



tercera etapa 2003 n° 68

editorial

Us fem a mans un nou número de l'Hora Punta, encetant els seus continguts amb un article relatiu a la Primera Jornada de la Dona a TMB.

TMB està fent esforços importants per tal d'arribar a una situació de plena igualtat entre homes i dones, i vol convertir-se en una empresa capdavantera a l'hora de garantir un accés al lloc de treball en igualtat de condicions. Així mateix, com empresa volem evitar qualsevol diferenciació fonamentada en el gènere, l'edat, la condició social la raça, etc.

En aquest sentit, volem destacar que els mecanismes d'accés a l'ocupació atenen a criteris objectius i en cap cas no fan distinció per motius de condició personal; d'igual forma, les retribucions depenen exclusivament dels mecanismes de classificació professional amb independència de la condició personal del treballador o de la treballadora.

Aquests esforços s'han vist premiats amb el lliurament d'un diploma, per part de l'Ajuntament de Barcelona, acreditatiu de la nostra condició d'empresa promotora de la igualtat homes-dones.

És ben coneguda l'aposta de TMB per la innovació; la creativitat i el treball en equip, i per aprofundir en el caràcter d'empresa participativa.

L'eficàcia dels Sistemes de Participació a l'hora d'aprofundir en aquest ítem, està generant una evident valoració dins i fora de TMB.

Aquest reconeixement ha dut de la mà la realització de la Primera Jornada d'intercanvi d'Experiències i Bones Pràctiques entre Renfe i TMB.

Volem destacar, així mateix, l'orgull que per a nosaltres suposa que Renfe ens hagi convidat a la III Trobada de la Participació en la Millora de la Gestió que es va realitzar a l'Auditori de la ciutat de Tarragona.

D'ambdós actes tenim una bona referència a l'Interior de la revista.

Volem també deixar palès l'interès de l'article sobre la Cotxera de Triangle. Fem una aproximació a les seves magnituds en plantilla, material mòbil i instal·lacions, i podem garantir que la professionalitat, la competència i l'esperit solidari d'aquells que hi treballen és encara més gran que les instal·lacions.

En el recorregut pels diversos grups professionals de la casa, avui ens aturem per parlar un xic de mecànics de línia i dels remolcadors. Esperem que us agradi la semblança.

En l'àmbit de la salut, el Servei Mèdic ens explica les noves característiques dels reconeixements mèdics periòdics i la seva incidència sobre els diversos col·lectius de treballadors.

Fem a continuació una aproximació al balanç de l'acció social a TMB al 2002. Volem destacar els projectes de col·laboració amb empleats i exemples de voluntariat que hi recollim. Creiem que són un exemple extraordinari de solidaritat, motivació i altruisme.

Ens agradaria destacar, també, l'entrevista que fem a Joan Antoni Rodríguez Gazulla, home captivador i gran professional, que resumeix 46 anys de la història de Metro.

Les paraules finals volem que siguin de record. en lloança de la Maria Ramos Fontova, iniciadora de la tasca de Comunicació Interna a TMB i dona que ens va demostrar, fins a l'últim dia, què significa viure amb dignitat, integritat, tendresa i amistat.

Hora Punta



1ª Jornada de la Dona a TMB



Intercanvi de experiències RENFE - TMB



C.O.N. Triangle



L'acció social de TMB durant l'any 2002



Joan Antoni Rodríguez Gazulla 46 anys de la història de Metro

	la Jornada de la dona a TMB	3
	TMB rep, de mans de l'alcalde, el Sr. Joan Clos, el Diploma d'Empresa Promotora de la igualtat homes-dones	7
	I Jornada de Intercambio de experiencias entre RENFE y TMB	8
	Els membres del grup de treball Buho-3 de Material Mòbil de Metro exposen el seu projecte en un acte intern de RENFE	12
	La Cotxera de Triangle	14
	Tots movem Barcelona: Mecánicos de Línea	18
	Els reconeixements mèdics periòdics han canviat	21
	La acción social en TMB a lo largo del año 2002	24
	Viaje a la Galicia del chapapote	27
	África es diferente	30
	«El Rodri» 46 anys la història del Metro	32
	Carta de agradecimiento a un compañero	36
	Rally «Aicha des Gozelles»	37
	Memoria deportiva	40
	El mundo de la mochila	41
	Cursa del «Corte Inglés»	41
	Entrega premios XI Concurso Fotográfico Hora Punta	42
	Bodas de plata	44
	Festa d'aniversari	45
	La Maria Ramos ja no és amb nosaltres	46
	Mots encreuats /solucions al número anterior)	46
	Mots encreuats	47



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

Coordinació de l'edició
i assessoria redaccional:

Consell de Redacció

Rufino Alonso Fernández (Roquetas)
María Dolores Álvarez Arranz (Santa Eulàlia)
Diego Balsera Rodríguez (Gerència L-3)
J. Antonio Crespo Fernández (Zona Franca I)
Enric García Serrano (Llevant)
Manel García Andreu (Borbó)
Margarita Latorre Pelegrín (Santa Eulàlia)
Isabel León Montero (CRT)
Manuel López Rodríguez (Llevant)
Jordi Orta Roca (Zona Franca II)
Angeles Rodríguez Coto (Santa Eulàlia)

Col·laboradors n° 68:

José Antonio Nuel
M^a. Angels Vidondo
Miquel Mira
Jesús López
CON Triangle
Ángel Mencías Valero
Rafael Solano Bernal
M^a Isabel García
Joaquín Sánchez
Soña Pérez
Dolors Thomas

Edició: Comunicació Interna

Producció: Autoedició

Maquetació: Susana Dominguez

Impressió: INGOPRINT

n° 68: juliol 2003

Tirada: 11.000 exemplars

1 a JORNADA DE LA DONA A TMB

El passat dia 5 de març es va celebrar la primera Jornada de la Dona a TMB, amb la col·laboració dels dos sindicats majoritaris, CC. 00. i UGT, i amb el suport de l'empresa en la seva organització.



La jornada va ser un èxit, ja que hem de considerar que entre les participants es trobava el 90 % de la plantilla de conductores. També hi va assistir personal de Metro i personal que no era de la línia. La jornada es va desenvolupar en horari de matí i de tarda, i va consistir en una sèrie de xerrades sobre temes d'interès per a les dones i de total vigència com a treballadores.

Els temes tractats van ser els següents:

Drets i oportunitats laborals

La ponent del tema era l'Esther España, conductora, del sindicat CC. 00. En la seva dissertació va deixar palès que cal incentivar la major presència de dones en els càrrecs de responsabilitat.

Així mateix, va parlar dels mecanismes que cal activar per aconseguir una representació equilibrada d'homes i de dones.

Llei de Conciliació Familiar

La ponent va ser Yolanda Vico, responsable de la secció de la Dona de la Federació de Comunicació i Transport de CC. 00.

Aquesta llei abraça molts temes d'interès per conciliar la vida professional i la familiar; alguns d'ells, potser els més importants, són:

- 1) Permisos retribuïts
- 2) Reducció de la jornada per motius familiars
- 3) Risc durant l'embaràs
- 4) Adopció o acolliment
- 5) Excedència per tenir cura de familiars

Negociació col·lectiva

La ponent va ser Sensi Domínguez, responsable del Departament de la Dona d'UGT Catalunya.

Cal incentivar la major presència de dones en els càrrecs de responsabilitat

Quant a la negociació, es va deixar molt clar que tots aquells forats que la Llei deixa es poden intentar tapar amb la negociació col·lectiva, tot incloent pactes que puguin millorar les condicions de la dona treballadora i de la vida familiar.

Evolució històrica del rol de la dona

Aquest tema va anar a càrrec de Miquel Bonilla, director de personal de l'Àrea Operativa d'Autobusos.

La xerrada va començar situant les persones en el moment que deixen de ser súbdits per a ser ciutadans, després de la Revolució Francesa. A continuació, es va fer una ressenya històrica de les dones importants a Espanya, a l'època de la República, com Frederica Montseny, Victòria Kent...

Finalment, el ponent va encoratjar les dones a participar braç a braç amb els homes en el dia a dia, així com a no tenir ni timidesa ni complexos d'inferioritat.

Violència i agressions (mobbing)

La ponent va ser M^a José Carrillo (Secretaria de la Dona de CC. 00. de Metro).

Va parlar sobre els diferents tipus de violència, tant a casa com a la feina, especialment del mobbing, que actualment està causant moltes baixes per depressió a les empreses en general. Es esfereïdor l'augment que ha tingut en els darrers temps.

La ponent va comentar com ens podem defensar les dones d'alguns tipus d'agressions.

L'atur

Aquest tema va anar a càrrec de Rafi Delgado (Secretaria de la Dona del Sector Aeri Civil).

Es va fer un estudi per veure els motius que fan que la taxa d'atur en les dones sigui més alta que en els homes tot i que les dones tenen un percentatge més alt de carreres universitàries acabades.

Després de cadascuna de les intervencions es va obrir un torn de paraula en què els assistents van poder preguntar els dubtes que tenien sobre el tema.

Per la tarda, la jornada es va fer més lleugera. Vàrem comptar amb la intervenció de Paula Gil, diplomada en Infermeria, que, a més, compta amb un postgrau en urgències prehospitalàries, és infermera de toxicomanies a Can Brians i és també coordinadora d'«Infermeres per al món».

