



1997 1999	125	150	75
Tres anys de commemoracions del transport públic a Barcelona	anys de Tramvia 1872-1997	anys de Ferrocarril 1848-1998	anys de Metro 1924-1999

tercera etapa 1999 n° 48-49

editorial

L'exemplar d'Hora Punta que té a les mans és el primer d'una nova etapa que iniciem amb il·lusió personal i amb el desig que aconseguim implicar tot el col·lectiu de treballadors.

Independentment del format, molt més atractiu, àgil i dinàmic, la nova Hora Punta ha de ser un dels puntals de la renovada política de Comunicació Interna.

També ha de ser participativa (per tant, esperem la col·laboració de tots els que formem TMB) des del punt de vista individual, col·lectiu o com a organització. Ha de ser, i volem que sigui, la revista de tots per a tots. Així, aconseguirem que es converteixi en el model eficaç de coneixement mutu i d'integració en un projecte global de servei als ciutadans amb la màxima eficàcia i eficiència.

Iniciem la nova etapa d'Hora Punta amb l'objectiu que es converteixi en l'element que ajudi a conèixer què és i què fa l'empresa, i que permeti apropar l'actualitat humana, tècnica, comercial i institucional de la qual tots som protagonistes des de l'empresa cap a la ciutat i cap als ciutadans.

Ha de servir, també, per conèixer la qualitat personal i humana dels que formem TMB. Conèixer-lo amb la transparència i l'objectivitat d'un Consell de Redacció que ha buscat tenir representació de tots els sectors d'activitat de l'empresa.

Amb aquests desitjos s'inicia la tercera etapa d'Hora Punta en la qual, personalment, confio de forma plena. En qualsevol cas, rebré amb molt de gust tots els suggeriments que contribueixin a millorar els objectius que hem explicat.

Albert Busquets i Blai
Director General



Objectiu: un transport metropolità de qualitat



gran èxit de la III jornada de grups de treball de TMB



objetivo KOSOVO

sumari

 Objectiu: un transport metropolità de qualitat	3
 Gran èxit de la III jornada de Grups de treball de TMB	4
 Joaquín Adín: una trayectoria ejemplar	7
 Reportatge: Objetivo KOSOVO	8
 VIII Concurs de Fotografia	12
 Notícies Breus	14
 Esports	15
 Formació: Entrevista a Jordi Camps	16
 Recursos Humans: TMB, por la inserción laboral	18
 Homenatge: Martín Mateos Blanco	20
 Oci: Castell de Burriac	21
 Curiositats: 3,1416: un número inconmensurable	22
 Mots encreuats, el disparate	23



Direcció de la revista H.P.:
Eladio de Miguel

Consell de Redacció:

Rufino Alonso Fernández (Triangle Ferroviari)
Maria Dolores Álvarez Arranz (Zona Franca II)
Diego Balseira Rodríguez (Gerència L-3)
Lluís Bruguera Casas (Zona Franca II)
José A. Dorador Fernández (CRE)
Enric García Serrano (Llevant)
Pilar Dorado Torres (Zona Franca II)
Isabel León Montero (Llevant)
Manuel López Rodríguez (Lutxana)
Jordi Orta Roca (Zona Franca II)
Francesc Martos Roldán (Gerència L-5)
Angeles Rodríguez Coto (Zona Franca II)
Alberto Cervera Azuara (Lutxana)
Juan A. Rodríguez Gasulla (Santa Eulàlia).

Col·laboradors n° 48-49:

Josep Antoni Nuel (responsable de sistemes de Participació)
Ignacio Llorente
Josep García
Montserrat Solsona
Jordi Izquierdo
Miguel Fernández Portillo (Promoción y Clasificación Profesional)
J.L. Pérez Mancada
Rufino Alonso
Jaime Pérez Gómez (responsable operativo Gerencia L-4)
F. García

Edició:

Comunicació Interna

Producció:

Autoedició

Assessoria, coordinació:
Inforpress

disseny i maquetació:
Cristina Buqueras Munt - DTEC, S.L.

Fotomecànica: SCAN4

n° 48: maig-juny
n° 49: juliol-agost



Objectiu un transport metropolità de qualitat

L'Autoritat del Transport Metropolità és un organisme creat per les administracions autonòmica (Generalitat de Catalunya) i local (Ajuntament de Barcelona i EMT) -a les quals s'ha integrat com a oient l'Administració central (Estat)- que té com a objectiu ser el centre de debat polític i tècnic de tots els temes referents al transport públic de viatgers.

El seu àmbit físic està integrat per les comarques que reben la influència de Barcelona: Barcelonès, Baix Llobregat, Maresme, Vallès Oriental, Vallès Occidental, Alt Penedès i Garraf. És un territori de 164 municipis on habita el 70% de la població de Catalunya.

Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) és l'operador més important i majoritari dels 42 que ofereixen els seus serveis en aquest àmbit. A través de la gestió conjunta de Metro i Autobusos, transporta gairebé el 70% dels 714 milions de viatges que es realitzen amb transport públic al llarg de l'any. També és l'operador que aposta clarament per la potenciació i el desenvolupament de l'ATM.

Aquesta aposta es posa de manifest en diversos aspectes com és el de la cessió de personal altament qualificat per contribuir al desenvolupament dels processos de gestió de l'ATM.

També es manifesta en la planificació d'infraestructures, posant a disposició de

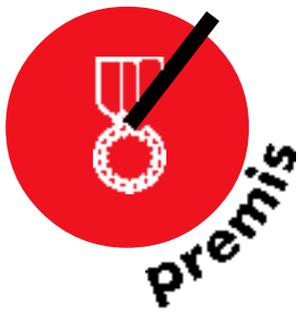
l'ATM la seva informació i coneixement històric quan s'ha demanat un pla d'infraestructures que cobreixi les necessitats dels ciutadans en aquells llocs de Barcelona, àrea metropolitana i regió metropolitana als quals encara no arriba el metro.

Així mateix, es posa de manifest en la informació dels transports públics com a xarxa (CiTransMet), posant la seva infraestructura informativa i assumint la connexió diària amb els mitjans de comunicació (en aquest cas les emissores de ràdio) per explicar puntualment l'estat de l'oferta de servei de Metro de Barcelona, Ferrocarrils de la Generalitat, Rodalies Renfe, Autobusos de Barcelona i la resta de línies intermunicipals d'autobusos.

Pionera en la consecució de certificacions de qualitat ISO 9000 per al CRE d'Autobusos i del CCM de Metro, TMB vetllarà perquè els paràmetres de qualitat s'incorporin als contractes-programa que se signin en el futur, tant amb les mateixes empreses de Metro i Autobusos com amb les altres empreses explotadores de servei que encara no han aconseguit la certificació.

En definitiva, TMB dóna la benvinguda a l'ATM perquè sempre ha vist la necessitat i ha defensat l'existència d'un lloc en què les institucions i els operadors de transport coordinin els seus esforços per oferir el millor servei al ciutadà.





GRAN ÈXIT DE LA III JORNADA DE GRUPS DE TREBALL DE TMB

Durant l'acte es van lliurar els premis als millors projectes realitzats durant l'últim any

El passat 17 de juny va tenir lloc a l'Auditori de Cornellà de Llobregat la III Jornada de Grups de Treball de TMB. Aquest acte, com en anys anteriors, va ser l'ocasió per a donar a conèixer els projectes realitzats al llarg de l'any pels diferents grups. Alhora, fou el moment en què tots els participants van rebre un merescut reconeixement per la feina feta, que es va concretar en el lliurament de premis a alguns dels treballs realitzats i, en forma de mencions, per a la resta de projectes. Enguany es van presentar quaranta-quatre treballs, trenta de Metro i catorze de TB, la qual cosa significa un increment respecte de les II Jornades; en què es van presentar trenta-set treballs.

