



PASO A PASO

Órgano de expresión de la Secciones Sindicales de la CGT en el Grupo SEAT
cgtseat@inicia.es - cgtseat.zf@fiscali.es - cgtgearbox@yahoo.es

Nº 12/ Época III Febrero 2008

www.cgtbarcelona.org/cgtseat

El hombre que se levanta es más grande que el que no ha caído. Concepción Arenal

EL MIÉRCOLES 20 DE FEBRERO NO TE QUEDES MIRANDO

LA CGT CONVOCAMOS PAROS

TURNOS DE MAÑANA Y DIURNO	DE 10:20h A 12:00h
TURNOS DE TARDE	DE 16:10h A 18:00h
TURNOS DE NOCHE	DE 00:15h A 02:00h

LA LUCHA DE LOS HUELGUISTAS DE HAMBRE,
POR EL REINGRESO DE LOS DESPEDIDOS,
ES LA LUCHA DE TODOS LOS TRABAJADORES.

**ES NUESTRA LUCHA,
LA DE TODA LA PLANTILLA DE SEAT
POR RECUPERAR NUESTRA DIGNIDAD.**

HAY QUE PARAR, POR SOLIDARIDAD, hacia quien se juega su salud por defender unas condiciones de trabajo dignas, y por solidaridad hacia nosotr@s mism@s. La empresa ya nos ha demostrado de sobra su radicalismo y la plantilla de SEAT no podemos permitir caer en la resignación.

Hay que movilizarse y alzar la voz para recuperar **NUESTRA DIGNIDAD**

PORQUE EL MIÉRCOLES NO TE QUEDES MIRANDO.

SOLIDARIZATE CONTIGO MISM@



SUMARIO

- 2.- LLAMAMIENTO A LA SOLIDARIDAD
- 3.- QUE SON LAS RDE
- 4.- EL DESPIDO DE LA COMPAÑERA NURIA
- 5.- DESPIDO LIBRE
- 6.- MÁS VALE PREVENIR
- 7.- CARTA AL AQUÍ
- 8.- MUERE LENTAMENTE



Confederació General del Treball (CGT)

Federació Comarcal del Baix Llobregat

Ctra. D'Esplugues 46 – 08940 Cornellà

¡¡¡READMISIÓN DESPEDIDOS YA CONTRA LA IMPUNIDAD DE SEAT!!!

A toda la sociedad catalana y a la clase política que la "dirige"

Hace algo más de dos años la dirección de SEAT pacto con U.G.T. y CC.OO. la aplicación de un E.R.E. que eliminaba a 660 trabajadores con criterios que no respondían a ninguna de las causas legalmente asumibles y que en muchos casos suponían vulneraciones flagrantes de derechos sociales y laborales tanto individuales como colectivos.

La C.G.T. rechazó desde el principio tanto el contenido como las CRUELES formas de aplicación de ese vergonzoso expediente, que finalmente fue bendecido y aprobado por una GENERALITAT que en ese momento ya era la de "izquierdas".

Es muy grave que el tiempo y las múltiples SENTENCIAS DE NULIDAD hayan demostrado la injusticia, el fraude y la falta de justificación del E.R.E. 2005; pero lo es aún más que la dirección de SEAT haya incumplido con total impunidad lo pactado en lo relativo a la reincorporación de TODOS LOS DESPEDIDOS.

A día de hoy, con todos los plazos cumplidos, todavía quedan 66 trabajadores por reingresar y es de dominio público que SEAT ha hecho en este período de tiempo más de 800 nuevas contrataciones. Por tanto la dirección de SEAT ha traicionado incluso a los "sindicalistas" y políticos que sentados a la misma mesa firmaron el referido acuerdo. Es paradójico que estando este SINDICATO, la C.G.T., frontalmente en contra de este histórico y bochornoso E.R.E., seamos los únicos en defender que al menos se cumpla la parte que evita la pérdida de empleo en condiciones dignas. Esa preocupación debería ser de todos y muy especialmente de un GOBIERNO que debería estar preocupado por los crecientes datos de desempleo.