La Paula ens va explicar la seva experiència a Mauritània, on va estar un any muntant una Escola d'Infermeria i ensenyant un grup de 110 persones -100 dones i 10 homes-, tots ells personal sanitari, a tenir uns coneixements d'higiene i de sanitat per poder funcionar per ells mateixos.

L'experiència va ser enriquidora, i la Paula va acompanyar el seu relat sobre el tema amb fotografies que reflectien la situació a Mauritània, en especial la situació de les dones. Al final, les assistents van fer moltes preguntes; tothom va mostrar molt d'interès pel tema, i la ponent el va desenvolupar amb gran coneixement i, sobretot, amb una gran humanitat.

D'aquesta jornada destacaria, a més, l'assistència massiva de conductores, ja que hi van haver 35 assistents, malgrat que era la primera vegada que es feia i que no totes les conductores pertanyen al mateix centre de treball, sinó que estan distribuïdes per diferents llocs.

**Fa 40 anys,
Nacions Unides
va declarar el dia 8
de març com Dia
internacional
de la Dona Treballadora**

També va venir personal d'oficines i representants sindicals de Metro i TB. Tot i que hi havia una majoria de dones, els homes també van assistir a l'acte, cosa que demostra que la igualtat no és una paraula sinó un fet que té cara i ulls i que existeix sempre que oblidem les diferències que sovint ens ha marcat la societat.

Una jornada per a la dona, perquè?

Algunes persones poden pensar que el fet de dedicar un dia l'any a la dona ja és discriminació. La realitat no és aquesta; la realitat ens indica que mentre les dones i els homes no se'n surtin igual de bé a les estadístiques, i les dones no deixin d'estar per sota en tot, caldrà fer un dia especial per recordar que això passa, per intentar posar atenció en el tema, i per fer que, poc a poc, les dones guanyin el terreny que els correspon.

Aquest dia també ha de servir per encoratjar les dones a perdre la por i la timidesa. Cal anar endavant i ser dona sense que això impliqui imitar actuacions d'home! S'ha de guanyar la batalla sense oblidar que els trets físics són diferents: no es tracta d'imitar allò que fa un home, ja que en el moment que s'imita l'home es crea una altra vegada un model masculí a seguir, quan ningú no ha dit que el model femení no sigui correcte.

Potser aviat no caldrà tenir un Dia de la Dona Treballadora però, ara com ara, aquest segueix fent falta. La igualtat és un camí de molts quilòmetres i encara només n'hem fet uns quants metres.

LLEI DE CONCILIACIÓ FAMILIAR (alguns trets)

Embaràs i maternitat

L'embaràs és una situació protegida, però, compte: es protegeix la funció reproductora, no la dona pel fet de ser dona.

Aquesta protecció la lliga a la protecció del nonat, el nounat i el menor de primera infància.

La realitat ens indica que mentre les dones i els homes no se'n surtin igual de bé a les estadístiques, i les dones no deixin d'estar per sota en tot, caldrà fer un dia especial per recordar que això passa

Es protegeix d'igual manera la maternitat natural i l'adoptiva, l'adopció i l'acolliment previ.

És irrellevant l'estat civil de la mare.

En la maternitat, la titular del dret és sempre la dona treballadora, malgrat que **pot cedir aquest dret al pare**. El dret només el pot exercir aquell qui treballa; si del pare i la mare només treballa un, només aquest pot exercir el dret.

S'exigeix l'afiliació i l'alta a la Seguretat Social amb un període mínim de cotització de 180 dies dins dels cinc anys anteriors al part. En contractes a temps parcial el període mínim de cotització és de 18 mesos anteriors a la data del part.

Seguretat durant l'embaràs

En cas de risc per a la dona treballadora que hagi de donar a llum o que estigui al període de lactància, o en cas de risc per al fetus, l'empresa haurà d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar aquest risc. (En aquest cas, la llei és més extensa, però val a dir que inclou la no realització de treball nocturn o la realització de treball per torns).

Si l'adaptació és incompatible amb el seu lloc de treball, es reconeix el dret de ser traslladada a un altre lloc de treball adient del seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el seu dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Ningú no ha dit que el model femení no sigui correcte

Es reconeix el dret remunerat de la dona embarassada d'absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part; sempre amb avís previ a l'empresari i justificació de la necessitat de dur-les a terme en jornada de treball.

Durada del permís maternitat/paternitat

- Setze setmanes ininterrompudes que s'amplien, en cas de part múltiple, en dues setmanes més per cada fill.
- Aquest període resta a lliure arbitri de la dona, encara que sis setmanes són obligatòries posteriorment al part.
- Si treballen tots dos (pare i mare) es pot optar perquè el pare en gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de forma simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva incorporació efectiva al treball li suposi un risc per a la salut.
- En cas de part prematur o que el nounat hagi d'estar hospitalitzat a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora i a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores amb disminució proporcional del salari.

- Els períodes de descans per maternitat podran gaudir-se a règim complet o parcial. Per fruir del permís per maternitat a temps parcial és imprescindible l'acord entre el treballador afectat i l'empresari. Aquest acord pot celebrar-se tant a l'inici del descans com en un moment posterior i es pot estendre a tot el període de descans o a una part.
- Aquest dret es pot exercir tant per part de la mare com del pare, sempre recordant que les sis setmanes posteriors al part són de descans obligatori de la mare.
- En cas d'adopció o d'acolliment i en funció de la circumstància (la Llei és més extensa que el que aquí reflectim) també es genera el dret a les setze setmanes ininterrompudes de permís.
- Si l'adopció és internacional, a més, es genera un període anterior a l'adopció de quatre setmanes de permís.
- Si, durant el permís de maternitat, existeix el període de vacances amb tancament de l'empresa, a menys que no existeixi cap pacte individual o col·lectiu en contra, el període de vacances no es podrà gaudir en època diferent.

La Llei és molt àmplia, i potser donaria lloc a anar publicant trets de la mateixa en altres capítols. Esperem que serveixi com a exemple el tema de l'embaràs per saber com enfoca la nova llei els drets de la dona treballadora. Deixem oberta, per a un altre moment, la possibilitat d'afegir més dades sobre el tema.

Margarida Latorre
Hora Punta

L'incorporació de la dona al mercat de treball no s'ha traduït en la igualtat de condicions de les persones ni en més polítiques veritables que corresponsabilitzin als homes de la cura dels infants i de la conciliació de la vida laboral i familiar



Conseller Delegat, el Sr. Constantí Serrallonga i Tintoré

TMB REP, DE MANS DE L'ALCALDE, EL SR, JOAN CLOS, EL DIPLOMA D'EMPRESA PROMOTORA DE LA IGUALTAT HOMES-DONES

El passat 14 de març tingué lloc el lliurament de Diplomes del Projecte «Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona». L'acte es va celebrar al Saló de Cròniques de l'Ajuntament, i formava part d'una jornada de treball anomenada «La ciutat de Barcelona vers la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones».

Aquest projecte té com a objectiu promoure la igualtat entre homes i dones a les empreses de Barcelona, a través de l'aplicació de bones pràctiques que s'han recollit en una Guia de criteris ètics per la igualtat d'oportunitat entre homes i dones. Aquesta guia recull l'esforç que han fet totes i cadascuna de les empreses capdavanteres en l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre el seu personal .

TMB estava entre les setze empreses que van rebre el Diploma, que va ser recollit pel nostre Conseller Delegat, el Sr. Constantí Serrallonga i Tintoré.

Hora Punta

La Directiva 2002/73/CE anima als països membres de l'Unió Europea a crear organismes nacionals per reforçar ('igualtat d'oportunitats i defineix què significa la discriminació directa i indirecta i que es l'assajament i l'assajament sexual

100 euros al mes per cada fill menor de 3 anys

Des de començaments d'enguany totes les mares treballadores que cotitzin a la Seguretat Social tenen dret a un ajut per fill menor de 3 anys, si conviuen amb ella, per import de 100 euros mensuals. L'ajut es pot sol·licitar directament en les oficines de (Agència Tributaria, a través de intranet (www.agenciatributaria.es), per correu enviant l'imprès Model 140 o trucant al telèfon 901200345.



I JORNADA DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE RENFE Y TMB

El 14 de mayo tuvo lugar en la sala de actos del Área Metropolitana de Barcelona la I Jornada de Intercambio de experiencias y buenas prácticas entre RENFE y TMB.



Este encuentro quería ser un primer contacto para hablar de las experiencias de participación entre las dos empresas, que comparten el objetivo de transportar viajeros mediante un mismo tipo de transporte, el transporte ferroviario.

Esta intención ya se avanzó cuando el grupo de trabajo Buho-3, de Material Móvil de Santa Eulalia, fue invitado a presentar su proyecto en una de las Jornadas Internas de Participación de RENFE, el 4 de marzo en Tarragona.

Asimismo, el Sr. Agustín del Castillo, director general de la Red de Metro de TMB, fue invitado a escribir un artículo en la revista interna de calidad de RENFE, en el número 25, correspondiente a Marzo-Abril.

A las 9 de la mañana se procedió a la recepción de los asistentes a esta I Jornada y a la entrega de documentación; la sesión de trabajo empezó media hora después.

El Sr. Agustín del Castillo y el Sr. Abelardo Carrillo, director gerente de Cercanías de RENFE, inauguraron la Jornada con una breve introducción sobre las particularidades de cada empresa, tanto en lo que se refiere al servicio que ofrecen a sus clientes



como al modo en el que enmarcan la participación de los empleados dentro del engranaje de la empresa.