Abans de l'inici de l'acte, els participants van poder conèixer el contingut de cada projecte, a través d'uns plafons explicatius de cada treball i de la filosofia que anima els grups de treball instal·lats a la Sala d'Exposicions i a la zona d'entrada a l'Auditori. Entre el material exposat també hi havia un prototip del quiosc que pròximament s'instal·larà en les dependències més significatives de l'empresa i que, aprofitant les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies (Internet, multimèdia, etc.), obrirà nous canals de comunicació, més àgils i directes, entre tots els empleats de TMB.

L'acte va ser presidit pel conseller delegat, senyor Emili López Bailón; el director general de TMB, senyor Albert Busquets, i el director de Recursos Humans i Qualitat, senyor Joan Múrcia; de l'Àrea Operativa de Metro, senyor Agustín Castillo i de l'Àrea Operativa de Bus, senyor Josep Maria Satorres. En total hi van assistir més de 500 companys de TMB i, a més, es va comptar amb la presència de representants de diverses empreses del sector ferroviari i de superfície.

Després d'unes paraules d'introducció a l'acte, a càrrec del senyor Eladio de Miguel, cap de Comunicació Interna i Formació de TMB, la jornada va ser inaugurada pel director de Recursos Humans i Qualitat, senyor Joan Múrcia, que va explicar la filosofia, els objectius i els beneficis que comporten els Grups de Treball a TMB.

A continuació va prendre la paraula el director general de TMB, senyor Albert Busquets, que va reflexionar al voltant dels beneficis produïts per la participació activa dels treballadors de TMB als Grups de Treball, com ara la innovació, la motivació, la formació o el treball en equip. El senyor Busquets va vincular aquests beneficis a un objectiu prioritari de la nostra empresa,



Vista general de l'auditori de Cornellà on s'hi van reunir els participants de la III jornada de grups de Treball de TMB.



com és tenir cura i incrementar el nombre de clients que utilitzen els serveis de TMB. «El camí per aconseguir aquest objectiu, segons va assenyalar el director general de TMB, «passa per incrementar contínuament la qualitat del servei que oferim. Per tal d'il·lustrar la importància d'aquest tema va destacar que els clients signifiquen, actualment, la principal font d'ingressos de la companyia, en un percentatge que se situa al voltant del vuitanta per cent dels ingressos totals.

Després dels parlaments, els assistents van poder veure un vídeo descriptiu de les propostes presentades per cada Grup. Aquest vídeo, realitzat íntegrament per personal de TMB, complementà de forma dinàmica el contingut mateix dels plafons i va servir per a conèixer l'activitat de tots els Grups repartits pels diferents centres de treball de l'empresa.



Primer premi, grup TÉCNICAS APLICADAS amb el projecte «Centrador Bogies». Components del grup: Manuel Ibañez, Emilio Avilés, Antonio Tarragó i José Muñoz.



Primer premi, grup SIN GERENCIA amb el projecte «Distribuidor de Targetes». Components del grup: Ricardo Santateresa, Zoraida Betancor, Mónica Urbina, Pilar Sebastián, Baptista Silanes, Jordi Llinares, Silvia Oliver i Esther Alcántara.

En total es van concedir cinc primers premis i vuit segons. El primer premi va consistir en un viatge de cap de setmana a una ciutat europea (París, Londres, Roma, etc.) i el segon; en una estada de cap de setmana a qualsevol Parador Nacional. En tots dos casos el premi es lliurà a cada membre de l'equip guanyador i a un acompanyant:

Aquest apartat de reconeixements va acabar amb una menció especial, acompanyada del lliurament d'un petit obsequi, als senyors Josep Verdeny, Joan Botella i Enric Monfort en agraïment a la seva dedicació i suport als Grups de Treball al llarg de tot l'any. En el cas del senyor Josep Verdeny significa, a més, el seu acomiadament de la tasca de coordinador general de Grups de Treball que ha estat fent fins ara. El senyor Verdeny s'incorpora al Servei d'Explotació de L'Àrea Operativa de Metro, i les funcions de coordinació i suport als Grups de Treball,

Lliurament de premis

A continuació, va arribar un dels moments més esperats de la Jornada, quan el senyor Josep Verdeny, coordinador general dels Grups de Treball de TMB, va llegir l'acta de resolució dels premis que, continuant en la línia de l'any passat, s'atorguen als millors treballs presentats. Tal com es va comentar repetidament al llarg de les intervencions dels oradors, aquests premis s'han d'entendre com un factor més de reconeixement, que de cap manera minimitzen el gran valor que els membres dels Grups Guies de Metro i de TB donen a l'esforç i el contingut de la resta de treballs realitzats.



Primer premi, grup RECUERDOS amb el projecte «Meprase». Components del grup: Rafael Grau, Manuel Gasulla, Pere Trulla, José Estruch, José Alejo i Juan Royo.



recollides a partir d'ara sota la denominació de responsable de Sistemes de Participació de TMB, seran assumides; en endavant, pel senyor Josep Antoni Nuel, provinent de l'Àrea d'Organització i Sistemes d'Informació.

Com a mostra dels treballs premiats, els Grups Recuerdos, per part de l'Àrea Operativa de Metro, i Borbon-4, per part de l'Àrea Operativa TB, van pujar a l'escenari i van exposar, amb l'ajut de mitjans audiovisuals, el contingut dels seus treballs. Aquesta exposició va ser precedida per unes paraules dels respectius directors de cada Àrea, senyors Agustín Castillo i Josep Maria Satorres, els quals van ressaltar la millora metodològica i de continguts experimentada pels treballs presentats any rere any.

El conseller delegat; senyor Emili López Bailón, va ser l'encarregat de cloure les III Jornades. Va qualificar l'acte d'«impressionant» i «encisador».

«Impressionant per la quantitat de grups, projectes i persones presents a la Jornada i encisador perquè la fita que ens vam marcar fa uns anys és ja una ferma realitat», va afirmar. El senyor López Bailón va felicitar els participants d'enguany i va animar tothom a continuar participant en els diferents Grups de Treball amb l'objectiu de ser protagonistes en la construcció d'una gran empresa projectada cap al futur.

Nosaltres, des d'aquestes pàgines, volem recollir les paraules del senyor López Bailón i animem també tothom, tant els participants en les III Jornades com la resta de companys que no van tenir ocasió d'assistir-hi, a continuar uns i a incorporar-se els altres a aquesta realitat viva i engrescadora que són els Grups de Treball a TMB. Quedem a la vostra disposició i esperem tenir aviat l'oportunitat de transmetre-us personalment el nostre interès a comptar amb tots vosaltres.

Per a qualsevol tema relacionat amb els Grups de Treball (interès a participar-hi, sol·licitud d'informació, vídeos, etc.) podeu posar-vos en contacte amb Josep Antoni Nuel, al telèfon 8307 (Eulàlia).

Josep Antoni Nuel
responsable de Sistemes de Participació



Primer premi, grup DELTA-4 amb el projecte «TB-CART». Components del grup: Pedro Vilches, Manuel López, Jordi Mitjans, Alberto Cervera, Cristóbal Palma i Manuel Comino.



Exposició dels treballs presentats a la III Jornada.



Primer premi, grup BORBON 4 amb el projecte «Equip E.C.U.». Components del grup: Eduard Oliver, Vicente Budiño, Francisco Ripoll i Jordi Molina





Joaquín Adín: una trayectoria ejemplar

Experiencia, sentido común, memoria histórica de TMB y entrega absoluta son algunos de los rasgos que definen la personalidad de Joaquín Adín. Ha sido capaz de ganarse, durante toda su trayectoria profesional, el respeto y el aprecio personal, desde ámbitos tan dispares como son, la estructura de la dirección, los sindicatos, los compañeros y trabajadores.

Ingresé en ATUSA con 19 años, un mes de octubre de 1959, como Auxiliar Administrativo. En 1975 empecé a estudiar la carrera de Graduado Social, con gran sacrificio por mi parte, debido a que estaba pluriempleado y tenía dos hijos. Fueron unos años muy duros, pero me permitieron adquirir unos conocimientos teóricos que propiciaron mi recolocación en la Empresa a puestos de mayor responsabilidad.

