actualització va corregir una petita desviació relacionada amb el pas de click0 a 0. Malgrat les proves realitzades i la passada del protocol, es va detectar que en les dates 24, 25 i 26 de gener es va instal·lar a les unitats 509, 507, 503 i 515.

Les conclusions de Stadler apunten que la correcció de la desviació va provocar l'error, el qual no es va detectar durant les proves de banc i dinàmiques, ja que sempre es realitzen amb la variant de click0 i mai amb la variant a 0.

La RDE assegura que no hi va haver cap reducció en la seguretat durant la circulació, però les preocupacions manifestades indiquen que la seguretat va veure's greument afectada. Com a solució, s'ha proposat incloure la variable de manipulador a 0 en els protocols de banc i dinàmiques.

Des del 10 de gener, una unitat amb aquest nou software ha estat en circulació. Malauradament, degut a la manca d'informació als maquinistes, cap d'ells va poder detectar el problema fins al 26 de gener (ja que depèn de la seva manera de conduir). Per abordar aquesta qüestió, **la Representació dels Treballadors suggereix que les notificacions sobre les unitats amb nou software s'haurien de publicar al PC Maqui i s'haurien de deixar fixades al Telegram** del xat de la unitat afectada.

Reiterem la gravetat d'aquest incident i la necessitat d'adoptar mesures immediates per garantir la seguretat en la circulació ferroviària.

- **Problemes amb l'aturada de les uts en mode ATO.** Ens comuniquen que la setmana que ve iniciaran les proves amb el nou software. També s'estan realitzant proves en relació amb l'obertura de disjuntor a LF.

- **Sistema de bloqueig de portes de passatge.** Ja s'ha instal·lat el nou sistema a les 9 primeres uts i la resta està en procés. També tenim un nou sistema de bloqueig per les portes de cabina pendent d'instal·lació.

- **Visió de les càmeres exteriors.** Ha estat solucionat a Bellaterra y Vallvidrera, resten pendents actuacions a Floresta i pl. Major, així com solucionar els problemes de contrallums a LP i HG.

- **Problemàtica llums curts.** Un cop revisat s'ha comprovat que cal actuar sobre el 50% de la flota, estem a l'espera del procediment d'actuació.

- **Sistema anti-baf càmeres exteriors.** Un cop més continua pendent de comprovar per manca de pluges.

- Finalment, la RT demana allargar el **temps de duració de les càmeres exteriors** un cop es tracciona, per mantenir la visibilitat de l'andana durant tot el recorregut de sortida. La RdE ho estudiarà.

Subcomité de Seguretat – març 2024

Secció Sindical - CCOO a FGC

Trets destacables que ens han traslladat al darrer subcomité de seguretat que es va celebrar el passat dia 12 de març del 2024:

- **Antic despatx IL PE** (interventors línia PI.Espanya), al fons de via 2, s'ha instal·lat un ordinador amb accés al programa **Vigilon** (programa càmeres op. Seguretat/imatges al CCI) per a disposició de **mossos d'esquadra**. No hi estaran fixes treballant però s'assimila a la situació actual al metro, en que al centre de control tenen permanent cossos policials treballant, però és un primer pas.

- A Olesa de Montserrat, a plena via, prop zona la fàbrica de la KAO, s'han instal·lat **càmeres CCTV per prevenir robatoris de cable de coure**. En dos mesos de 2024, han robat el mateix que tot 2023 (9 casos, el preu del coure ha pujat per 6).

- Sobre el **control i gestió de dispositius de volum de masses**, fires ISE/MWC, han funcionat amb èxit, a nivell seguretat.

- Actualment ja tots els VVSS disposen de l'**esprai de pebre** (Trablisa BV, Sabico LA, Prosegur NEO, COR, COM).

- Es valorarà difusió **campanya cívica**, en relació als morrions i lligat dels gossos que viatgen a FGC.
- unitat ASMET de mossos, en reestructuració, ja no hi són al carrer Bolívia, ara s'han dividit amb ACAD, aeroportuària al carrer Aiguablava i ARTU, transport urbà a Sants.