Seguidamente se dio paso a los verdaderos protagonistas del acto, los participantes de grupos de trabajo de las dos empresas: 4 grupos de trabajo de Metro y 4 de RENFE.

Los grupos de trabajo que expusieron sus proyectos fueron:

- **La Termografía aplicada al Mantenimiento Preventivo de las instalaciones de catenaria.**
Mantenimiento de Infraestructura, RENFE
- **Proyecto de Mejora: Furgó Pluma**
Grupo de Trabajo: TORNEM-HI
Servicio de Infraestructuras, Metro Barcelona, TMB
- **Las líneas de la Gerencia Operativa de León en casa.**
Circulación, RENFE
- **Proyecto de Mejora: EU.GENIO**
Grupo de Trabajo: EU.GENIO
Servicio de Material Móvil, Metro Barcelona, TMB
- **Civia: las innovaciones tecnológicas del nuevo tren de Cercanías.**
Cercanías, RENFE
- **Proyecto de Mejora: Manual de Estación**
Grupo de Trabajo: Manual de Estación
Gerencia L-3, Metro Barcelona, TMB





- **Técnicas de mantenimiento predictivo en motores de tracción eléctricos.**
Mantenimiento Integral de Trenes, RENFE

- **Proyecto de Mejora: Señalización puertas**
Grupo de Trabajo: GEMOL-4
Material Móvil y Gerencia L-4, Metro Barcelona, TMB

Los grupos apoyaron sus explicaciones con una presentación en PowerPoint. Además, en el caso de Metro, y como ya es habitual en nuestras presentaciones, se amplió la información con la proyección de un vídeo explicativo de cada uno de los cuatro proyectos expuestos, vídeo realizado por el Departamento de Comunicación Interna - Audiovisual de TMB.

Las presentaciones eran introducidas por una mesa de ponentes que comentaban los proyectos y daban paso al turno de preguntas del público.

En estas participaciones, tanto de la mesa como de los asistentes, se pudieron comprobar de nuevo los vínculos que unen a ambas empresas, tanto por el trabajo que desempeñamos como por un objetivo común: la mejora continua.

Además de los miembros de los grupos y de los diferentes ponentes se contó con la presencia de la Dirección de Metro y RENFE.

Durante las exposiciones de los diferentes proyectos disfrutamos de un interludio musical a cargo del Coro de TMB. Esta fue la Presentación Oficial del Coro de TMB, con un gran éxito.

En estas participaciones, tanto de la mesa como de los asistentes, se pudieron comprobar de nuevo los vínculos que unen a ambas empresas



El Coro de TMB se compone de 23 miembros y en esta primera actuación oficial interpretaron siete temas.

En la clausura, el Consejero-Delegado, Sr. Serrallonga, y el Director Corporativo de Calidad de RENFE, Sr. Lloret, intercambiaron los trofeos con los que cada empresa premia los proyectos más destacados.

En este intercambio dieron un repaso a la trayectoria de cada empresa en el ámbito de la participación y la mejora continua.

En uno de los momentos más emotivos del acto se hizo especial mención al significado que cada trofeo tiene para aquéllos que lo reciben.

Después de este intercambio, los miembros de los grupos subieron al escenario para recibir un reconocimiento a su participación en este acto.

J. A. Nuel





ELS MEMBRES DEL GRUP DE TREBALL BUHO-3 DE MATERIAL MÒBIL DE METRO EXPOSEN EL SEU PROJECTE EN UN ACTE INTERN DE RENFE

TMB va ser convidat per RENFE a participar en l'acte III Encuentro de la Participación en la Mejora de la Gestión, que va tenir lloc a l'Auditori de la ciutat de Tarragona el 4 de març de 2003.



Visita del Auditori de Tarragona durant l'acte.



J.A. Nuel explicant els sistemes de participació a TMB.

En aquestes trobades, els grups de treball de RENFE exposen els seus projectes de millora davant la seva direcció en un acte que s'agermana amb els que també fem a casa nostra. En aquesta edició van ser onze les propostes escollides per presentar-les a la direcció.

En el decurs d'aquestes presentacions de projectes desenvolupats pel personal de RENFE, Sistemes de Participació de TMB va tenir un temps rellevant per exposar la seva gestió en aquest àmbit.

En la seva intervenció a Tarragona, en Josep Antoni Nuel, responsable de Sistemes de Participació, va explicar la filosofia i els resultats de la gestió de la participació dels grups de treball i de les Iniciatives Individuals de Millora a Metro, i els va il·lustrar amb la presentació del grup de treball BUHO-3 de Material Mòbil de Metro, que va exposar el seu projecte «Tarja Comprovació Llaç Portes S/4000».

Els membres del grup de treball BUHO-3 van fer l'exposició del seu projecte davant un auditori d'unes quatre-centes persones. La projecció d'un vídeo amb imatges del projecte, produït pel Departament d'Audiovisuals de Comunicació Interna, va tancar la intervenció de la nostra empresa.

Al final de l'acte els membres del grup de treball de TMB van rebre un reconeixement a la seva participació per part de la Direcció de RENFE

La proximitat en les tasques d'ambdues empreses i l'orientació a la millora continua en el nostre treball, tant a RENFE com a Metro de Barcelona, fa que compartim les mateixes preocupacions, fet que va quedar palès en els comentaris elogiosos que la presentació d'aquest projecte va suscitar entre els altres ponents.

Al final de l'acte els membres del grup de treball de TMB van rebre un reconeixement a la seva participació per part de la Direcció de RENFE.

Aquest és un primer contacte abans de la I Jornada de Intercambio de experiencias en Participación y buenas prácticas.

Aquesta jornada, que té lloc a Barcelona el 14 de maig d'enguany, pretén ser la primera d'una sèrie de trobades que permetin un contacte més proper entre empreses unides tant per l'activitat comuna, com per un mateix esperit de participació.

RENFE va recollir aquestes intencions en la seva revista corporativa de qualitat on feia especial esment en la participació del grup de treball BUHO-3 a Tarragona.

À més, en el darrer número d'aquesta revista interna de RENFE, el Director de l'Àrea de Metro, el Sr. Agustín del Castillo, ha estat convidat a escriure un article.

No hi ha cap dubte que aquestes experiències d'intercanvi són moments de comunicació i d'enriquiment per a dues empreses que tant tenen en comú.

Àngels Vidondo
Sistemes de Participació



Els integrants del grup Buho-3 fent l'exposició del seu projecte.

Aquestes experiències d'intercanvi són moments de comunicació i d'enriquiment per a dues empreses que tant tenen en comú





LA COTXERA DE TRIANGLE

Les instal·lacions del Triangle Ferroviari estan situades en una superfície de 60.000 m² al Barri de Sant Andreu (final de la Rambla Prim), en un terreny delimitat per tres línies de ferrocarril, que són les que li donen el nom.

Les seves instal·lacions allotgen:

L'obertura del Centre Operatiu de Negoci (C.O.N) de Triangle, l'any passat, va ser una fita molt important, ja que feia trenta anys que no s'obria una nova cotxera a la companyia

Cotxera Taller F C. Metropolitans

Sobre l'esmentada superfície s'han construït les instal·lacions corresponents als tallers de manteniment de trens, amb 26.000 m², i el dipòsit de Trens de L-2 de Metro, amb 34.000 m².

Cotxera d'Autobusos

Al damunt s'ha aixecat la Cotxera d'Autobusos, que ocupa una superfície total de 47.000 m², als quals cal afegir l'aparcament de vehicles privats, que té una superfície de 5.800 m².

L'obertura del Centre Operatiu de Negoci (C.O.N) de Triangle, l'any passat, va ser una fita molt important, ja que feia trenta anys que no s'obria una nova cotxera a la companyia.



- L'edifici d'oficines presenta planta baixa més tres pisos, dels quals són ocupats la planta baixa i el primer pis (2.831 m²); ara per ara, els pisos segon i tercer són lliures (2.896 m²).

A la planta baixa hi ha el vestíbul -on es pot trobar tota la informació d'última hora referent al servei-, l'oficina d'explotació i una àrea de descans.

Al primer pis trobem l'oficina administrativa, els caps de les diferents àrees i les aules de formació.

- L'edifici dels tallers de reparacions, en el qual s'ubica també la dependència de Vestuari de TMB, té una superfície total de 4.096 m².

- Al pati d'aparcament podem distingir:

- Àrea de pulmó, de 5.400 m²
- Àrea d'instal·lacions exteriors, de 965 m²
- Àrea de provisió de benzina, de 600 m²
- Àrea de rentat de vehicles, de 900 m²
- Zona de aparcament, de 26.722 m²
- Garita de porteria, de 15 m²
- Espai de circulació, de 7.595 m²

Hem de destacar les modernes instal·lacions d'ambdós edificis. La climatització i l'enllumenat són gestionats per un sistema informàtic. La depuradora recull l'aigua del rentat dels autobusos i la recicla. El sistema d'escalfament de l'aigua sanitària es produeix per plaques solars, situades al terrat del edifici.



Àrea de provisió de benzina i edifici d'oficines



Les nostres instal·lacions i el nostre material mòbil cobren vida mercès a la feina efectiva i professional dels 745 companys que hi treballen

La superfície total dedicada a pati i a aparcament d'autobusos és de 42.187 m², i en aquesta àrea hi ha aparcats 227 autobusos estàndard i 24 d'articulats, que donen servei a les 23 línies que es cobreixen des d'aquesta cotxera (11, 17, 20, 34, 35, 36, 40, 42, 44, 50, 51, 55, 58, 62, 71, 73, 74, 76, 96, 97, 103, 104 i 159).