Con gran sorpresa por mi parte, me encontré adscrito al Departamento de Contencioso en 1978, al volver de mis vacaciones. Allí viví la aplicación de la Ley de Amnistía y aprendí, entre otras cosas, a respetar y valorar realmen-

te a las personas como tales, así como a cuestionar ciertas decisiones cuando se me pedía parecer. Sin embargo, desde el primero hasta el último día mi meta fue dejar esa Sección. Finalmente lo conseguí en 1979 al pasar, previo concurso oposición, al Departamento de Personal con el cargo de jefe de Sección. En 1982 accedí a jefe de Servicio.

Desde entonces y hasta ahora he tenido varios directores: y hasta 8 jefes superiores. He estado en la gestión de recursos humanos desde múltiples aspectos. Es la etapa profesional que me ha resultado más gratificante, tanto desde el punto de vista personal como profesional.



Sr. Joaquín Adín

He estado en la gestión de recursos humanos desde múltiples aspectos. Es la etapa profesional que más me ha gratificado, des del punto de vista personal y profesional.

HORA PUNTA: ¿Alguna anécdota curiosa después de tantos años en el Área de Personal?

Siempre las hay aunque de toda índole. Por ejemplo había un empleado en ATUSA que cada dos por tres solicitaba permisos. Pues bien, cuando no se lo concedían se autolesionaba. Yo no me lo creía hasta que un día fui testigo de cómo puso un dedo encima de un yunque y se lo lesionó de un martillazo.

H.P.: ¿Con qué recuerdo se quedaría de estos años?

Sin duda que, como todo el mundo, tengo muchos. Pero el más importante para mí es, sin duda, la transición política que nos permitió iniciarnos en la vía democrática. En el seno de la Empresa se vivió de una manera muy especial. Fueron unos años que se vivieron con mucha ilusión, pero también muy duros y complicados.

Esta nueva situación nos permitió con sacrificio y por medio de importantes movimientos sindicales, realizados desde la clandestinidad, situarnos en unas condiciones laborales -y retributivas dignas, y perfectamente comparables al resto de sectores de la sociedad y de nuestro entorno: El tiempo no obstante fue situando las cosas en su justa medida aunque con el consiguiente sacrificio individual y colectivo.

H.P.: ¿A qué se dedicará ahora una vez jubilado y con tanto tiempo libre?

Soy de lo más normal; así que no pienses que te voy a descubrir nada original, pues no soy persona de grandes aficiones. Además de a la familia, a viajar, etc ... hay algunas cosas que tengo claras. Una es estudiar idiomas ya me he matriculado en inglés, Otra, que considero más importante y satisfactoria, es mi firme intención de colaborar en una institución benéfica que me permita, a la vez, poderme dedicar también a viajar y a la familia.

Después de tantos años trabajando; creo necesario tener una actividad que a la vez resulte útil y gratificante.





OBJETIVO KOSOVO

Las experiencias vividas por dos compañeros de Autobuses de Barcelona en Kosovo sirven para acercarnos un poco más al drama de la guerra. La situación de injusticia, hambre y desesperación en que vive la población les ha impactado tan fuertemente que creen que permanecerá en su recuerdo durante toda su vida.

Somos dos conductores de Borbón que siempre hemos estado interesados en el lado humano de las cosas. Nos gusta vivir nuevas experiencias y viajar a lugares que nos brinden la oportunidad de conocer nuevas gentes y culturas. La experiencia que queremos contar tuvo lugar del 23 de junio al 14 de julio de este año, aunque los preparativos empezaron antes y el final no existe, pues creemos que este viaje nos ha marcado para siempre y, por lo tanto, nunca lo podremos olvidar.

Sabíamos que se estaba organizando un convoy de ayuda humanitaria para Kosovo. Inmediatamente pusimos manos a la obra. Contactamos con Barcelona Team (Ayuntamiento de Barcelona). Nos atendieron magníficamente, pasamos una entrevista, nos pusimos de acuerdo con TB y, de un día para otro, nos encontramos volando hacia Kosovo.

Los albanokosovares estaban en campos de refugiados en Albania y Macedonia. Barcelona Team trabajaba en ellos ofreciendo ayuda, tanto sanitaria como humana, a toda la gente que había tenido que huir de sus hogares en Kosovo. Cuando finalizó la guerra y los Kosovares empezaron a dejar los campos para volver a casa, se hizo necesario trasladar la ayuda humanitaria al mismo Kosovo.

Fue justo entonces cuando llegamos nosotros. Hacía aproximadamente un mes y medio que los camiones de Barcelona Team estaban trabajando en la zona. Se habían montado diferentes reemplazos integrados por guardias urbanos, bomberos, etc. El convoy estaba formado por cuatro camiones 4x4 (Mercedes y Man) y un 6x6 (Man).

Este viaje nos ha marcado para siempre



Ignacio Lorente y Josep García junto uno de los camiones del convoy



**conducir este tipo
de camiones es
muy distinto que
conducir autobuses**



Estos vehículos han vivido muchas historias, pues, además de viajar por África, también han participado en el París-Dakar realizando funciones de asistencia. Conducir este tipo de camiones es muy distinto que conducir autobuses, pues llevan ocho marchas divididas en dos pisos, embrague duro y dirección muy movida. Además, son más altos de lo normal y hay que ir con cuidado para no volcar. De hecho, uno de ellos ya había volcado, por lo que tuvimos que enderezar las puertas de la caja para que cerraran.

Nuestro lugar de llegada fue Skopy, Macedonia. La primera visión del aeropuerto es impresionante, hay un gran despliegue militar, varios helicópteros en movimiento... Apparently, in Skopy no hay problemas. Pero, aunque el gobierno macedonio ha prestado su infraestructura a la KFOR (OTAN), la mayoría de la población es claramente pro-serbia.

Comenzamos a trabajar

Básicamente, nuestro trabajo consistía en cargar artículos de primera necesidad (comida, mantas, etc.) en Skopy y, luego, entregarlos a las ONG's de Kosovo. El trabajo parece muy fácil: cargar el material y entregarlo. Pero la realidad es otra. Todo son trámites y largas esperas ¡Con lo fácil que sería! ¡Maldita burocracia! Los macedonios ponen todas las trabas posibles. A la hora de cargar el camión, la llave del almacén no aparece. Después, el toro (si lo hay) tarda una hora... Una vez cargados, nos dirigíamos a la aduana de Skopy, una gran explanada llena de camiones donde hace un calor insoportable. Cinco, seis, siete y hasta ocho horas son necesarias para poner un simple sello ¿Cómo es posible? ¡Suerte que llevamos ayuda humanitaria!

Al cabo de cinco días, llegamos a Pristina, Kosovo ¡Había llegado la hora de la verdad! Por un lado, albanos-Kosovares entrando (coches remolcados por otros, tractores llenos hasta arriba, gente a pie con todas sus pertenencias o lo que les queda de ellas) y, por otro lado, gente saliendo ¿Serbios quizás? También había convoyes militares por todas partes, largas colas... A veces, conseguíamos pasar adelantando por la izquierda y nos abríamos paso entre la confusión. Otras, debíamos esperar pacientemente a que llegara nuestro turno.

**Hasta ocho horas
son necesarias
para poner un
simple sello**





Nuestros compañeros de TMB, esperando poder descargar ayuda humanitaria.

Estábamos, por fin, en territorio Kosovar. Un territorio lleno de militares de la KFOR. Avanzamos unos metros y empezamos a ver los primeros coches abandonados, vehículos incendiados, casas quemadas y saqueadas... En la carretera había cintas advirtiendo de la presencia de minas en ambos lados. Los serbios habían obligado a huir a los albanos-Kosovares y, entre otras cosas, habían minado los arcenes de las carreteras para impedir que pudieran escapar a las montañas y quedarse en Kosovo.