FGC sota sospita en adjudicació de places

Secció Sindical - CCOO a FGC

EN ALGUN MOMENT HI HAURÀ UN SISTEMA DE TRANSPARÈNCIA PEL QUAL S'ADJUDIQUIN LES PLACES A FGC?

Doncs bé, la percepció general dels treballadors i treballadores és que no sembla que aquest sigui el camí a seguir per part de l'empresa. Tampoc sembla que hi hagi voluntat de millorar el sistema d'adjudicació de places que s'està utilitzant actualment. És absolutament ressonant la forma en la qual s'estan adjudicant les places de les convocatòries internes.

En el moment en que surten internes, de sobte, queden desertes!! I quina casualitat que a continuació surten a l'exterior i són adjudicades a persones amb dubtoses influències dins de la casa. Pensàvem que amb la signatura del nou conveni aquest tema quedaria resolt o seria més transparent i accessible per tothom, doncs no!! Tot el contrari seguim endollant!!!

Perquè FGC no aposta per donar la formació adequada al seu personal intern de confiança i poder així promocionar-lo? Perquè no dona oportunitats de millora primer als de dins que ho mereixen de forma objectiva?

Tothom que estigui llegint això no en tinc cap dubte que sap trobar la resposta!!!

Si fem una ullada als nostres veïns i companys/es d'altres entitats ferroviàries veurem com les places sempre es publiquen adjuntant a les convocatòries unes bases que regulen el sistema de mèrits, experiència, titulacions i contingut de les proves tècniques a realitzar. Perquè a FGC resulta tan difícil aquesta transparència? Tenim algun motiu a ocultar? Actualment s'atorguen places a dit o via currículum amb favoritismes?

Que cadascú tregui les seves pròpies conclusions però convindria no permetre cap intromissió en el creixement professional de les persones treballadores d'FGC que objectivament s'ho mereixin.

Un exemple pràctic: un treballador o treballadora amb molts anys d'experiència a la casa, amb una formació tècnica internament adquirida, amb un expedient brillant en quant a implicació i esforç i, resulta que surt una plaça al seu o a un altre departament amb un grup professional superior al que ja té i funcions perfectament assumibles. Aleshores, en aquest moment tant esperat durant potser anys o mesos i somiant amb la oportunitat de cobrir una plaça amb més categoria professional o remuneració, la persona treballadora la demana però... **SORPRESA!!!** resulta que no compleix amb els requisits del perfil que l'empresa busca!

Què està passant?? Sorry??

Benvolguts/des directors/es, caps de departament, departament d'Organització i Persones, responsables... Posem coherència a les coses, apostem pel personal intern, valorem a les persones treballadores, donem oportunitats a qui se les mereix, fem les coses amb total transparència, publiquem les convocatòries amb un sistema de valoració real i eficaç a les funcions del lloc de treball i sobretot deixem des de ja els **ENDOLLS ENCOBERTS!!!**

Fem pinya i diguem prou!!

Doble vara de medir

Maquinista "Enfuresido" - Afiliado de CCOO a FGC

Cada vez que un maquinista comete un error aceptamos estoicamente cómo en la resolución del expediente nos pegan un señor rapapolvo con el punto central de la SEGURIDAD, siempre ponen como bandera el conato de accidente que podía haber provocado, por ejemplo, saltarse un disco en rojo en ATP. Por eso mismo me pareció curioso que en el Comité de Seguridad extraordinario el incidente del software de la 115, cuando por un fallo en la programación con un movimiento en concreto del manipulador la unidad entraba en deriva en vez de frenar, la empresa soltara tranquilamente que no era un problema de seguridad porque si el maquinista veía que no frenaba tiene la seta para frenarla de urgencia.

Me parece como poco curioso que, en esta empresa, que siempre recalcan y subrayan el tema de la seguridad, en una reunión de seguridad tiren balones fuera con un problema de seguridad que fue muy grave.

Pero bueno, ya sabemos que no es nuevo, en FGC con el tema errores siempre hubo una **doble vara de medir** depende de en qué departamento estuvieras.



E - CARNET

Vols saber-ho tot sobre l'e-carnet de CCOO de Catalunya?