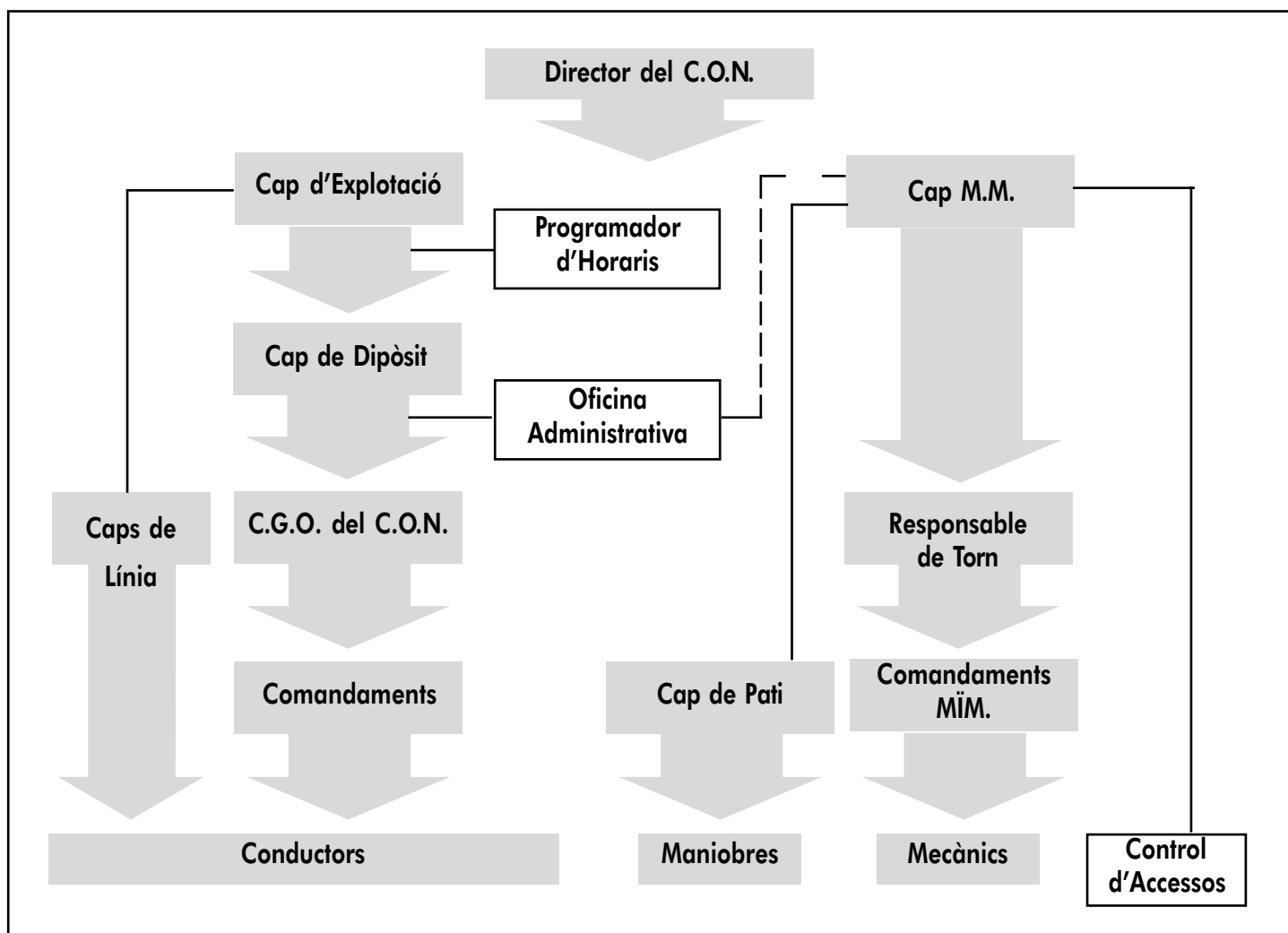
Les nostres línies donen servei principalment a la meitat dreta de la ciutat. Malgrat això, estem presents a zones emergents de servei a Barcelona, com la muntanya de Montjuïc, Diagonal Mar i Poble Nou, i la Barceloneta. També a les zones de La Maquinista, Trinitat i Ciutat Meridiana. I a altres poblacions com Santa Coloma, Badalona, Sant Adrià, i Montcada i Reixac.

Això fa que els nostres conductors siguin uns grans coneixedors de la nostra ciutat i de les poblacions que ens envolten pel costat nord.

Tenim en aquest centre línies de gran magnitud, com la 74, i línies que apropen el servei a altres punts que podien quedar poc comunicats, com la 97.

Les nostres instal·lacions i el nostre material mòbil cobren vida mercès a la feina efectiva i professional dels 745 companys que hi treballen.

L'estructura organitzativa del CON s'ajusta al següent organigrama:





Tots ells garanteixen el servei diari, tot assegurant el correcte manteniment del material mòbil així com la correcta explotació de les línies.

A Triangle també es troba l'emplaçament del Servei d'Enginyeria Bus i Nous Desenvolupaments, amb una plantilla de 21 persones, que tenen la responsabilitat d'atendre i de vigilar la qualitat tecnològica i l'oficina tècnica de tots els autobusos que integren la flota, així com el desenvolupament de nous projectes, com ha estat la incorporació d'autobusos de gas natural i, en un futur proper, d'autobusos d'hidrogen.

A les obres de la cotxera hem d'afegir els treballs d'anivellament i els ponts d'accés i finalment, la construcció d'una gran llosa que cobreix bona part de l'espai de l'aparcament d'autobusos.

L'esmentada llosa defineix el nivell de carrer i es convertirà en la prolongació del teixit urbà del barri una vegada coberta la línia fèrria que delimita el costat nord-oest. Per aquesta zona hi ha hagut diferents projectes per edificar equipaments per al barri.

La inversió corresponent a la cotxera (edifici d'explotació, taller i pati d'aparcament) és de 14.727.169 €.

Els ponts de connexió, la urbanització del carrer Jaume Bossa, l'estructura de la llosa i els projectes i la direcció d'obra de tota l'actuació han suposat un desemborsament de 18.933,522 €.

CON Triangle

**A Triangle
també es troba
l'emplaçament
del Servei
d'Enginyeria Bus
i Nous
Desenvolupaments
amb la
responsabilitat
d'atendre i de
vigilar la
qualitat
tecnològica i
l'oficina tècnica
de tots els
autobusos que
integren la flota,
així com el
desenvolupament
de nous
projectes**



TOTS MOVEM BARCELONA

A lo largo de los artículos que llevan este título hemos conocido a personas de la empresa con trabajos que se asientan, fijos, en un lugar. Hoy nos vamos a referir a personas cuyo trabajo es el de estar en todas partes, aunque nos suene extraño: son los mecánicos de línea y los mecánicos remolcadores.

MECÁNICOS DE LÍNEA

Su ubicación, en cuanto a centro de trabajo, es Poniente, aunque su trabajo consiste en viajar por toda Barcelona y parte de su área metropolitana.

Son 22, entre mecánicos, mecánicos de línea y mecánicos remolcadores. Todos son mecánicos, y lo único que los diferencia, hasta ahora, es llevar o no llevar remolque. En un futuro próximo, todos pasarán a tener categoría AIR (Asistencia Integral en Ruta, porque todos estarán capacitados para llevar los remolques.

Van solos, con su furgoneta o remolque, por la calle, y se dirigen al lugar donde existe una avería, un accidente o un incidente con un autobús. Su trabajo, si lo expresáramos verbalmente, sería asistir a los vehículos de la flota cuando sufren avería, accidente o incidente.

Normalmente a cada mecánico se le asigna una zona, pero en un momento determinado puede asistir en otra



Joan Llopart Llopart, Sergio Roda García, Jorge Mas López y José Manuel Barandela Novoa.



Antonio Serrano Mudarra,
Rufino Granados Rosas y Jorge
Gimeno Llana.

Con su flota de ocho furgonetas y tres remolques, y en varios turnos de relevo, atienden la cifra de entre 100-150 averías diarias.

Normalmente a cada mecánico se le asigna una zona, pero en un momento determinado puede hacer una asistencia en otra; se ha llegado a dar la circunstancia de que en una mañana uno de ellos haya atendido un autobús en Badalona y otro en Cornellà, con el desplazamiento de punta a punta de la ciudad que ello supone.

A veces es una avería; otras, por ejemplo, el atasco de un autobús en una calle estrecha con coches aparcados; ellos acuden a ayudarlo a salir. Sea lo que sea, resuelven el tema.

En ocasiones, la avería se da poco antes del fin de su jornada. Entonces, irremediablemente deben dilatar la jornada y trabajar más tiempo para no dejar el coche parado. Es parte de su trabajo: el problema se presenta en cualquier momento, a cualquier hora.

Me cuentan que cuando lo tienen un poco «crudo» es cuando deben remolcar un vehículo elevado, por ejemplo por una avería en el eje delantero. Con los medios de que disponen, el autobús queda pendulando. Nos consta, no obstante, que en ese aspecto se está haciendo, por parte de la empresa, un esfuerzo importante para solucionar el problema.