Horror, destrucción y muerte

Conforme avanzábamos, el espectáculo inicial se repetía: pueblos prácticamente destruidos, casas albanesas arrasadas por los serbios y, también, casas serbias quemadas por sus propios dueños al huir para que nadie las aproveche. A los gitanos les queman sus viviendas por colaborar con los serbios. Llega un momento en que la visión de las casas destruidas, los coches quemados y las consecuencias de los bombardeos deja de impresionar. Al fin y al cabo, son bienes materiales y quizá puedan recuperarse algún día. Lo más impresionante es ver a la gente y escuchar sus historias. Saber cómo asesinaron a sus familias y, sobre todo, lo qué les hicieron a sus hijas y nietos. Cuando preguntas a alguien, lo más normal es que te hable de violaciones, mutilaciones y de sacar los ojos a los niños ¡Increíble! ¿Hasta dónde puede llegar el ser humano?

Llega un momento en que la visión de las casas destruidas, los coches quemados y las consecuencias de los bombardeos deja de impresionar

Por supuesto, las cosas no son tan sencillas como aquí. Hay mucha desorganización. Por ejemplo, cuando llegamos a Kosovo, el teléfono no funcionaba. Hace tan solo tres semanas todavía había bombardeos. Pero, afortunadamente, Kosovo está cambiando. La gente tiene ganas... muchas ganas de que cambie. Los primeros días, las pocas tiendas que estaban abiertas no tenían casi nada para vender. A los diez días de nuestra llegada, las cosas ya habían empezado a cambiar: había más alimentos, algo de gasolina...

A estas alturas, nosotros ya nos habíamos instalado en Pristina. Allí, nuestro trabajo consistía en repartir ayuda humanitaria dentro de Kosovo. Viajábamos a poblaciones como Dakovisa, Péc, Mitrovica, Prizren, entre otras.



Podríamos contar muchas más cosas de los veintidós días que estuvimos en Kosovo. Ha habido momentos de todo: cansancio, sueño, reflexión e, incluso, risas.

Sin tiempo para sentir miedo

Casi todo el mundo nos pregunta si hemos pasado miedo en algún momento. La verdad es que muy poco. Y no porque seamos muy valientes, sino porque ni siquiera tuvimos tiempo para pensarlo. Llega un momento en que ya no te planteas lo que te pueda pasar... Si no, no estarías allí. Por ejemplo, cuando en una carretera estrecha (es decir todas) aparece un tanque de frente ocupando un carril y medio, está claro lo que tenemos que hacer... ¡Volantazo a la derecha! Pasamos por encima del arcén y de lo que sea (hay bastantes posibilidades de que ese «lo que sea» sean minas).

Se calcula que en Kosovo hay unas 700.000 minas más o menos. Los niños están andando y jugando por los prados y calles, nos preguntamos cuantos caerán. Sentimos vergüenza como especie, nos cuesta creer hasta dónde podemos llegar.

Durante estos días, hemos oído los disparos de pistolas, ametralladoras e incluso alguna explosión. También hemos visto quemar casas por las noches. Pero, mirando el lado positivo, podemos afirmar que la ayuda humanitaria sí que llega, lo cual nos satisface plenamente. Pero es todavía más gratificante el hecho de poderla entregar personalmente y ver que contribuimos de una manera u otra a mejorar un poco la situación.

En Kosovo hay mucho odio acumulado y, cuando hay tantos muertos y dolor en medio, es difícil olvidar. Esperamos que se arregle. Nosotros particularmente estamos orgullosos de haber aportado nuestro granito de arena.

Damos las gracias al Barcelona Team y también a Transportes de Barcelona, pues sin ellos no hubiera sido posible nuestra acción humanitaria.

Creemos que lo único positivo de una guerra es que sus efectos devastadores generen el deseo de que aquello no vuelva a suceder nunca jamás.

Ignacio Lorente (11.730)

Josep García (11.557)

Lo único positivo de una guerra es que sus efectos devastadores generen el deseo de que aquello no vuelva a suceder nunca jamás.



Cuando preguntas a alguien, es normal es que te hable de violaciones y mutilaciones

Se calcula que en Kosovo hay todavía unas 700.000 minas

Podemos afirmar que la ayuda humanitaria sí que llega





VIII CONCURS DE FOTOGRAFIA

premis en blanc i negre

La darrera edició del concurs fotogràfic organitzat per «Hora Punta» s'ha caracteritzat per l'èxit de participació i l'excel·lent qualitat dels treballs presentats. Com a mostra de tot això, presentem les fotografies guanyadores perquè jutgeu vosaltres mateixos.

segon premi



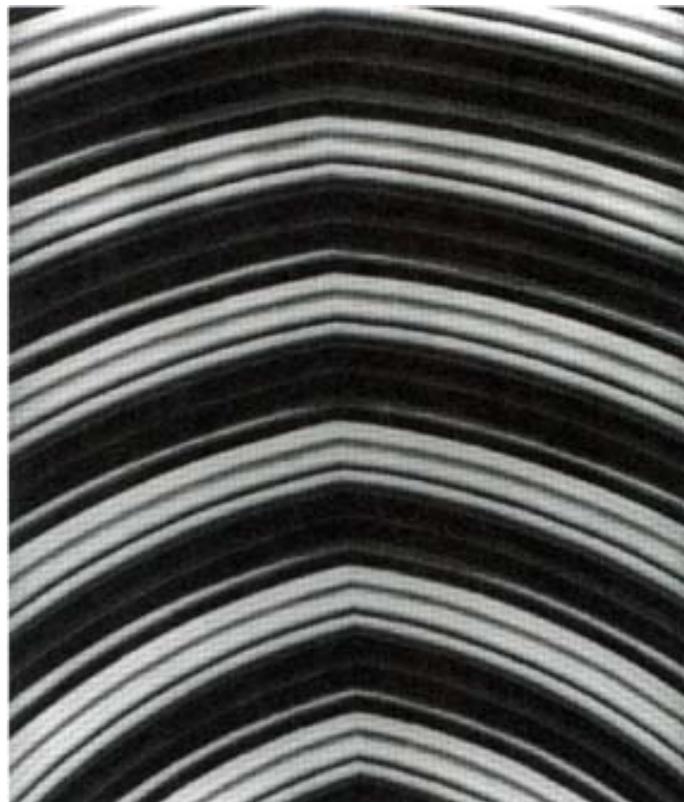
lema: IMÁGENES
títol: IMAGEN ROTA
autor: ÀNGEL PERAL JÓDAR

tercer premi



lema: LA CANCIÓN DE CECILIA
títol: METRÓPOLIS
autor: XAVI TORRESCUSA GAMERO

lema: DE LUJO
títol: TRACCIÓN
autor: ROMÁN BASSOLS BORDAS



lema: JOCS D'OMBRES **primer premi**
títol: OMBRES SIMÈTRIQUES
autor: MONTSERRAT MARTÍN MIGUEL

premi especial al transport públic



VIII CONCURS DE FOTOGRAFIA

premis en color

primer premi



lema: MODELOS URBANOS
títol: CIUDAD DE BARCELONA
autor: TRINI VIGIL CARTAGENA

segon premi



lema: BODEGÓ
títol: ABATILLES
autor: ISAAC BUJ SUTORRAS

accèssit



lema: UN RAYO DE ESPERANZA
títol: JOSORTIZ
autor: FRANCISCO ARQUELLADAS SAMPEDRO

tercer premi



lema: COLORS I ENSACIONS
títol: VERD EN EQUILIBRI
autor: MONTSERRAT MARTÍN MIGUEL





Lucrecia en la «Gran Velada» del Pueblo Español

La cantante cubana Lucrecia fue la estrella destacada de la Gran Velada de celebración del 125 aniversario del nacimiento del tranvía y el 75 aniversario del Metro de Barcelona. El acto, que tuvo lugar el 4 de julio en el Pueblo Español; contó con la asistencia de los empleados y jubilados de TMB.

Además de esta famosa cantante caribeña, actuaron también en este importante acontecimiento compañeros de TMB, que realizaron diferentes actuaciones humorísticas y musicales, a las que se añadieron danzas, bailes de salón y lecturas de poesía.

Compañeros que participaron en este acto:

José A. Ruiz; Victorino González Bolero; Agustín Galvez; Juan Rios «el Onubense»; José Cánovas «YoJosé»; Beatriz González; Emilio Requena Cantante; Abigail Requena i Noel Romero; Trío los Guajiros; Cristina y Marcos; J.J.