La maledicció de les taules Salarials

Ricard Beumala - Secretari General de CCOO a FGC

A les pàgines centrals d'aquest butlletí tenim publicades les taules salarials definitives corresponents a l'any 2023 amb un increment del 3,75% respecte l'any 2022.

Des del mes de març del 2023 (amb escrit adreçat a la Comissió Paritària del Conveni d'FGC) la nostra secció sindical ha estat lluitant per què a les taules salarials signades al nou conveni 2022-2026 s'apliquessin els arrodoniments com s'havia fet sempre i no a la baixa (és a dir sense tenir en compte el tercer decimal).

Per les persones que no esteu acostumades a fer aquest tipus de càlcul us expliquem una mica com funciona per què ho enteneu: cada vegada que hi ha un increment salarial s'agafen les taules de l'any anterior i s'aplica íntegrament l'increment (això genera les diferències que es paguen a la nòmina pel període indicat).

El problema rau en què a les primeres taules del Conveni (2022: 2% + 1%) ja van començar a aplicar l'arrodoniment a la baixa (respecte les taules del 2021). A partir d'aquí, l'empresa ha intentat minimitzar aquest efecte en el salari anual de conveni en les següents regularitzacions:

2022: 3,5% + 1%

2023: 2,5% + 0,25%; 3% + 0,25%; 3,5% + 0,25%

Amb aquestes correccions podem afirmar que el salari anual de conveni a dia d'avui respecten l'arrodoniment com s'havia fet sempre, però en canvi en els altres conceptes salarials (plusos o "flecós") hi ha una diferència desfavorable de 1 a 3 cèntims en alguns casos (no es tracta de si són molts o pocs diners si no que a cadascú lo seu...ja m'enteneu).

Per aquest motiu, ens vam reunir amb el Sr. Marc Corbera el 2 d'abril per tal de buscar alguna solució. Estem a l'espera que es revisin les següents qüestions: 1) Plus Formador/a (que s'incrementi amb l'antic Plus Conveni un 4%). 2) Començar a tenir en compte el tercer/ quart decimal en la fórmula del càlcul per què no augmenti la seva incidència al cap d'uns pocs anys.

Estem a l'espera dels resultats.



federació de serveis a la ciutadania fgc ferroviari

A la representació social de la Comissió Paritària d'FGC (seccions sindicals de CGT i UGT)
Amb còpia a la part empresarial (Anna Maria Monferrer, Cap de Relacions Laborals)

Benvolgudes i benvolguts,

D'acord amb l'article 1.3 del Conveni Col·lectiu vigent, sol·licitem que es reuneixi la "Comissió Paritària" amb caràcter extraordinari segons estableix l'article 1.3.4 del mateix, per tal de resoldre el defecte que hem pogut constatar a les taules salarials del nou conveni 2022-2026, donat que s'ha deixat d'efectuar les mateixes com se venia fent de forma continuada des del 01/01/2002 i d'acord amb la legislació consolidada ("Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre introducción del euro") publicada al «BOE» núm. 302, de 18/12/1998.

La situació és la següent: A l'hora de fer les taules salarials, quan hi havia un increment a aplicar, fins ara es feia arrodonint el segon decimal segons els criteris estàndard de comptabilitat: "en el cas dels diners, com la moneda més petita a utilitzar és el cèntim escriurem dues xifres decimals. El mètode d'aproximació més utilitzat és l'arrodoniment que consisteix en eliminar les xifres decimals a partir d'un ordre considerat i augmentar en una unitat la última xifra si la següent és més gran o igual a 5. És a dir si la primera xifra eliminada és un 5, un 6, un 7, un 8 o un 9 augmentem una unitat la xifra arrodonida. Si la primera xifra eliminada és un 0, un 1, un 2, un 3 o un 4 no l'augmentem." Criteris establerts també per l'article 11 de la llei esmentada anteriorment.