**El problema se
presenta en
cualquier
momento, a
cualquier hora**

**Su trabajo les
obliga a
conocer
perfectamente
todos los
modelos de
vehículos de
nuestra flota y
toda la ciudad
de Barcelona**

Además de reparar autobuses averiados en la calle, los mecánicos de línea atienden el mantenimiento de su propia flota de vehículos y el almacenaje de repuesto

La verdad es que impresiona imaginarse un autobús de 18 metros y un remolque de 6 metros -en total, 24 metros de convoy- circulando por la ciudad.

Su trabajo les obliga a conocer perfectamente todos los modelos de vehículos de nuestra flota y toda la ciudad de Barcelona, así como algunos alrededores, ya que ahí es donde se desarrolla su actividad. También deben conocer a la perfección el recorrido de las líneas de autobuses, para situar dónde se halla el coche averiado.

El mecánico de línea debe asumir, en cuestión de pocos minutos, un gran compromiso. Primero recibe un mensaje de avería de CRT, y entonces se traslada al lugar donde se da el problema, lo comprueba y decide, en muy poco tiempo, si el coche se arregla allí o va a retiro. No es fácil sobrellevar ese nivel de estrés, ya que un error en su trabajo -y el error es humano- puede dar lugar, por ejemplo, a la retirada no necesaria de un vehículo que podría circular. Si ello pasa alguna vez, debemos pensar que trabajan bajo la presión de que el vehículo averiado, normalmente, está interfiriendo el tráfico, en medio de la calle, y ellos deben asumir la responsabilidad de dejarlo un tiempo más y repararlo o enviarlo a retiro porque la circunstancia lo obliga.

Los días de lluvia, o las inclemencias del tiempo en general -sobre todo en invierno-, no facilitan nada su tarea. Pero cuando lo tienen peor es, sin duda, cuando están revisando un coche, han puesto los conos y viene algún conductor imprudente que saltándose todas las normativas de tráfico, se les cuela por donde no debe; en ese momento sí que en ocasiones puede generarse alguna situación conflictiva e incluso peligrosa. Ya sabemos que no todo el mundo tiene claro que infringir el código de circulación es jugarse la vida; y lo peor es cuando no tienen claro que también se juegan la de los demás.

Además de reparar autobuses averiados en la calle, los mecánicos de línea atienden el mantenimiento de su propia flota de vehículos y el almacenaje de piezas de repuesto.

En ocasiones también colaboran con la Guardia Urbana en la retirada de vehículos de vías rápidas. Ellos y los bomberos son los únicos preparados para sacar determinados vehículos de la calle.

La soledad con la que los mecánicos de línea desarrollan su trabajo y las decisiones rápidas que deben tomar marcan a este colectivo; no obstante, la sensación que traspasan es de fluidez, de que las cosas se solucionan y de que ellos están acostumbrados a navegar por ese río de averías que afectan a nuestra flota todos los días. Reconocer su buen trabajo es de ley.

Margarita Latorre



ELS RECONeixEMENTS MÈDICS PERIÒDICS HAN CANVIAT

Des de fa uns mesos, i amb motiu de l'aplicació de la Llei de Prevenció, els reconeixements mèdics periòdics han canviat per ajustar-se millor a allò previst en l'esmentada norma.

En aquest article volem informar de les variacions més significatives dels reconeixements mèdics en el marc de la vigilància de la salut i, al mateix temps, de la posada en marxa del programa «Gent sana».

Críteris bàsics per a la vigilància de la salut

- Es un component fonamental de la prevenció de riscos laborals
- Suposa una nova orientació de l'activitat sanitària en el camp de lo infermeria i la medicina del treball
- No és una activitat exclusivament assistencial de contacte amb els treballadors
- Té un abast individual i col·lectiu
- És un element per a la promoció de la salut dels treballadors
- Requereix protocols d'actuació específics segons els riscos laborals
- Ha de respectar la intimitat dels treballadors i el caràcter confidencial de lo informació
- No ha de generar discriminació laboral
- No s'ha de confondre amb control de l'absentisme
- Requereix independència professional

La prevenció suposa un conjunt d'actuacions orientades a evitar els danys a la salut, raó per la qual el seu referent fonamental, tant per identificar els problemes com per verificar la idoneïtat

de les solucions, no és altre que el propi estat de salut dels treballadors. La vigilància de la salut, en tant que recollida sistemàtica de dades sobre l'esmentat estat de salut dels treballadors, és una font d'informació imprescindible per a l'avaluació dels riscos i de l'eficàcia de les mesures preventives. Per poder complir aquest objectiu ha estat necessari adequar les activitats orientades a la recollida d'informació sobre l'estat de salut dels treballadors i, per tant, també les que fan referència als reconeixements mèdics periòdics.

Reconeixements mèdics

Abans

Obligatori

Ara

Voluntaris amb les excepcions següents, previ informe dels representants dels treballadors:

- Exposició a condicions de treball que impliquin risc a la seguretat pròpia i o de tercers.
- Exposició a condicions de treball regulades per un reglament que garanteix la protecció enfront a riscos específics.
- Treballs en què sigui imprescindible avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut.

Proves generals

Proves específiques i que causin les menors molèsties possibles als treballadors.

La vigilància de la salut, en tant que recollida sistemàtica de dades sobre l'esmentat estat de salut dels treballadors, és una font d'informació imprescindible per a l'avaluació dels riscos i de l'eficàcia de les mesures preventives



Protocols i periodicitat

Protocol	Periodicitat*
• Protecció de riscos físics:	
P 1 . Soroll	1, 3 o 5 anys
Pla. Genèric respiratori.....	1 o 3 anys
P2b. Asbest.....	1 o 3 anys
• Protecció de riscos químics:	
P3. Genèric químic	1 o 3 anys
• Protecció de riscos biològics:	
P4. Genèric biològic.....	1 o 5 anys
• Protecció de riscos derivats de les exigències físiques:	
P5. Manipulació manual de càrregues ...	1 o 3 anys
P6. Càrrega postural estàtica	1 o 3 anys
P7. Moviments repetitius	1 o 3 anys
• Protecció de riscos derivats de les exigències sensorials:	
P8. Càrrega visual	6 mesos; 1, 2 o 4 anys
• Protecció de riscos derivats de les exigències mentals:	
P9. Càrrega mental.....	1 o 3 anys
• Protecció per a tasques específiques:	
P11. Bàsic de seguretat	3 anys
P 12. Seguretat crítica	1 o 2 anys
P 13. PVD.	6 mesos; 1, 2 o 4 anys

* En funció del nivell d'exposició *

* En funció de l'edat



La vigilància de la salut requereix protocols d'actuació específics segons els riscos. Des de finals de l'any passat la Unitat de Salut ha adequat l'activitat de vigilància de la salut a protocols específics. Un protocol no és sinó un pla seqüencial per a l'obtenció de dades sobre problemes de salut. La protocol·lització permet superar els exàmens mèdics rutinaris, facilita l'estudi dels problemes específicament relacionats amb el risc laboral i garanteix una actuació homogènia i científicament rigorosa. Els protocols de vigilància estan en funció dels riscos i, per tant, els continguts i les periodicitats seran diferents en funció de les característiques del propi risc.

Les activitats del programa «Gent Sana» es duen a terme a la Unitat de Salut de Sta. Eulàlia

Per tant, des d'ara, la periodicitat de les citacions i el contingut dels exàmens programats de salut seran personalitzats en funció dels protocols assignats per a la vigilància de la salut i també en funció del propi estat de salut del treballador.

Això no obstant, per voluntat de l'empresa i amb l'acord dels Comitès de Seguretat i Salut, es va decidir mantenir les activitats de promoció de la salut orientades a tenir en compte, a part dels factors de risc laboral, altres elements més personals, com l'estat nutritiu, els hàbits individuals, la diversitat de gènere o els condicionaments propis de l'edat, que històricament s'havien estat desenvolupant en el marc dels reconeixements mèdics periòdics.

Les activitats del programa «Gent Sana» es duen a terme a la Unitat de Salut de Sta. Eulàlia.

Aquest programa, l'objectiu del qual és reduir la taxa de morbiditat i millorar la salut mitjançant la promoció d'hàbits de vida saludables, s'ha posat en marxa amb la voluntat de col·laborar amb tots els treballadors de l'empresa en la

Des d'ara, la periodicitat de les citacions i el contingut dels exàmens programats de salut seran personalitzats

prevenció de les malalties més predominants en el nostre àmbit sociodemogràfic. «GENT SANA» va dirigit a tots els treballadors de l'empresa que, de manera voluntària, vulguin complementar els continguts dels seus protocols de vigilància de la salut previstos en el marc de la Llei de prevenció.

El programa té com a eix principal la detecció de factors de risc cardiovascular i la revisió de l'estat de vacunació. La visita clínica i les proves diagnòstiques complementaries (tensió arterial, analítica, electrocardiograma, etc.) permeten orientar el diagnòstic dels problemes de salut més freqüents, com la hipertensió arterial, la hipercolesterolemia o les malalties pulmonars obstructives cròniques relacionades amb l'hàbit de fumar.

Al mateix temps, el programa vol fer un pas més. No només pretén detectar malalties, sinó que també ofereix consells preventius i activitats sanitàries d'ajuda (tabac: «Aquest és la teva parada»; nutrició: «Nova línia de TMB contra l'obesitat» ...) en relació amb els hàbits, l'alimentació, l'exercici físic o el cicle son-vigília. Tot això serà dut a terme per professionals competents i en el marc d'una planificació de visites coherent i estructurada per obtenir els objectius prefixats.