Las Luchaneras atacan de nuevo

Las Luchaneras somos un grupo de 25 trabajadoras y compañeras de TMB que recientemente decidimos organizar una comida-encuentro para compartir experiencias. Algunas luchaneras ya no están en la empresa; otras seguimos al pie del cañón, como vulgarmente se dice. Aunque nos ha costado mucho reunirnos, finalmente ¡Aquí estamos! y el resultado ha sido muy positivo.

El lugar de la reunión fue un restaurante céntrico, que debido a su excelente ubicación facilitó el esperado encuentro. Cuando llegamos al restaurante, la gente que se encontraba allí se asustó un poco al ver a tantas mujeres juntas. Al principio, fue complicado organizarnos porque todas queríamos estar juntas para contarnos nuestras cosas después de tanto tiempo sin vernos.

Antes de irnos, decidimos hacernos la foto del encuentro y aquí nos tenéis, con la esperanza de poder reunirnos el próximo año. Ha sido una reunión estupenda y animo a todas aquellas que no pudieron asistir a venir a un próximo encuentro.

Saludos y gracias a todas. **Montserrat Solsona**



La artista cubana en un momento de su actuación

La gran aventura de TMB

Calor, agua, gritos, miedo, colorido, velocidad,... eso es lo que vives y sientes en el parque de atracciones del Parque Universal Port Aventura. Pero si lo que deseas es tranquilidad, paseos, sombras y espectáculos también los puedes encontrar en este mismo lugar.

Cuatro autocares; completamente llenos con doscientas veintiocho personas, entre compañeros y familiares de TMB, nos lanzamos a experimentar sensaciones nuevas que, probablemente, no olvidaremos en mucho tiempo.

Multitud de emociones, mezcladas como en una coctelera, fue lo que vivimos y experimentamos el pasado 29 de mayo en este fabuloso parque de atracciones.





Raquel Díaz ganadora del Campeonato del Mundo de Atletismo, Sevilla 99

En los recientes Campeonatos del Mundo de Atletismo, celebrados en Sevilla, participó la compañera Raquel Díaz Caro, que consiguió la medalla de bronce en la prueba de 100 metros lisos para ciegos totales y categoría femenina. Esperamos que este sea el inicio de una gran carrera profesional.

TMB competirá en un torneo de fútbol internacional en Marsella

Con motivo de la celebración del 26 centenario de la creación de la ciudad de Marsella (Francia), los días 18 y 19 de septiembre, tendrá lugar un torneo de fútbol internacional en el que participará un equipo formado por miembros de TMB, que competirá con los equipos formados por los trabajadores de autobuses de Milán, Atenas y Marsella. En el próximo número de Hora Punta ofreceremos más información sobre este importante acontecimiento deportivo.



Finales de la Copa de TMB

Durante el mes de mayo se celebró el trofeo de copa de TMB con un importante espíritu de participación y deportividad.

El día 12 de junio se celebró la fase final, con los ocho equipos finalistas en «Tenis L'Hospitalet», donde reinó también un ambiente de gran deportividad y compañerismo. El acto deportivo se destacó por su alto nivel y su excelente organización.

La clasificación final fue la siguiente:

- 1º ESTACIONES BOYS
- 2º BORBON F.S
- 3º ZONA FRANCA F.S.
- 4º TYMM BUSS

Después de la celebración de los partidos, se efectuó la entrega de trofeos a los equipos ganadores, que realizó Juan Murcia, director de Recursos Humanos y Calidad de TMB. Tras la entrega de estos premios se celebró una fiesta, que estuvo presentada por Berta, en la que se ofreció a todos los asistentes un apetitoso aperitivo.

Jordi Izquierdo



Entrega de Trofeos - Torneo 1999

Magia, regalos, deportividad y cava fueron los ingredientes de la fiesta que se celebró en Salou el primer fin de semana de mayo, con motivo de la entrega de trofeos a los equipos ganadores de la liga de TMB, ganados a pulso en las pistas de GEMENIS.

Ganadores de la liga:

División de Honor S.I.T. A
 Borbón
 Zona Franca- Fútbol Sala

División de Plata Malvinas Llevant
 Zona Franca Operativa

En esta fiesta el famoso mago Silvestre dejó boquiabiertos a todos los asistentes con sus trucos de magia. Pero quizá lo más destacado de esta celebración fue, sin duda, el auténtico ambiente de magia que se respiraba, ya desde las primeras horas del sábado, los protagonistas tuvieron la sensación de estar viviendo en una nube.





**Entrevista a Jordi Camps,
responsable del Departament de Formació de TMB**

«Formar és invertir en capital humà»

Durant el primer semestre de 1999 el Departament de Formació de TMB ha organitzat més de 600 cursos per als seus treballadors, amb prop de 6.000 participants.

El Departament de Formació forma part del Servei de Comunicació Interna i Formació, dins l'Àrea de Recursos Humans i Qualitat. En essència, segons el seu responsable Jordi Camps, la seva missió consisteix a transmetre, mitjançant tota mena d'accions formatives, a tots els membres de TMB els coneixements, habilitats i actituds necessaris al seu lloc de treball per a poder assolir els objectius de l'organització. Aquesta, destaca Jordi Camps, «és una funció gratificant que contribueix a millorar el servei que oferim al ciutadà, aportant-hi valor».

HP.- Quantes persones formen el Departament?

JC.- Actualment som vuit membres: cinc tècnics de formació, dos administratius i jo mateix, que hi sóc des de 1997 -vaig entrar a l'empresa l'any 1993. He de dir que tinc un valuós equip de col·laboradors que combina joventut i preparació amb experiència en els més diversos àmbits, tant de metro com d'autobusos, però que té sobretot una excel·lent qualitat humana. Alguns d'ells són molt coneguts perquè fa molt temps que imparteixen cursos a la casa; altres no ho són tant perquè treballen una mica a l'ombra, a la rerebotiga, però també fan una aportació important. Tanmateix, vull destacar que la funció de formació no se sosté únicament en aquest equip.

HP.- Qui més participa en la formació?

JC.- Seria impossible desenvolupar la formació que es fa avui en dia a TMB sense la participació d'altres unitats que hi tenen responsabilitats, com també de molts especialistes de diversos departaments que participen com a formadors en els cursos que impartim internament. Cal reconèixer la tasca dels directius i tècnics de les diferents àrees i serveis, dels comandaments intermedis de les àrees de negoci, dels entusiastes conductors-monitors d'autobusos i de molts altres col·laboradors habituals o esporàdics en els cursos de formació. Un 52% de la formació que fem a TMB és interna.

HP.- Quina mena de formació es fa a TMB?

JC.- Hi ha cursos de tota mena, sempre relacionats amb les necessitats i el desenvolupament professional de les persones en el seu lloc de treball. Hi ha formació per a les noves incorporacions a l'empresa o a un nou lloc de treball en cas de promoció, formació per a introduir noves tec-

nologies, formació tècnica específica, formació en matèria de Prevenció i Seguretat, en matèria de Qualitat de Servei, formació per a directius, tècnics i comandaments intermedis en informàtica, idiomes, etc. No es tracta només de la realització del curs: abans hi ha una tasca d'identificació de les necessitats i de disseny, selecció, programació i coordinació de les accions; després s'avaluen els resultats i es torna a començar.

HP.- Quin volum té aquesta formació?

JC.- Es un volum important que, a més, ha anat creixent en els darrers anys, i previsiblement ho continuarà fent. Algunes xifres ens en donaran una idea. L'any 1998 es van fer a TMB 132.000 hores/assistent de formació; de 7.313 participacions individuals en resultaren 955 cursos. Això representa prop de tres jornades per persona i any, de mitjana. Cal tenir en compte que en 1993 s'havien fet 64.000 hores/assistent; en 1995, 82.000, i en 1997, 101.000. En 1999, fins al mes de juny, tenim 5.670 participacions individuals a 620 cursos, amb un total de 87.000 hores/assistent. Per a oferir aquesta formació rebem una subvenció de 61 milions de pessetes de la Fundació per a la Formació Contínua a l'Empresa (FORCEM), que cobreix un 68% del pressupost de despeses externes del Departament de Formació. Tanmateix, el cost extern solament és una part del cost de la formació. Durant l'any 1999 aquest cost representarà unes 17.000 ptes. per empleat. Si hi afegim els costos interns, incloent-hi els salarials per als formadors interns i per als assistents dins la seva jornada laboral, resulta que en 1999 a TMB s'hauran destinat a la formació 102.000 Ptes. per empleat. És un esforç notable, el reflex de la creixent importància de la formació.