Artículo 11. Redondeo. Uno. En los importes monetarios que se hayan de abonar o contabilizar, cuando se lleve a cabo una operación de redondeo después de una conversión a la unidad euro, deberán redondearse por exceso o por defecto al céntimo más próximo. Los importes monetarios que se hayan de abonar o contabilizar y se conviertan a la unidad monetaria peseta deberán redondearse por exceso o por defecto a la peseta más próxima. En caso de que al aplicar el tipo de conversión se obtenga una cantidad cuya última cifra sea exactamente la mitad de un céntimo o de una peseta, el redondeo se efectuará a la cifra superior.

SOL·LICITUD D'INTERPRETACIÓ:

Donat que és un fet constatat l'aplicació de "l'arrodoniment a la baixa" en les fórmules de càlcul de les taules salarials aplicades a partir d'octubre de l'any 2022 (amb efectes retroactius 1/1/2022), entenem que s'ha de corregir aquesta situació per què a cada treballador/treballadora, a posteriori pot repercutir en varis euros la seva retribució actual, augmentant la seva incidència al cap d'uns pocs anys. Per no esmentar, que si es té en compte aquest error prorratejat a tots els treballadors i treballadores del Grup FGC estem parlant de milers d'euros anuals, la qual cosa aquesta secció sindical considera un fet inadmissible.

Per tant, sol·licitem a la part social que es faci la convocatòria per escrit, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant aquest escrit com a documentació necessària, amb la pretensió que es faci l'adequació salarial pertinent (amb efectes retroactius 01/01/2022) el més aviat possible.

Cordialment,

Barcelona, a 09 de març de 2023
Secció Sindical de CCOO a FGC

Per una negociació justa i igualitària

Tània Romero - Secretària d'Igualtat CCOO a FGC

Davant del creixement dels discursos d'odi de la ultradreta, que té com un dels seus principals enemics el feminisme i la lluita per la igualtat, la lluita del moviment feminista hi ha plantat cara defensant la democràcia i el dret a tenir drets i a ser lliures.

A CCOO, com a sindicat feminista, reivindiquem el 8-M cada dia als nostres centres de treball i lluitem, mitjançant la negociació col·lectiva, per erradicar les desigualtats i les discriminacions de gènere dins el món laboral.

Hem negociat l'actual pla d'igualtat que, tot i que ens hagués agradat que fos més ambiciós i que donés resposta a les necessitats reals de la majoria de persones que necessiten conciliar la seva vida laboral amb la familiar, creiem que s'havia de signar. Però actualment ens trobem amb un entrebanc: la modificació dels protocols d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere i el de LGTBI-FÒBIA. Ai las!, quan ja no acceptes allò que l'empresa proposa ja no fa tanta gràcia. Ja no hi ha bones cares i es crea un mutis generalitzat.

A CCOO no ens agrada que ens utilitzin per fer un rentat de cara, per posar el nostre pla d'igualtat com si ens aixoplugués de tot el que passa dins del monstre FGC.

A casa nostra hi ha coses que s'estan fent molt i molt bé. Fomentar l'entrada de més dones, incentivar l'ascens o donar accés a més formacions. Però n'hi ha d'altres que estan enquistades, que segons la representació de l'empresa són inamovibles. Un exemple és la interpretació que fan dels permisos (de la forma més restrictiva), d'altra banda la conciliació a producció està molt limitada degut a la gestió que en fa l'àrea, i finalment la mare dels ous, els protocols davant de l'assetjament estan fora del control de la representació de les persones treballadores.

Estem intentant fer les coses bé, negociar de bona fe, però ens estem trobant amb el més tronador dels silencis. La no resposta a res, evasives. **Quina falta de respecte!!!**, tant a la feina dels sindicats com a la de les persones que en formem part.

A CCOO creiem que és l'hora que totes les seccions sindicals ens unim per fer front a l'empresa i reclamar aquesta part de negociació que se'ns està negant. Que no desllueixin el nom de la comissió d'igualtat, relegant la nostra tasca a una mera comissió de consell sense veu ni vot. Menystenir-nos no els servirà de res. La nostra voluntat és ferma.

A Contracorrent

Un empleat - Afiliat de CCOO a FGC

Podem estar d'enhorabona! Més permisos per a conciliar la nostra vida, pujades salarials generoses, jornada de 35 h, més flexibilitat... Sembla que podem millorar les nostres condicions laborals, excepte per un petit detall: l'empresa no és molt afí a aquestes polítiques.