Unitat de Salut

«GENT SANA» va dirigit a tots els treballadors de l'empresa que, de manera voluntària, vulguin complementar els continguts dels seus protocols de vigilància de la salut previstos en el marc de la Llei de prevenció

Si estàs interessat per entrar en el programa «GENT SANA», posa't directament en contacte amb la Unitat de Salut de Santa Eulàlia (tel.: 93 298 75 68 o 93 214 83 63), on et donarem hora o te n'ampliarem la informació.



LA ACCIÓN SOCIAL EN TMB A LO LARGO DEL AÑO 2002

Desde hace 4 años TMB lleva a cabo el programa «TMB Solidari».

A lo largo del pasado año, y se han desarrollado las siguientes acciones:

La acción social de la empresa es la dedicación de recursos a proyectos de desarrollo socioeconómicos que apoyan a personas desfavorecidas tanto de nuestro entorno como del 3er. mundo

Programas en colaboración con los empleados

- Colaboración con la Fundación Instituto Guttman.

El acuerdo consiste en ceder autobuses conducidos por conductores voluntarios para que los lesionados medulares ingresados en esta institución puedan realizar una/dos salidas mensuales a distintos puntos de la ciudad, y a la vez, puedan probar los sistemas de plataforma y anclaje con los cuales vienen provistos los autobuses para las personas con movilidad reducida.

Se han realizado 20 salidas con la colaboración de 16 conductores de autobuses.

Oscar García
Isabel León
Alberto del Pina
Jesús Minguez
Ángel Sánchez
Javier Rabadan
Antonio Ruiz
Eduardo Haro

Manuel Soperas
Gustavo González
Ángel Ramos
Carlos García
Luis Martín Cores
Francisco Arias
Rafael Gallego
Ricardo Boiges



- Colaboración con la Fundación Pere Mitjans.

La colaboración consiste en proveer a las personas con disminución psíquica atendidas por esta institución del mismo servicio establecido para la fundación Instituto Guttman.

El acuerdo se estableció en el mes de julio de 2002 y a lo largo de ese año se han realizado 2 salidas con la colaboración de 2 conductores de autobús.

Oscar García

Fernando Iniesta

- Colaboración entre Banco de Alimentos, Casal dels Infants del Raval y TMB.

Firmado el día 7 de marzo, este convenio pretende ayudar, facilitándoles la movilidad, a la integración laboral de chicos y chicas del Raval que siguen los cursos de esta institución.

Nuestra colaboración ha consistido en el apoyo de 3 conductores voluntarios y la entrega de títulos de transporte TMes a los 27 alumnos.

- Colaboración con la Asociación Catalana de Fibrosis Quística.

Nuestra colaboración ha consistido en la producción y edición, por parte del departamento de audiovisuales de TMB, del vídeo formativo sobre técnicas de fisioterapia aplicadas a esta enfermedad a pacientes de la misma, así como la cesión de un local para hacer la reunión anual de la asociación, donde se presentó el referido vídeo.

- Colaboración con la «Campaña Ponte la Gorra», promovida por la Asociación de Familiares de Niños Oncológicos (AFANOC).

Nuestra colaboración ha consistido en la publicidad gratuita de la campaña mediante 80 OPIS y carteles en autobuses y en la red de metro, así como en la venta, a través de voluntarios de TMB, de más de 500 gorras. Asimismo el programa concedió una subvención equivalente a las ventas efectuadas.

Este convenio pretende ayudar, facilitándoles la movilidad, a la integración laboral de chicos y chicas del Raval



Miembros de la Asociación Catalana de Fibrosis Quística en los locales de la Asociación de jubilados.

- Ingresado por venta entre el personal de TMB: 1.627,50 €
- Subvención TMB: 1.627,50 €
- Total 3.255 €

Programas relacionados con productos

- Convenio entre TMB y la Asociación para el Fomento de las Medidas Alternativas (AFMA), asociación que pretende la integración laboral de las personas recluidas.

Donación de un Nissan Trace que había pertenecido al Grupo de Operación Logística de Metro (G.O.L.)



Llegada a Banjul (Gambia) de los 8 autobuses donados en marzo de este año.

- Convenio de colaboración con la gobernación de Antioquía (Colombia).

Donación de 50 ordenadores a las escuelas dependientes de la referida autoridad. (La entrega no pudo llevarse a cabo por el asesinato del gobernador Gaviria.)

A lo largo del año 2002 se han realizado 75 convenios formativos de prácticas con Universidades y Centros Universitarios y 64 convenios formativos de prácticas con Escuelas de Formación Profesional

- Colaboración con la Asociación Catalana NABIU.

Esta asociación, que defiende la integración social de los discapacitados psíquicos, recibió la colaboración de TMB mediante el sufragio del gasto de la publicación de los trípticos divulgativos del seminario celebrado los días 22 y 23 de febrero de 2002.

- Donación de 161 ordenadores a 12 entidades entre los que se incluyen centros educativos, fundaciones y ONGs.

Programas corporativos

- Convenio de colaboración con centros formativos.

A lo largo del año 2002 se han realizado 75 convenios formativos de prácticas con Universidades y Centros Universitarios y 64 convenios formativos de prácticas con Escuelas de Formación Profesional.

Contratación de personas discapacitadas

En el año 2002 mediante procesos de inserción laboral de personal con minusvalía se ha realizado la incorporación de 3 personas.

Hora Punta

Si tienes interés en conocer más a fondo el programa «TMB Solidari» puedes consultar la página web que encontrarás en el portal de intranet:

COMUNITAT TMB / TMB Solidari



VIAJE A LA GALICIA DEL CHAPAPOTE

La Costa da Morte sigue sufriendo los efectos del vertido del Prestige contrariamente a lo que algunas autoridades quieren hacernos creer.

El último fin de semana del mes de marzo, veintisiete compañeros de TMB, dentro del programa TMB Solidari, nos fuimos al pueblo de Fisterra, en la Costa da Morte, a limpiar playas.

No me arrepiento de haber estado allí porque ahora sí puedo decir que es MENTIRA lo que nos dice el gobierno gallego y el gobierno central

Me costó decidirme a ir a recoger «chapapote». Creía que las playas ya estaban limpias; si no todas, sí la gran mayoría. La Xunta de Galicia nos había dicho que íbamos a recoger galletitas (pequeñas manchas de fuel que cada día arrastra la marea a la costa), y eso, sinceramente, no me animaba mucho. Pero la llamada de una compañera que ya se había apuntado me decidió. Y ahora no me arrepiento de haber estado allí. Y no me arrepiento porque ahora sí puedo decir que es MENTIRA lo que nos dice el gobierno gallego y el gobierno central.

A la primera playa que fuimos a limpiar, O Rostro, a 8 kilómetros de Fisterra, llegamos los 27 en dos camiones militares, equipados, cada uno de nosotros, con todo el equipo que el ejército nos ofreció: botas, guantes, mascarilla, gafas y mono. Hacía un bonito día de sol y la mar estaba tranquila, algo inusual en la Costa da Morte.

Empezamos a movernos por la playa en parejas. Un grupo se dirigió a las rocas y los demás nos desplegamos por la costa, con una pala y un cu-



Los voluntarios de TMB en la playa de «O Rostro»

A medio metro de profundidad encontramos una capa de «chapapote» de unos 2 centímetros de grosor



bo dispuestos a recoger las miles de galletitas de fuel que siguen llegando con cada marea a la playa. El trabajo era bastante pesado. Nos movíamos arrodillados por la arena, y la mayoría de las galletas eran tan pequeñas - del tamaño de una canica- que con los guantes se hacía difícil poder recogerlas; otras, por el contrario, tenían un tamaño y un peso más que considerable.

Los veintisiete vestidos con el mono blanco formábamos ya parte del paisaje de la Costa da Morte. En reducidos grupos estábamos por toda la playa de O Rostro, que ha sido desde el principio una de las más castigadas.

Sin embargo, cuál no sería nuestra sorpresa cuando a alguien se le ocurrió escarbar con la pala en la arena. A medio metro de profundidad encontramos una capa de «chapapote» de unos 2 centímetros de grosor. Lo que habíamos visto hasta entonces era más o menos presentable. Lo que se nos presentaba ahora era desolador.



Todos nos reunimos y empezamos a escarbar en ese punto. La trinchera que estábamos creando cada vez era mayor, al igual que nuestra sorpresa e incredulidad. La mancha de fuel parecía no tener fin. La meta que a primera hora de la mañana nos habíamos marcado, dejar la playa más o menos limpia, se había convertido

en algo difícil de alcanzar. La playa tiene unos cuantos miles de metros cuadrados, y nosotros veintisiete sólo cubríamos unos 100 m². Las continuas mareas han provocado que la arena tape las diferentes capas de fuel que hay repartidas por toda la playa.