Siendo injustificable la pasividad de los sindicatos firmantes y su incapacidad de hacer cumplir sus acuerdos,

LA ADMINISTRACIÓN SOCIALISTA

**no puede hacer lo mismo, no puede cerrar los ojos e hincar de nuevo las rodillas
ante la insultante prepotencia de la insensible y autoritaria dirección de SEAT.**

No es aceptable que los políticos hagan dejación de sus funciones cuando se trata de entes tan "intocables" como SEAT y se les permita discriminar y dejar en la calle a modo de represalia a todo aquel que se haya "atrevido" a ejercer el derecho fundamental de denunciar su injusto despido.

Eso, en su cacareado "ESTADO DE DERECHO" ¡¡¡SÍ es competencia de los políticos!!!

Sr. Montilla, Sra. Serna:

Los **DERECHOS FUNDAMENTALES SON DE SU COMPETENCIA**, y SEAT lleva más de dos años vulnerándolos. Pidan el voto, si quieren, a los trabajadores que sustentan con su nómina la "O" de sus siglas y las espinas de su rosa, pero hagan algo por ellos.

El Govern d'esquerres y la **Consellera MAR SERNA** tienen una última oportunidad de hacer cumplir lo que en su día firmaron y devolver a los despedidos de SEAT el puesto de trabajo que les pertenece.

**TIENEN LA OBLIGACIÓN MORAL DE APOYAR CON HECHOS Y DE INTERESARSE POR LA SALUD DE LOS
TRES DESPEDIDOS QUE LLEVAN**

13 DÍAS EN HUELGA DE HAMBRE

**A LAS PUERTAS DE SEAT, "SU FÁBRICA", EXIGIENDO SU READMISIÓN
Y LA DE TODOS SUS COMPAÑEROS.**

¡¡¡SOLIDARIDAD CON ELLOS!!!

Y en consecuencia con su lógica política deben recordar que...

...LAS MULTINACIONALES NO VOTAN...

...LOS TRABAJADORES SI.

Cornellà, a 16 de Febrero de 2008.



LAS R.D.E.

(Reunión de Desarrollo de los Equipos de Trabajo)

Dentro del desarrollo del trabajo en equipo, una herramienta que tiene la empresa para realizar la "mejora continua", o sea la "eficiencia y optimización de los medios de trabajo", es la realización de las llamadas RDE, y que **desde la CGT señalamos como la principal culpable de los aumentos de ritmos de trabajo que estamos sufriendo desde la aplicación del Trabajo en Equipo.**

Estas RDE se realizan sin ningún control democrático, al margen de la Comisión General de Productividad, cosa que llevamos muchos meses denunciando, puesto que se han llegado a hacer verdaderas aberraciones, tanto para la salud de los trabajadores como para la calidad del producto, algo similar pasa con las Ideas de Mejora.

Pero ahora queremos hablaros de estas RDE y de la información (un manual de funcionamiento y objetivos muy clarificador) que nos ha proporcionado la empresa a raíz de la denuncia en la Comisión de Productividad.



Las RDE funcionan como encuentros de trabajo, que se realizan de forma esporádica y en los que participan:

- **Portavoces de Equipo.**
- **Responsables de Procesos Serie.**
- **Un moderador.**
- **Ingeniería Industrial.**
- **Otros entes, a requerimiento** (no queda claro cuando o quién puede requerir la participación de otros entes como los Servicios de Prevención o a la Representación Social, por ejemplo).

Curiosamente para la empresa el Portavoz aparece en la parte más alta del organigrama, sin embargo hemos podido comprobar que están participando de manera anecdótica y la mayoría de las veces sus opiniones no son tenidas en cuenta cuando ponen objeciones a los aumentos de la productividad.