Des de fa gairebé un any, van entrar en vigor **nous permisos i modificacions per a uns altres que ja existien**. La resposta de l'empresa va ser similar al que ja s'estava veient en altres llocs: es va parapetar darrere de l'absentisme i va posar en marxa a la "polícia dels permisos". El resultat va ser la denegació d'alguns permisos de manera qüestionable i una insòlita persecució del personal perquè es justifiquin, arribant fins i tot a inquirir informació personal en excés.

D'altra banda, quan es va demanar a l'empresa **flexibilitat d'entrada** per a fomentar el transport públic i la sostenibilitat ambiental, es van negar justificant-se en les característiques dels llocs de treball i l'optimització dels recursos públics sense donar opció a negociar alternatives. Ara que està sobre la taula la Llei de Mobilitat Sostenible que contempla l'obligació a les empreses de negociar aquest tipus de mesures, no tindran més remei que asseure's i escoltar.

Aparentment, l'actitud de l'empresa no és d'avançar cap a un treball més conciliador, més digne, sinó de resistir-se als avenços de polítiques socials, interpretant la llei en perjudici de les persones treballadores, adoptant "l'estil bancari" que posa al treballador en el dilema "lluïta o fuig" i que es tradueix a vegades en demandes judicials (aquí no cal optimitzar recursos si és per a negar drets) que desgasten al treballador. No obstant, alguns èxits com l'augment de la jornada no haguessin estat possibles sense la unió d'alguns treballadors a favor de l'acord.

Això és només una part de l'història que demostra la **falta de compromís amb les persones treballadores** darrere d'una imatge ben elaborada, això tan de moda en l'actualitat amb els "filtres" per a aparentar. Com es diria col·loquialment, el *postureo*. No deixem de veure la realitat per molt pòster o eslògan que hi hagi *al teu costat*.

Però no siguem pessimistes, malgrat anar a contracorrent, anem guanyant impuls per a reivindicar allò que ens pertany, un símbol d'abundància, un gest de compromís cap a les persones treballadores, el realment important, en definitiva, la cistella de Nadal.

Us saluda,

- Un empleat -

Firmar o no firmar, he ahí la cuestión (Mútuas)

Secció Sindical - CCOO a FGC

Si estás teniendo un mal día, piensa que a este hombre lo mataron trabajando y lo resucitaron para que siguiera trabajando



Últimamente se están dando casos en que el ICAM, o el mismo a petición de la Mutua de enfermedades y accidentes de trabajo están, a nuestro entender, intentando dar el alta médica a las personas que se encuentran en la situación de Incapacidad Temporal (IT) por Enfermedad.

Hay que intentar ver claramente qué nos presenta la persona que nos ha atendido o la persona de la recepción que haya en la Mutua cuando se va a la visita porque así nos lo han requerido o nos toca.

Puede ser que, **sin informar claramente, nos hagan firmar una documentación como que nos van a proponer para un alta médica** al médico de cabecera o al ICAM. Entendemos que **si quieren o deben** (según el tiempo que se lleve de baja), **que lo hagan, pero siempre sin nuestro consentimiento**.

Estamos viendo a personas que trabajan en esta empresa que, de repente se encuentran en situaciones complejas por el simple hecho que, sin estar bien del todo, el ICAM está enviándoles un mensaje SMS de alta médica sin ni siquiera haberlas citado para comprobar realmente el estado actual de la enfermedad por la que se encuentran en la situación de IT.

Así que ¡OJO AVIZOR!
cada vez que nos den algo a firmar.

PADFLCARBRLS MASTER



1 TORNEIG

27 abril 2024

08:30-12:30H



PADEL INDOOR RUBÍ

1a divisió

4 partits mínim

Premi per a parella guanyadora **100€**

Sorteig de premis entre les persones participants

Data límit d'inscripció 20/04/2024

Inscripcions limitades

Exclusiu per a treballadors/es d'FGC

Pica-pica al finalitzar el torneig

INSCRIPCIÓ

20€

Inscripcions i més informació

Santi 661 928 005