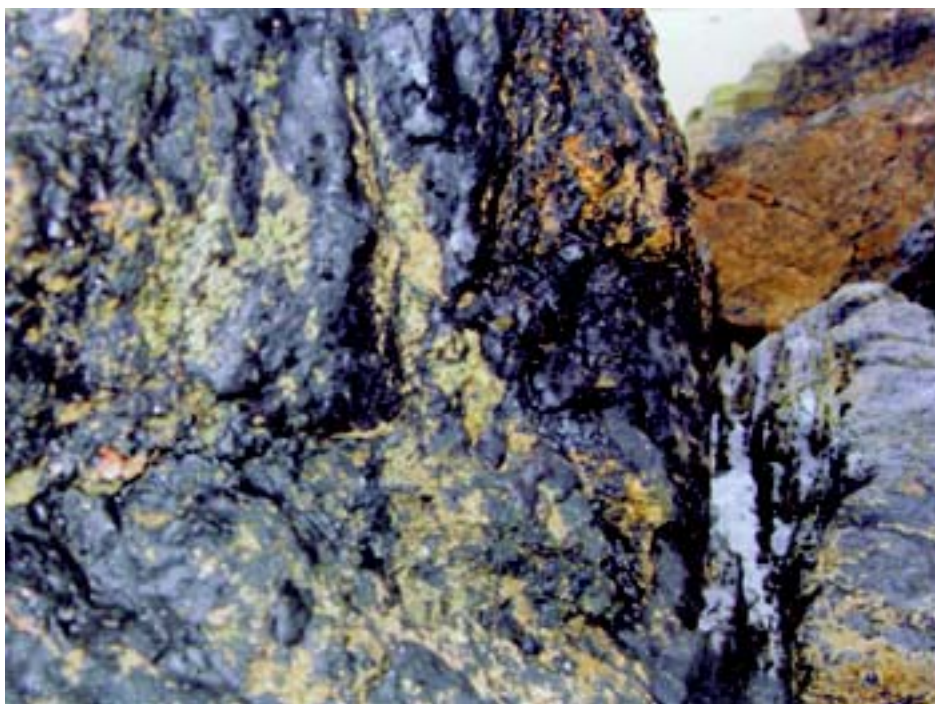
La mañana del día siguiente no fue mejor. Nos destinaron a la playa de Foro, a 1,5 kilómetros de distancia de Fisterra, para la que no necesitamos transporte militar. La playa está limitada por dos grandes acantilados rocosos. En esta ocasión, después de recoger las galletas que escupe la mar sobre la arena mojada, nos centramos en la zona rocosa. El paisaje era devastador, de desastre total. Nadie había recogido el chapapote de los peñascos. De los riscos fluía el fuel, que caía sobre los resquicios de las rocas formando pequeños depósitos y filtrándose entre las piedras. El trabajo de recogida se hacía difícil y peligroso.

La sensación, después de dos días de trabajo, era de desazón. Pero lo que sí nos llevamos es que entre todos hicimos una pequeñísima gran labor.

No dudo que algún día las playas de la Costa da Morte volverán a estar limpias, lo que no sé es si algún día volverá a haber algún tipo de vida entre sus rocas. Según he leído, hasta dentro de dos años no se sabrá cuál ha sido el verdadero efecto de las mareas negras sobre el ciclo reproductivo de las diferentes especies en la mar.

Nuestras autoridades niegan la evidencia, pero ahora llega el verano y Galicia recibirá miles de turistas, y espero que también miles de voluntarios; y todos ellos verán cual es la situación real de la Costa da Morte.

Àngels R. Coto



Las continuas mareas han provocado que la arena tape las diferentes capas de fuel que hay repartidas por toda la playa

Datos de interés a día de hoy:

- 37.500 toneladas de fuel quedan aún hoy en los tanques del Prestige.
- Cada día arroja a la superficie 2.000 litros de hidrocarburo.
- Según el gobierno central, los trabajos de vaciado no comenzarán hasta finales del verano.
- Hasta entonces, el barco habrá soltado 240.000 litros más.
- El gobierno de la Xunta dice que ya no hacen falta voluntarios.



AFRICA ES DIFERENTE

«Pero África es diferente, donde se mata o se muere, se devora o se es devorado, donde los parámetros con que medimos los europeos carecen de validez o no son entendidos.»

*Gutiérrez Jaén.
África entrañable*



Hace unos dos años mi sobrina Sheila, a través de su amistad con Moor Tala, un senegalés amigo suyo, realizó su trabajo de final de carrera en Comunicación Audiovisual efectuando un documental de las costumbres y las gentes de un poblado africano. Eligió el poblado de este amigo, Ndiawene -situado en el centro de Senegal-, y en él estuvo conviviendo durante el mes y medio que duró el rodaje.

Desde entonces siempre pensó en volver a aquel lugar que tanto le había impactado, sus costumbres, sus gentes... la esencia de la vida sin lujos ni recursos.



Cuando me enteré de que había planeado un viaje junto con su hermano Edgar y dos amigas, surgió en mí la idea de poder acompañarlos. Quizás de ese modo descubriría qué era aquello que tanto había marcado a Sheila, el porqué de sus sentimientos hacia aquellas tierras y sus gentes.

Finalmente y con el apoyo de mi familia, me decidí a emprender esa aventura y me puse manos a la obra. Primero vinieron los documentos de rigor: pasaporte, billetes. Luego llegaron las vacunas (tifus, fiebre amarilla, tétanos), y, una vez todo a punto, entre todos decidimos que tipo de ayuda podríamos aportar a las gentes de Ndiawene.



Aparentemente iba a resultar una tarea fácil, pues se nos ocurrían tantas cosas que llevar a un poblado donde se carece de lo más básico, como puede ser el agua corriente o la electricidad... Pero precisamente era la pobreza lo que nos hacía difícil la tarea de priorizar; al final nos decantamos por ayudar a la escuela y a los niños del poblado. Empezamos a recoger ropa usada de la gente que conocíamos; también recogimos libretas, bolígrafos, cintas del pelo... cualquier cosa que, por in-

significante que pareciera, allí se transformaba en algo muy importante.

Por mi parte pensé en TMB SOLIDARI, para pedir su colaboración, y ésta no se hizo esperar, ya que aportaron material para los niños de la escuela y gorras.

En pocos días recogimos una gran cantidad de material, pero nos resultó imposible llevarlo todo con nosotros, debido a la limitación del equipaje.

Una vez en Dakar, salimos hacia Ndiawene a las 9 de la noche, acompañados por el amigo Moor Tala y un primo suyo, que nos habían venido a buscar. Al principio realizamos el trayecto por carreteras más o menos asfaltadas hasta la población de Louga, pero a partir de allí nos adentramos en la oscuridad del desierto; sólo los focos del 4x4 iluminaban la senda, por donde a menudo se percibía la silueta de algún animal. Después de cinco horas de viaje llegamos a Ndiawene.

Al llegar al poblado nos instalamos en la casa de Moor, una de las pocas casas de ladrillos que se pueden encontrar entre las numerosas chozas de paja que forman el poblado.

A partir de entonces, y durante mi estancia, cada día experimentaba una serie de sensaciones que casi tenía olvidadas: el amanecer, un atardecer, la sonrisa de un niño, el saludo de un anciano, una tertulia en la noche... empecé a apreciar cosas que no valoramos lo suficiente cuando las tenemos. ¡Hasta un simple trago de agua potable, se hace merecedor de su valor!

Y entre todo esto estaban los niños, fuente de sensaciones, tan contentos con aquellos pequeños e insignificantes regalos -para nosotros- que tan importantes eran, ahora, para ellos. Nunca faltaba en sus rostros esa sonrisa de inocencia y sinceridad que tienen los niños, así como los va-



lores esenciales de respeto hacia los mayores y ancianos, la hospitalidad, la humildad. Valores algo olvidados en la sociedad occidental.

Quizás las carencias materiales y la pobreza de estos niños sean sustituidas por una riqueza espiritual.

Es obvio que se basan en estructuras distintas, costumbres distintas, e incluso que su sistema de valores difiere del nuestro. Pero quizás, en el fondo, las diferencias no sean tan abismales como nos parecen. El error está en intentar juzgar y comprender a estos países a partir de los parámetros establecidos en las sociedades occidentales.

Después de cinco días intensos y de sensaciones nuevas, llegó la hora de partir, subidos en un coche, la mirada hacia atrás, diciendo adiós a hombres, mujeres, niños, ancianos. Ahora nuestros amigos.

Detenía por última vez la imagen de aquellas pequeñas chozas de paja dispersas por el camino, sin agua, luz... sin nada. Nos alejábamos de aquel pequeño lugar en el desierto, de aquel punto -ahora gigante- en nuestros corazones y en el mapa de Senegal.

Ángel Mencías Valero

Por mi parte pensé en TMB SOLIDARI, para pedir su colaboración, y ésta no se hizo esperar, ya que aportaron material para los niños de la escuela y gorras



«EL RODRI» 46 ANYS DE LA HISTORIA DEL METRO

Alguns l'anomenen «Joan Antoni», d'altres «Rodri»; però el nom amb el qual ha fet història a Metro mercès a la seva sapiència, noblesa i simpatia és «El Rodri».



La mare em deia que havia de fer alguna cosa de profit; llavors vaig entrar a treballar, d'aprenent, al taller del Gran Metro

Va portar sempre la seva feina segons dues premisses: la formació, tant personal com dels altres, i la noblesa. Joan Antoni té ara 62 anys; va estudiar mestratge industrial i delineació, i va entrar al Gran Metro l'any 56. Aquest mes de juliol fa un any que es va jubilar.

Joan Antoni: Recordo quan vaig entrar aquí el 15 de novembre de 1956. Començaves de zero. A la setmana següent vaig assistir a les noces d'argent de dos companys que havien inaugurat el metro l'any 24.

Àngels R.: Quants anys tenies quan vas començar?