Según el manual, el objetivo de las RDE es colaborar con el equipo de trabajo para mejorar sus objetivos, es decir, con toda la buena intención os ayudarán a mejorar vuestras marcas en Orden y Limpieza, Ideas de Mejora, Reclamaciones, Absentismo, Materiales Auxiliares, Polivalencia, todos esos indicadores que tenéis colgados en la pizarra. En concreto **el objetivo que tiene esa optimización de los indicadores es el aumento de un 15% o más de productividad**, y para ello se aplican tres métodos de ajuste totalmente ligados entre si y que son:

- **1er método. ELIMINACIÓN DE DERROCHES.** Movimientos innecesarios, Re-trabajos, Esperas, Sobre-producción, Exceso de existencias, Transportes innecesarios, Procesos innecesarios (que no den mayor valor al producto).
- **2o método. TIEMPOS CICLOS.** Análisis continuos de los tiempos.
- **3er método. ESTANDARIZACIÓN DE OPERACIONES**

La RDE estandarizará las operaciones en función de cómo trabajamos, por lo que si no queréis perjudicaros a vosotros mismos y a vuestros compañeros, debéis trabajar según el proceso, conociendo y realizando todas las operaciones de la carga (siempre que no se pasen de tiempo, repasad nuestro anterior Paso a Paso sobre cargas), porque si no realizamos alguna operación que tengamos pagada nos la eliminarán de la carga para ajustar más nuestro tiempo de trabajo. Si es así, no aceptemos después que fuera de carga nuestro mando nos vuelva a pedir que hagamos esa operación eliminada. Hay que atenerse a lo especificado en la carga.

Las RDE buscan aumentar la productividad para poder eliminar puestos de trabajo. Día a día la empresa está aplicando modificaciones sin el conocimiento de la Representación Social. Cuando sufráis cualquier modificación en la carga debéis avisarnos, no os enfrentéis solos, pedid ayuda ante cualquier abuso.

EL DESPIDO DE LA COMPAÑERA NURIA

No es la primera vez que la Dirección de la Empresa, nos manifiesta su voluntad de que I@s trabajador@s recuperemos una visión más positiva hacia ella. Desde la CGT estamos convencidos de que esta situación de desmotivación y descontento se produce por el cambio de actitud de la empresa hacia la plantilla, la aplicación de un ERE que aun no ha cerrado la herida con 66 personas pendientes de reingresar, la actitud de algunas jefaturas y responsables de personal en el trato hacia I@s trabajador@s, que, de manera unilateral, optan por la vía del despido y la represión ante algunos conflictos sin buscar vías de dialogo ni seguir los protocolos que antes se utilizaban. Un ejemplo de ello, lo tenemos en el caso de la compañera Nuria del taller 8, que fue despedida por falta muy grave al desobedecer una orden de cambio de turno cuando la empresa se lo exigió con la mínima antelación y ella fue incapaz de adecuar sus planes al nuevo turno. Dicho despido fue denunciado por la compañera siendo declarado improcedente (la sentencia nº 358/2007 registrada el pasado 14 de septiembre la puedes descargar en http://www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/pdf/sentencia_despido_nuria.pdf).

Sobre este tema vale la pena transcribir algunas de las opiniones del magistrado:

«En ningún caso pueden calificarse los hechos con falta muy grave.»

*«Lo que llama poderosamente la atención es que la empresa pretenda de sus trabajadores un cumplimiento ciego e incondicional de sus mandatos, valorando con un rigor excesivo la más mínima desviación de la conducta impuesta, cuando, por su parte **no demuestra mucha consideración hacia sus empleados.**»*

«Irritante resulta que el secretariado de los comités de empresa se les comunicara la relación de personas afectadas por los cambios de destino derivados del establecimiento del corredor de vacaciones en el ACR ya a principios de junio, y sin embargo a la demandante, que es la principalmente interesada, no se le comuniqué hasta un día antes.»

*«Es evidente que se ha generado una indeseable situación de confrontación en el seno de la empresa, y quizás podría ser sancionable, pero el foco de responsabilidad no se ha de centrar en la demandante, sino **en los responsables del área de personal que con un incomprensible desprecio a los intereses personales de los trabajadores, esperando al último momento para comunicar la decisión empresarial de cambio de destino.**»*

Para la CGT es necesario un cambio real por parte de la empresa si quiere que realmente la plantilla sienta los colores del Grupo SEAT como propios. Para nosotr@s está claro que unas relaciones laborales basadas en el respeto y no en la prepotencia, en el dialogo y no en la imposición, beneficiarían a la plantilla y a la imagen de la empresa.