HP.- A què es deu aquest creixement i per què es preveu que es mantingui?

JC.- A TMB i arreu, la formació s'enfronta a un repte clau: els canvis tecnològics que s'estan produint de manera cada cop més accelerada, sobretot en informàtica i telecomunicacions, i que, de retruc, provoquen canvis socials i organitzatius. Tant a escala global com individual, les organitzacions i els seus membres han de poder donar respostes adequades a aquests canvis ràpidament. Per tant, cal aprendre contínuament nous coneixements, noves tècniques i noves habilitats, com també desenvolupar noves actituds. Pensem en l'evolució del lloc de treball del conductor d'autobús, del cap d'estació de segona, d'un oficial de primera en un taller o d'un administratiu i veurem que s'han produït molts canvis al llarg de la història de les dues empreses, però que la majoria s'han produït en els darrers deu o quinze anys, i cada cop en seran més i en menor espai de temps. Està passant el mateix en la nostra vida domèstica: fixem-nos quan es van introduir els diferents electrodomèstics que tenim a casa. A més, es creen noves professions, en desapareixen d'altres i gairebé totes veuen modificat el seu contingut. En aquest escenari, l'empresa que posa les condicions perquè els seus membres estiguin al dia és la que els ofereix una millor garantia, la de l'empleabilitat. La formació és una inversió en el capital humà.

HP.- Com se situa la formació a TMB en aquest entorn de canvi?

JC.- Crec que feliçment a TMB hi ha una gran consciència d'aquesta situació en tots els nivells: tant en l'alta direcció com en l'estructura directiva i de comandament, sense oblidar el personal de base. En primer lloc, l'alta direcció hi té un ferm compromís, materialitzat en l'important i creixent esforç dedicat a la formació que ja hem vist. També l'estructura directiva i de comandament mostra la sensibilització requerint accions formatives, participant-hi com a formadors o assistents i promovent-hi la participació dels seus col·laboradors. Finalment, un indicador del grau d'interès per la formació entre el personal és que s'han rebut més de 800 sol·licituds de formació en resposta a l'oferta de la Formació Tècnica Bàsica, que és voluntària, és a dir, que un 15% de la plantilla està interessat a formar-se fora de la jornada laboral per a millorar el seu nivell de competència professional. Això és especialment destacable, si tenim en compte que no tothom pot, ja sigui per circumstàncies familiars o altres, dedicar-hi temps fora de la seva jornada laboral.

HP.- En fa una valoració positiva, doncs?

JC.- Sí, però sense triomfalismes: per definició el canvi és constant i no ens podem quedar en el que hem fet fins ara per bé que estigui. Es tracta de mirar endavant sempre a la recerca de la superació d'allò assolit, de la millora contínua, en definitiva. És un camí apassionant al qual cal convidar-hi tothom.

HP.- Gràcies, i a reveure!

JC.- En algun curs, segur!



Els membres del Departament de Formació de TMB: (d'esquerra a dreta) Margarita Latorre, Vicente Díez, Albert Blasco, Joan A. Rodríguez, Eulàlia Bernat, José Antonio García, Francisco Bertràn i Jordi Camps.





La compañía ha puesto en marcha un proceso específico de selección laboral para personas disminuidas

TMB, por la inserción laboral

ONCE y la Federació de Sords de Catalunya colaboran con esta iniciativa traduciendo las pruebas de selección al Braille o al lenguaje de signos

El Departamento de Recursos Humanos de TMB, consciente de las dificultades que supone el acceso al empleo en una sociedad global y muy competitiva, ha podido constatar cómo un número cada vez mayor de personas que presentan algún tipo de disminución han manifestado su interés por formar parte de la empresa. TMB ha decidido dar un paso hacia adelante en la inserción laboral a través del diseño de un proceso de selección específico atendiendo a las necesidades especiales de estos aspirantes.

Durante los últimos doce años, se han formalizado en TMB 2.600 contratos empresa ha podido constatar la creciente demanda de empleo y, en concreto, el deseo de personas con algún tipo de disminución física o psíquica de acceder al mundo laboral.

Estos aspirantes especiales concurren, generalmente, a procesos selectivos de carácter masivo donde la participación se cifra en centenares de candidatos. El alto nivel de competitividad que se da en los procesos selectivos tradicionales ha significado para ellos una merma en sus posibilidades de ingreso:

Por ello, la TMB se ha propuesto iniciar una línea de actuación donde pudiese atender las características propias de estos nuevos aspirantes:

En la mayoría de los casos, estos aspirantes se han caracterizado por una:

- excelente actitud hacia su inserción o reinserción laboral. En ocasiones superior a la de otros aspirantes.
- notable formación o preparación técnica específica. Muchas veces, han sido objeto de un intenso proceso de formación y capacitación profesional por parte de diversas asociaciones.
- elevada capacidad de superación personal y profesional.

Todo ello se concretó en la convocatoria de un proceso específico destinado exclusivamente a aspirantes que presentaban algún tipo de disminución.

La respuesta recibida ha sido muy importante (cualitativa y cuantitativamente) aspecto que nos confirma en la convicción de que este tipo de selección tendrá continuidad.

PROCESO SELECTIVO

El proceso de selección ha sido diseñado explícitamente para dar respuesta eficaz a los siguientes objetivos:

- analizar de forma integral y personalizada cada candidatura (capacidades, tipo de disminución, entorno socio-económico, viabilidad de inserción laboral,...)
- maximizar el óptimo ajuste de los nuevos empleados a los requerimientos psico-profesionales, sociales y médicos de los puestos de trabajo a cubrir.



- transparencia en los procedimientos y criterios selectivos.
- garantizar la discreción sobre la información obtenida de los aspirantes participantes.
- atender de forma personalizada a cada aspirante, adaptando si fuese preciso el tipo de prueba a la naturaleza de la disminución.
- Establecer una línea de comunicación e información directa con:
 - aspirantes participantes
 - asociaciones participantes
 - Comité de Empresa -
 - El conjunto de empleados de TMB

LAS FASES DEL PROCESO SELECTIVO

Reclutamiento o Captación

Se publicó un comunicado interno destinado a los empleados de la Empresa a fin de informarles del inicio de un proceso selectivo destinado exclusivamente a aspirantes con algún tipo de disminución.

En el mismo, se indicaba una preferencia en la selección final de aspirantes con vinculación familiar con empleados de nuestra Empresa.

EL resultado de dicha publicación fue la recepción de 126 candidaturas.



Análisis de Candidaturas :

Todas las candidaturas fueron analizadas y los aspirantes, convocados a una entrevista inicial.

La entrevista, de carácter individual, facilitó la consecución de dos objetivos:

- a) informar a los aspirantes del proceso selectivo que se realizaría:
- b) Obtener una información más completa y precisa de cada aspirante.

Inicialmente el número de vacantes a cubrir se definió en tres, aunque finalmente y dado el notable ajuste de los finalistas, la Empresa realizó un esfuerzo adicional ampliando el número de plazas a seis.

Evaluación Psico-Profesional

La evaluación psico-profesional se realizó a través de dos técnicas:

a) evaluación de capacidades y habilidades:

Las capacidades y habilidades evaluadas responden a la naturaleza de los puestos a cubrir. (atención telefónica o personal a clientes externos, soporte trabajos de encuadernación - y reprografía, comprobación series títulos de transporte,..)

En este sentido, y a modo de ejemplo reseñaremos algunas como:

- comprensión y expresión verbal
- habilidad visual y psico-motriz

Además las pruebas fueron adaptadas atendiendo a las características propias de cada aspirante (déficit auditivo, visual, intelectual,...).