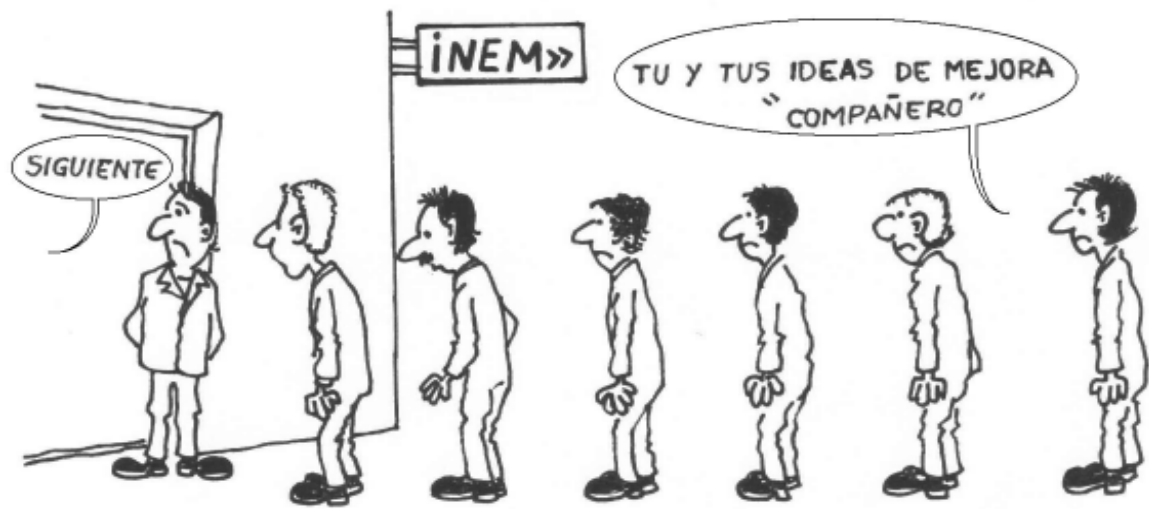
Hay varios temas que a nivel sindical son importantes resaltar:

- Hay que conseguir que los plazos de avisos de la empresa para cambios de turno sean más amplios.
- En la sentencia se demuestra que la empresa despide **injustamente** cuando se discrepa con ella, mostrando sus formas de coaccionar, propias de un regimen penitenciario.
- Exigir, una vez más, al departamento de personal el respeto que nos merecemos I@s trabajador@s.

En cuanto al trabajador tener en cuenta que:

- Todo enfrentamiento con jefatura o con personal debe ser argumentado y a poder ser por escrito. Para que luego no lo utilicen como arma arrojadiza en los juicios.
- También en el caso de ser adscrito a otra dependencia, variación del turno de trabajo, etc, reclamar por todos los medios dejando clara constancia de los motivos por los que no te son posibles esos cambios, y así, poder seguir peleando por nuestros derechos.

Recordad tal y como pone en la sentencia que “la obligación de buena fe es recíproca, siendo exigible por igual a ambas partes.”



DESPIDO LIBRE

Ante la sentencia de despido improcedente conseguida por una de las compañeras de SEAT Martorell, que se hace mención en la hoja informativa de CGT del pasado 5 de octubre, me veo en la obligación de ahondar en el análisis de la situación por la que pasa hoy en día la clase trabajadora en el terreno jurídico-laboral.

Es verdad que la compañera gana el juicio, que el juez le da la razón y mete caña a la empresa pero no consigue el despido nulo tal como solicitaba, lo que representaría su reingreso. Este sólo se concede cuando se atenta a un derecho fundamental (discriminación por razones políticas, sindicales, de raza, acoso y poco más).

La situación por la que pasamos no es casual, es consecuencia de las muchas Reformas Laborales que nos han impuesto desde el Gobierno, pactadas y aceptadas en su mayoría por CCOO y UGT. Hace muchos años nuestro puesto de trabajo estaba más garantizado ya que era el trabajador el que optaba por el reingreso o la indemnización en caso de despido improcedente como el ganado por la compañera. Hoy en día es la patronal la que decide. Técnica-mente se podría decir que hay despido libre. Es más, lo que se pretende en futuras Reformas Laborales es seguir abaratándolo para que sea con un mínimo coste, lo cual ya sería la panacea para el mundo empresarial.

Una empresa como SEAT, con su dimensión, su historia y proyección social, no es capaz de reconocer sus errores y ofrecer la opción de recolocación a la compañera despedida.

Cuando se sabe que ha sido la dirección de personal la que ha actuado con prepotencia y maldad, nuestra reacción es de profundo cabreo, malestar e indignación ante esta situación.

Es lamentable que la empresa tenga que recurrir de manera arbitraria a la mano dura, que no respete los protocolos de actuación en los distintos casos que establece el Código de Conducta Laboral de la Industria del Metal, saltándose las normas más fundamentales para una justa y buena convivencia laboral con sus empleados. Todo lo contrario, con su actitud se reafirma en el desprecio hacia la plantilla tal como manifiesta el magistrado en la sentencia.

La empresa mantiene una actitud incomprensible. Tanto de cara a la opinión pública, como a nivel de la plantilla, ganaría en imagen si mantuviese una actitud menos arrogante y de más respeto en las relaciones laborales. Un ejemplo claro es el de la compañera que no ha sido readmitida por la falta de sensibilidad de la empresa.

De cara al próximo convenio, aprovecho estas líneas para plantear una propuesta a los sindicatos que mejoraría esta situación y evitaría la utilización perversa que está haciendo la empresa del despido improcedente:

que en el supuesto de despido improcedente sea el trabajador el que elija lo que más le conviene.

Hay convenios en otras empresas que lo tienen así establecido, como es el caso de DAMM.

E.F.P.

MÁS VALE PREVENIR

Ya conocemos las consecuencias de trabajar sometidos a los altos ritmos, las malas posturas y la presión que nos somete la empresa. Para nuestra desgracia no suele ser nada extraño que estemos trabajando y suframos un tirón, una contractura o que acabemos padeciendo tendinitis. Una vez lesionados acudimos al Servicio Médico donde nos han de hacer la cura y un primer diagnóstico. Allí nos encontramos con que nos intentan atiborrar de antiinflamatorios o relajantes musculares, no sólo para aliviar el dolor también para mandarnos otra vez al puesto de trabajo. Esta práctica es habitual y poco recomendable desde un punto de vista médico ya que seguir forzando la parte lesionada, bajo el efecto sedante de un medicamento, nos puede generar daños irreversibles. **Ese es un ejemplo de la política preventiva de la empresa, al Servicio Médico no le faltan pastillas pues sale más barato que un buen equipo de fisioterapeutas.**

Otra cosa que nos podemos encontrar es que el Servicio Médico ponga en duda el origen de la lesión, es decir que nos digan que el daño que hemos sufrido ya lo traíamos de casa para intentar desviar la atención médica a la Seguridad Social y ahorrarse un dinerillo. Es en estos casos donde creemos conveniente informarnos sobre varias cosas a tener en cuenta cuando alguien se vea en dicha situación:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define que: **los “daños derivados del trabajo” son aquellas enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.** Esta consideración significa que todo lo que se derive de dichos daños ha de ser asumidos por la empresa. Por eso, la empresa intentará mandarnos a nuestro médico

de cabecera. Si consigue que no se reconozca que nos hemos hecho daño desarrollando nuestro trabajo la empresa se quita toda la responsabilidad. Esto le supone el ahorro de una pila de millones. Y lo peor es que a nosotr@s nos supone un perjuicio en nuestra salud puesto que las posibles secuelas que podamos sufrir tampoco van a tener consideración de “daños derivados del trabajo”. En cuanto al perjuicio económico, veamos que dice el Convenio Colectivo:

▪ **Art. 167.- Prestaciones por incapacidad temporal.-** *La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente «in itinere» será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 101 del Convenio Colectivo. Cuando la incapacidad laboral transitoria derive de accidente de trabajo que no sea «in itinere»,*

las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad temporal. De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones señaladas en el art. 110 y en la Subsección 2ª y 3ª de la Sección 2ª del Capítulo V del presente Convenio.