Para ello contamos con la colaboración inestimable de ONCE y Federació de Sords de Catalunya, quienes contribuyeron a la traducción de algunas de las pruebas a Braille y al lenguaje de los signos, según los aspirantes.

Además, y en el caso de aspirantes con disminución de sus capacidades intelectuales, las asociaciones ASCIJF (Associació Catòlica Internacional de serveis a la joventut Femenina) y la Associació Catalana NABIU realizaron la evaluación de estos candidatos en sus instalaciones al disponer de equipos y material adaptado.

b) entrevista psico-profesional

Un equipo de tres técnicos de selección con formación en Psicología realizaron una entrevista; personal a cada aspirante. En la misma se valoraban aspectos como:

- experiencia profesional
- alternativas de inserción laboral
- motivación hacia los puestos ofertados
- situación y entorno socio-familiar
- estabilidad y madurez personal
- habilidad y vocación de atención al cliente (interno-externo)

Selección Final: Criterios.

Una vez analizada la totalidad de la información disponible de cada aspirante. La selección final ha considerado tres criterios:

- a) grado de ajuste según requerimientos aptitudinales, de habilidades, psico-profesionales y motivacionales.
- b) entorno socio-económico: número y composición núcleo familiar, presencia de otros miembros con otras disminuciones, fuentes de ingresos económicos y/o ayudas institucionales
- c) tipo de disminución de cada aspirante: viabilidad de inserción laboral ya sea en otros puestos que nuestra Empresa oferta de forma habitual o en el resto del mercado del trabajo.

La selección final se realizó sobre un total de doce aspirantes finalistas quienes mantuvieron una entrevista final con el equipo técnico integrado por el Responsable de Salud Laboral, la Asistente Social y el Responsable de Selección.

El resultado final ha sido el ingreso, el pasado día 3 de mayo, de seis nuevos colaboradores en nuestra Empresa.

Dado el excelente nivel mostrado por el conjunto de aspirantes, el departamento de Selección ha integrado en sus bases de datos la información disponible a efectos de considerar su candidatura en otros procesos selectivos (específicos o standards).

Información

Durante el proceso selectivo los aspirantes participantes han sido informados regularmente del estado del proceso selectivo y de su candidatura, verbalmente o por escrito.

Asimismo, en las principales fases del proceso, el Comité de Empresa ha recibido información del estado del proceso, del número de aspirantes finalistas así como de las características principales de los mismos (aptitudes, habilidades, formación, experiencia profesional, tipo de disminución,...)

Miguel Fernández Portillo Promoción y Clasificación Profesional





Martín Mateos Blanco: de Urquinaona al Triángulo pasando por la Línea IV

Han pasado muchos años, muchos lugares, muchas cosas y muchas personas, quedando todo en el recuerdo. Por todo ello, la plantilla de Material Móvil de la Línea IV, el día 20 de mayo de 1999, dedicó un homenaje de despedida a Martín Mateos Blanco que, aunque no alcanzó altos puestos en el mundo laboral, sí que dejó un grato recuerdo entre los compañeros de trabajo que con él estuvieron.

Martín Mateos comenzó prestando sus servicios en el Metro de Barcelona el 26 de febrero de 1970 en la brigada de vías, pero unos meses más tarde pasa a formar parte de la primera plantilla de material móvil de la aún no inaugurada L-IV. Su centro estaba ubicado en la estación de Urquinaona y la plantilla se componía de cuatro personas.

Meses más tarde se inaugura la L-IV, trasladándose la plantilla al primer foso taller de la línea, que estaba situado en Alfonso X. Desde allí se hacía el control de funcionamiento de los trenes, la reparación de las anomalías que surgían y el mantenimiento de la flota, siempre que las instalaciones del foso lo permitían. Debido a la cantidad de funciones a realizar, la plantilla en la que se encontraba Martín Mateos se fue haciendo mayor.

Posteriormente se prolonga la L-IV, se aumenta la flota de trenes y se habilita el foso de Maragall para poder realizar tareas de mantenimiento. En él se instala la plantilla de Material Móvil, que sigue aumentando. En el foso de Maragall, ya es posible maniobrar con los trenes y realizar trabajos de cierta importancia, además del mantenimiento periódico de los trenes.

Al cabo de seis años, vuelve a prolongarse la L-IV, con el consiguiente aumento de la flota de trenes y de otras necesidades. Por este motivo, la plantilla de Material Móvil (y con ella Martín Mateos) se traslada a las cocheras de Roquetas, donde se fija definitivamente su centro de trabajo, pues reúne las condiciones necesarias para poder realizar todos los trabajos de mantenimiento.

Cuando se inician las reformas de la cochera de Roquetas, la plantilla tiene que trasladarse provisionalmente al Triángulo Ferroviario. Allí concluye la trayectoria laboral de Martín Mateos.

Rufino Alonso



Compañeros del Metro con el homenajead

A MARTÍN MATEOS BLANCO

Hoy te he visto compañero dejar el tajo,
Y empezar otra etapa de tu vida.
Has dejado el mundo del trabajo,
Y te pasas al trabajo de la vida.

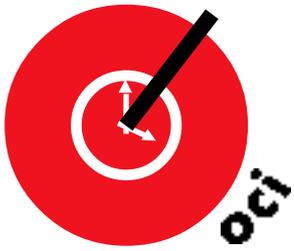
En tu alegre y sincera despedida,
Como viste estaba ausente mi persona.
Pero estabas compañero tu en mi mente,
De romero junto a la Blanca Paloma.

Mil, disculpas yo te pido compañero,
Por no estar contigo amigo mío.
Como sabes para un buen rociero,
lo más grande es la Virgen del Rocío.

Pero vaya mi deseo más sincero,
De que pases muchos años disfrutando.
De esta etapa de tu vida compañero,
Que has ganado día tras día trabajando.

J.L.Pérez Mancada





Racones: CASTELL DE BURRIAC

Ruta a pie



Vista general del Castillo

FICHA TÉCNICA

- Epoca recomendable:** Todo el año.
- Dificultad:** Baja
- Equipo necesario:** No se necesita ningún equipo especial aunque se aconseja llevar agua, ya que no existe ninguna fuente en el camino.
- Duración total:** 1 hora 20 minutos (ida y vuelta)
- Comarca:** EL MARESME



La excursión que proponemos en esta ocasión es ideal para realizarla con toda la familia por su baja dificultad. Esta ruta nos permitirá disfrutar de unas sorprendentes vistas de la costa del Maresme y del Vallés Oriental, en el marco incomparable del Castell de Burriac, un lugar mítico e histórico. Esta antigua fortaleza, construida con fines de vigilancia, pertenecía a la Baronía del Maresme.

¿Cómo llegar?

Para llegar al castillo existen dos rutas diferentes: desde Argenteu, la más larga, y desde Cabrera de Mar, que es la que aconsejamos y la que describimos a continuación.

Por la Autopista A-19, dirección Mataró, tomaremos la salida de Cabrera de Mar. A continuación, y dentro de este municipio, buscaremos la Riera, por la cual accederemos a la zona de recreo de la Font Picant (antiguo merendero, actualmente clausurado). En este lugar aparcaremos el vehículo e iniciaremos la excursión a pie.

0 minutos - Situándonos frente a la Font Picant cogeremos la pista de tierra de la derecha, que inicia su recorrido con una subida ligeramente pronunciada.

3 minutos - Encontramos una pista a la derecha que baja, la cual ignoraremos.

3 - 5 minutos - Siguiendo nuestro camino, nos dirigiremos hacia una pista, cerrada con una cadena, que se encuentra a nuestra derecha.

30 minutos - Llegamos a un pequeño replano donde existe un monolito conmemorativo. A partir de aquí tenemos dos posibilidades para alcanzar la cima del Turó de Burriac:

- Situados frente al monolito podemos tomar un sendero que lleva directamente al castillo en 5 minutos, pero su acceso es abrupto y dificultoso.
- Siguiendo por otro camino en dirección Argenteu, que se encuentra a dos minutos, encontraremos un cruce a la derecha señalizado con un poste que nos indica el tramo final para alcanzar el castillo.