De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones señaladas en el art. 110 y en la Subsección 2ª y 3ª de la Sección 2ª del Capítulo V del presente Convenio.

▪ **Art. 168.-** *En todo caso, el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.*

▪ **Art. 169.-** *Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas.*



En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia. Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas: Reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, control, etc.

▪ **Art. 170.-** *Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un días de enfermedad, fijándose el importe de aquéllas mensualmente por la Comisión Supervisora según disponibilidades económicas e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.*

Es decir, estar de baja por la Seguridad Social supone que el primer día no lo co-

bramos y los siguientes cobramos el 100% de nuestro sueldo pelado. En cambio cuando la Incapacidad Temporal es a cargo de la Mutua cobramos, desde el primer día una media de lo percibido en los 3 meses anteriores a la baja, donde todos los conceptos computan a excepción del plus de festivo, de turnos especiales y turnos adicionales. Podemos llegar a perder 300 o 400 euros mensuales.

La empresa se aprovecha de que cuando tienes dolor eres más débil y la mayoría de la gente se va a su médico de cabecera y pasa de todo. Os animamos a que no paséis de todo, pues los trabajadores tenemos derechos y la empresa obligaciones. Si acudís a vuestro médico comunicadle que el daño ha sido laboral, él mismo puede cursar la correspondiente reclamación a la Seguridad Social por contingencia indebida, la mayoría de los casos se acaban resolviendo a favor del trabajador. Desde la CGT seguimos insistiendo que nos pidáis ayuda, no os enfrentéis solos al Servicio Médico. Os asesoraremos en todo momento. Pensad que la intención de la empresa es culpabilizar al trabajador del absentismo.

CARTA DEL LECTOR PUBLICADA EN EL **AQUÍ** del Baix Llobregat 15/02/08

SEAT AUTOEMOCIÓN **...Del orgullo a la vergüenza.**

Emiliano Jiménez
OLESA DE MONTSERRAT

Al margen del la vanguardista imagen que nos quiere imponer la propaganda capitalista a través de la televisión y su publicidad, la realidad ha ido maquillando la cara social y laboral de la SEAT y de sus trabajadores hasta ponerla, con un lento pero seguro proceso quirúrgico, tan guapa por fuera como podrida por dentro. Hasta tal punto ha sido así que ya

no la conoce ni la madre que la parió, a la que por cierto ya hace tiempo que vendió.

Este es el resumen del sangrante proceso de metamorfosis, que como los anuncios de milagrosas dietas, tiene un antes y un después:

De ser un referente en la acción sindical, al paraíso de la precariedad...

De continuo ejemplo de solidaridad, a paradigma del cobarde enchufismo familiar y sindical.

De espejo de los derechos sociales y laborales, a reino del miedo y la coacción en masa.

De faro que guía la nave de la lucha obrera, a refugio de capitanes de sindicatos piratas que se alían con quien les asegure su barco y su botín, aunque venda o tire por

la borda a su tripulación.

De cuna de la justa reivindicación de un trabajo seguro, a tumba de subcontratas por cuatro duros.

De mosaico de opiniones y pensamientos, a sutil dictadura del pensamiento único y excluyente.

De fuente de sentimientos y patrimonio sindical, a gran cloaca como herencia para los que vendrán.

De hacer la "guerra justa" al patrón, a rendirse sin luchar al terrorismo patronal.

De la resistencia... al colaboracionismo.

De la rebeldía ... a la sumisión.

Del **ORGULLO** de trabajar con dignidad... a la **VERGÜENZA** de vender la dignidad para poder trabajar...

Muere lentamente quien se transforma en esclavo del hábito, repitiendo todos los días los mismos trayectos, quien no cambia de marca, no arriesga vestir un color nuevo y no le habla a quien no conoce.

Muere lentamente quien evita una pasión, quien prefiere el negro sobre blanco y los puntos sobre las «íes» a un remolino de emociones, justamente las que rescatan el brillo de los ojos, sonrisas de los bostezos, corazones a los tropiezos y sentimientos.