Jaime Pérez Gómez
Responsable Operativo Gerencia L-4





3,1416: UN NUMERO INCONMENSURABLE

El número más celebre es, sin duda alguna, el siguiente: 3.141592653589, aunque a simple vista no presenta ningún carácter particular. Casi todos los lectores habrán podido reconocer al famoso $n^\circ \pi$ (pi) que en la escuela se simplificaba generalmente bajo la forma 3,1416. Es un número indispensable para matemáticos, ingenieros, técnicos y arquitectos, ya que indica la relación entre la circunferencia y su diámetro y permite, asimismo, calcular la superficie del círculo.

Desde muy antiguo (incluso se puede leer en la Biblia), los matemáticos observaron que la circunferencia estaba relacionada con el diámetro del círculo, pero no resultaba sencillo conocer con exactitud el número que representa esta relación. Se sabía que este número se aproximaba al 3. La descripción que se hace del mar de Bronce del templo de Salomón en la Biblia es la siguiente: «Hizo asimismo un mar de fundición de diez codos del uno al otro lado, redondo... y ceñíalo en derredor un cordón de treinta codos» (I Reyes, 7.23).

Mucho antes, los egipcios habían encontrado una cifra más aproximada a la realidad para el cálculo de la circunferencia, a saber 3,16. Los indios de la antigüedad habían encontrado el 3,0625. Así, construían altares circulares y tenían mucho cuidado en respetar exactamente esta relación, pues creían que la divinidad rechazaba un altar mal construido, desoyendo las súplicas de los fieles.

Los antiguos chinos, que se contentaron en principio con la cifra 3, utilizaron enseguida la cifra $22/7$, que se aproxima mucho a la realidad = $(3,14) 22:7 = 3,142857142$.

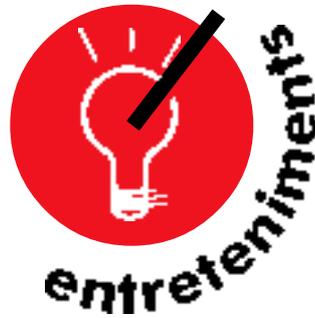
La curiosidad griega

Con los griegos, la historia de π (pi) entra en una nueva fase. Estos intentaron calcular el valor, no por experiencias prácticas, sino por cálculos y razonamientos científicos. Fue Arquímedes (287-212 a. de J.C.) quien encontró un método fundamental para el cálculo de este número. Su método consiste en inscribir un hexágono en un círculo que va, a la vez, inscrito en otro hexágono. El perímetro del hexágono exterior es, naturalmente, superior a la circunferencia del círculo, siendo inferior el contorno del hexágono inscrito en un círculo, es de longitud exactamente igual al radio de este círculo, encontramos un diámetro $1 \frac{1}{2}$ de radio) el valor de 3 para el perímetro del hexágono interior y el valor 3,4641 para el perímetro del hexágono exterior. El valor de las circunferencias se establece pues entre 3 y 3,4641. De este modo, Arquímedes encontró el valor medio de 3,232 para π que no es exacto. Más tarde se dio un nuevo paso construyendo, no un hexágono, sino un dodecágono en el interior y en el exterior del círculo.

La cicloide: no es más que el camino que recorre en el aire la hoja pegada en la llanta de la rueda.

Se obtuvo entonces el valor medio de 3.2106.





Una aproximación más exacta a la realidad se obtiene construyendo polígonos de mayor número de lados 24, 48, 96, 192, 384, etc. El polígono de 384 lados da el resultado bastante exacto: 3,141585.

El matemático francés Viète encontró en el siglo XVI un polígono de 393,216 lados, el valor de: 3,141592653.

Sin embargo, gracias al cálculo diferencial e integral inventado por Gottfried Wilhelm Leibniz (1646-1716) e Isaac Newton (1642-1727), se encontraron de modo más sencillo, mayor número de cifras exactas.

El número π (pi), así como la búsqueda de sus decimales, ha apasionado a los matemáticos a lo largo de toda la historia, primero por su interés en geometría, después por su interés en análisis con las series y las fracciones continuas, y por último, por su trascendencia demostrada por Lindemann (Alemania 1852-1939) en 1882 poniendo punto final sobre la cuadratura del círculo. Una de las cuestiones no resueltas es saber si los decimales de π son aleatorios.

Y por último decir que las series de los decimales de π se utilizan para verificar el buen funcionamiento de los ordenadores.

$\pi = 16 \text{ Arc tg } 1/5 ; /4 = 4 \text{ Arc tg } 1/5 - \text{Arc tg } 1/70 + \text{Arc tg } 1/99$ (Euler Suiza 1707-1783).

Joan Antoni Rodríguez Gasulla
Comunicación Interna.
Formación

el disparate

Era de noche
Y sin embargo llovía
A la luz de un farol apagado
Un ciego leía el periódico del día
Un cojo corría
Un manco palmas hacía
Un sordo oía
Y un calvo al ver estas cosas
los pelos de punta se le ponían.

A la mañana siguiente
Oí una voz que decía
Cara de poca ventana
Asómate a la vergüenza
Y dame un vasito de sed
Que estoy muertecito de agua

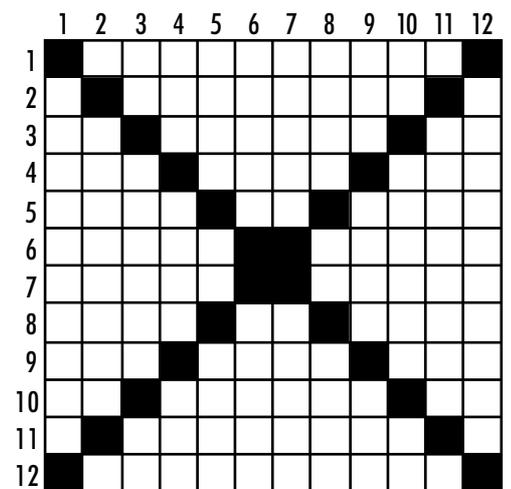
F.G.R.

(Para mis compañeros que están en puertas de la jubilación para que no pierdan el buen humor y sepan disfrutar. F.García)

mots encreuats

HORIZONTALS. - 1.- Escrito a aviso que se hace público. 2.- Cien. Música al aire libre, durante la noche. Consonante. 3.- Afirmación en provenzal. Famoso, muy conocido. Nombre de letra. 4.- Especie de chacó pequeño de fieltro. Al revés, nombre de mujer. Cloruro sódico. 5.- Lleva algo al lugar, donde se habla. Forma del pronombre. Obtuso, sin punta. 6.- Enseña, perfección. Al revés, lugar poblado de árboles de la familia de las pináceas. 7.- Extraer la humedad. Ausente, fuera del lugar. 8.- Labrar la tierra. Campeón. Tienen amor. 9.- Forma del Pronombre. Al revés, cardo borriquero. Tu este. 10.- Símbolo químico. Al revés, apellido de escritor cubano. Existe. 11.- Consonante. Hacemos una casa, a semejanza de otra. Vocal. 12.- Arrojar, despear.

VERTICALES. - 1.- Palaciegos que servían al monarca. 2.- Consonante. Ovinos de menos de un año. Consonante. 3.- Forma del pronombre. Árboles pertenecientes al género sáliz. Marchar. 4.- Periodo de treinta días. Al revés, adquiere existencia. Ouiera. 5.- Mamíferos ruminantes de la familia de los Bóvidos. Terminación de infinitivo. Al revés, parte más alta de la montaña. 6.- niños pequeños. Derribé, eché por tierra. 7.- vano, inútil. Al revés, casas solariegas gallegas. 8.- Juez musulmán. Dios Egipto. Sospeché, presentí. 9.- Sujeto can ligaduras. Hendedura. Sobrino de Abraham. 10.- Entrega. Al revés, entretenidos. Siglas comerciales. 11.- Vocal. Ándase. Consonante. 12.- Región del sur de Grecia.



Rufino Alonso