Muere lentamente quien no voltea la mesa cuando está infeliz en el trabajo, quien no arriesga lo cierto por lo incierto para ir detrás de un sueño, quien no se permite por lo menos una vez en la vida, huir de los consejos sensatos.

Muere lentamente quien no viaja, quien no lee, quien no oye música, quien no encuentra gracia en sí mismo.

Muere lentamente quien destruye su amor propio, quien no se deja ayudar.

Muere lentamente, quien pasa los días quejándose de su mala suerte o de la lluvia incesante.

Muere lentamente, quien abandona un proyecto antes de iniciarlo, no preguntando de un asunto que desconoce o no respondiendo cuando le indagan sobre algo que sabe.

Evitemos la muerte en suaves cuotas, recordando siempre que estar vivo exige un esfuerzo mucho mayor que el simple hecho de respirar.

Solamente la ardiente paciencia hará que conquistemos una espléndida felicidad.

Pablo Neruda

A tota la gent de Barcelona i Catalunya:

Els conductors i conductores d'autobusos de TMB volem explicar-te les raons que hi ha darrere de les últimes vagues que s'han realitzat i de les que es podrien realitzar a finals de febrer.

Com suposo ja sabràs, els conductors/es només descansem un dia a la setmana. Al mes tenim 5 dies de descans. Aquesta manca de descansos provoca falta de seguretat a la feina, una conciliació familiar nula i moltes baixes per estrés, ansietat i depressió.

Desgraciadament, i a pesar de que portem mesos intentant negociar una millora dels descansos amb els nostres caps, la resposta sempre ha sigut el silenci o el NO absolut. Només demanem descansar dos dies a la setmana.

Quan ja no ens ha quedat cap més sortida que la vaga i la mobilització els nostres caps i els polítics de l'Ajuntament, que són els mateixos que fan pujar el preu del transport de manera abusiva, ens titllan de "irresponsables", "mentiders" i "radicals".

Nosaltres, hem intentat per activa i per passiva buscar una solució abans d'arribar a aquest punt, però ells que viuen molt bé apoltronats a les seves butaques ens estan demostrant que no els importa gens ni mica la gent de Barcelona i encara menys els conductors d'autobusos.

D'aquesta manera, volem que entenguis que, al igual que tú, nosaltres també estem cabrejats si tenim que tornar a fer vaga (ja que se'ns descompta del sou), però el que no podem aguantar més és queixar-nos per aquesta injusta situació sense fer res.

Et demanem comprensió i que recordis que quan no hi hagi autobusos al carrer la culpa és tant dels directius de l'empresa com de l'Alcalde de Barcelona.

Per altra costat, el col·lectiu de conductors/es volem mostrar la més absoluta repulsa per l'agressió soferta pel nostre company conductor Teo, a les portes de la cotxera de Zona Franca.

El dimecres 3 de gener a les 17h Teo realitzava un control dels serveis mínims. Aquests controls tenen com objectius: Oferir les últimes informacions als companys/es sobre les diferents mobilitzacions a realitzar i vigilar que l'empresa no intenti ni atemorir als companys/es, ni enganyar en el nombre de serveis mínims.

Els antidisturbis dels Mossos d'esquadra van rebre aquella tarda ordres de no permetre que els piquets informatius poguessin realitzar el seu treball. Teo, va rebre per part dels agents de la policia una pallissa i la seva posterior detenció. Teo, va haver de suportar que el seguissin apallissant una vegada emmanillat i dintre de la furgoneta. Teo, va haver de romandre tota la nit en comissària. Teo, per colmo, va haver de declarar davant el jutge a l'endemà per haver estat ell, qui suposadament lesionés de gravetat a dos agents. Teo, està pendent de judici, en el qual li demanen presó.

Per tant, desde aquí t'emplaçem a participar en el suport a la lluita pels dos dies de descans setmanal del conductors/es d'autobusos i contra la pallissa que va rebre el company Teo per part dels antidisturbis dels Mossos d'esquadra.

Ànims i gràcies per la comprensió.

Comitè de descansos d'autobusos de TMB. <http://comitedescansos.blogspot.com/>