J. A.: Aquell mateix any vaig complir 16 anys.

A. R.: Eres el més jove?

J. A.: No, el més jove era el Carlos Ladrón que va entrar al mes d'agost. Vaig fer la prova per entrar a treballar a la Maquinista l'any 55. Feia la Formació Professional nocturna, i la mare em deia que havia de fer alguna cosa de profit; llavors vaig entrar a treballar, d'aprenent, al taller del Gran Metro. Poc després vaig rebre una carta de la Maquinista conforme havia aprovat.

A. R.: Però no vas anar a la Maquinista.

J. A.: No, em vaig quedar al Metro. Llavors el Metro obligava als aprenents a estudiar; hi havia una clàusula al contracte de treball que deia que havies d'estudiar. I vaig continuar estudiant a l'escola de Formació Professional del Clot. Treballàvem al Metro fins a les set de la tarda i després anàvem dues hores a l'escola, hores que

el Metro pagava com a extraordinàries. Llavors, a final de curs, si no aprovaves no et pagaven les hores extraordinàries. A més, havies de presentar l'assistència de l'escola.

A. R.: Què feies al taller?

J. A.: Hi estava com a aprenent i em tocava fer una mica de tot: netejar el taller, fer peces o, quan feia molta calor, em donaven un «botijo» i havia d'anar a la font a buscar aigua fresca. Però allò que a mi m'agradava era estar amb una màquina.

Així que podia baixava al torn i em posava a fer peces que ningú no m'havia encarregat. Amb el temps, i com m'agrada molt la precisió, ja van començar a encarregar-me feines.

Estant al taller era molt difícil sortir d'allà i passar a un altre servei. Jo havia estudiat delineació i en tenia el títol. El que jo desitjava era passar al departament de delineació del Servei de Superestructures. Em vaig presentar a unes proves i les vaig aprovar. Però, tot i així, al taller no em volien deixar marxar. Llavors al senyor Fernando Cuello, que era el Director de Metro, li van parlar bé de mi i en una reunió va dir «que si era tan bo, perquè m'anaven a deixar perdre, i que si la gent és bona ha de créixer». Llavors vaig canviar de servei.

Durant els anys d'«El Rodri» com a aprenent al taller del Gran Metro, a Barcelona hi havia dues empreses de metro: el Gran Metro (aquesta empresa explotava la línia Lesseps-Ferran-Correus, l'actual línia 3, i es va inaugurar l'any 24) i el Transversal (de l'any 26, que explotava el tram entre la Bordeta i Plaça Catalunya de l'actual línia 1). La fusió de les dues empreses es va fer al l'any 1961 i va donar origen a Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

A. R.: Com es va viure la fusió de les dues empreses de Metro?

J. A.: Molt malament, perquè el peix gran que era el Transversal, es va menjar el petit. El senyor Escala estava de psicòleg al Transversal i ens va fer a tots els treballadors del Gran Metro un examen, i als que eren bons els hi va fer una fitxa.

A. R.: Llavors continues a tallers fins l'any 66-67?

J. A.: Vaig continuar fins el 68, restaurant peces, arreglant rellotges... feia de tot perquè era el nen, era el «manetes». Fins l'any 67, en què el Servei de Superestructura va demanar un delineant i llavors vaig passar a delineació, a l'edifici de Santa Eulàlia: primer com a delineant de 2ª; a l'any, vaig ser delineant de 1ª, i al cap de 2 anys, oficial tècnic. Van veure que tenia qualitats i vaig fer el muntatge del tercer carril de la línia 4 junt amb l'empresa Sujetra, empresa contractada.

En tot aquest temps jo anava estudiant, i em vaig casar l'abril del 69, i vaig tenir el meu primer fill el gener del 70. Parlo de tot això, perquè al

**La fusió
de les dues
empreses
de Metro es
va viure molt
malament
perquè el peix
gran que era
el Transversal
es va menjar el
petit**

**L'any 76 em van
passar a
treballar amb el
senyor Escorça
en el primer
departament de
Formació de
Ferrocarri
Metropolità de
Barcelona**

**Professionalment
he tingut la sort
de trobar
persones que
han sabut
reconèixer el
que jo ofería**

74 jo ja estava com a tècnic, però no exercia com a tal. Les obres de la línia 4 es van haver de prorrogar, i llavors va arribar un enginyer tècnic que tenia títol, i jo no, i l'empresa va considerar que ell podia fer front a les obres millor que jo. Paral·lelament a tot això, es va considerar que el Sr. Pedro Escorça Castells -que era enginyer superior, havia estudiat economia i donava classes a la Universitat de Barcelona- era la persona més idònia per crear a Metro un departament de formació. Corria l'any 76 quan va començar a crear-lo però, és clar, ell sol no podia fer front a tota la formació del metro, de manera que em van passar a treballar amb el senyor Escorça en el primer departament de Formació de Ferrocarri Metropolità de Barcelona.

A. R.: I l'any 76 quantes persones el formàveu?

J. A.: Érem el senyor Escorça, en Pere Codina i jo, encara que les assignatures les donaven els senyors Cuello (pneumàtica), Escorça (mecànica) i Bruguera (senyalització). I més tard, l'any 80 va entrar en Josep Verdeny, que va crear l'escola d'aprenents; n'hi havia uns 24; tenien un contracte de tres anys i després s'anaven fora de l'empresa.

A. R.: Aquesta escola d'aprenents era del metro?

J. A.: Sí, era del metro, tot i que, en principi, ells no s'havien de quedar, però es van reunir en comitè i van lluitar per quedar-se.

A. R.: I fins quan va ser-hi el senyor Escorça?

J. A.: S'hi està fins el 80, i en el seu lloc va entrar com a cap de formació en Joan Visa. Es pot dir que en Joan Visa va crear el departament de formació; els ciments ja hi eren, però... ell en va ser l'escut, perquè era una persona molt dinàmica. En aquells anys es va desmuntar l'Escola de Comercials de Montserrat del Metro. Van repartir els professors per tota l'empresa, i alguns d'ells van passar al nostre departament; d'aquesta manera vam créixer força. L'Olimpíada del 92 va necessitar enginyers, i en Joan Visa va marxar.

A. R.: Has tingut moltes oportunitats aquí per poder créixer, no?

J. A.: He estat jo, perquè m'ho he guanyat, i també perquè professionalment he tingut la sort de trobar persones que han sabut reconèixer el que jo ofería. Avui dia, l'empresa és més freda, perquè és més gran, s'ha massificat, i estic segur que actualment jo no hauria arribat fins a on vaig arribar. Sempre he tingut una autonomia disciplinada i coherent, sempre seguint les directrius marcades.

A. R.: Hi ha cap persona que t'hagi marcat molt a l'empresa, de la que puguis dir que n'has après molt?

J. A.: Al taller no, jo vaig aprendre perquè tenia inquietud. Ruiz Albuixer va ser qui em va aconsellar com a persona, de mecànica, em va ensenyar geometria. Però ell va marxar l'any 57 a l'empresa SEAT.

A. R.: L'empresa de Metro té mes de 2.600 empleats, quants han passat per les teves mans?

J. A.: Doncs, aquest tema el vam parlar l'altre dia... jo he donat classes als motoristes, als caps d'estació, als inspectors, als mecànics... no sé, però crec que sobre unes 2.000 persones.

A. R.: Han estat 26 anys al departament de formació. Segurament amb molts canvis des de l'any 76. Què destacades d'aquests 26 anys?

J. A.: Vull tenir, amb aquestes línies, un record molt especial per a la Maria Ramos, que va morir en el mes de maig i que va ser cap de servei de Factor Humà durant uns anys. Contestant a la pregunta crec que hi ha un 60 % de pissarra, encara que es poden tenir ajudes audiovisuals, diapositives, ordinadors... però crec que a la formació encara predomina la pràctica. L'educador ha d'aconseguir que l'alumne tingui entusiasme. Ha de tenir en compte la sensibilitat de l'alumne. Crec que l'agraïment d'un professor és veure brillar els ulls de l'alumne. He après molt de la gent. Una de les coses més meravelloses de ser formador és que un no només aporta coneixements, sinó que també els rep dels alumnes. T'explicaré una anècdota. L'any 78 es van fer unes proves per mestre industrial. Només podien presentar-se empleats amb categoria d'operaris. Es va presentar un empleat que va fer la prova pràctica perfectament i va respondre les deu preguntes, totes perfectament. Li vaig preguntar si realment era mestre industrial i ell em va dir que era enginyer tècnic, però que si ho deia no li deixaven fer la prova i ell necessitava la feina. L'empleat va obtenir la feina.

A. R.: Una de les últimes coses que vas fer, al Servei de Comunicació Interna i Formació va ser muntar la Galeria Foronda.

J. A.: Era una feina soterrada, ningú no sabia qui feia aquesta feina. Li he dedicat moltes hores, però m'encantava.

A. R.: Continuaràs col·laborant?

J. A.: A veure, em van dir si volia ser comissari perpetu i jo vaig dir que sí...

«Estimo l'empresa i els meus companys; a cada lloc on he estat m'he trobat bé. Sempre he tret el màxim que podia amb noblesa».

Àngels Rodríguez

**L'educador
ha d'aconseguir
que l'alumne
tingui
entusiasme.
L'agraïment
d'un professor
és veure brillar
els ulls de
l'alumne**

CARTA DE AGRADECIMIENTO A UN COMPAÑERO



Mayo de 1994. Día 20: se cumple un deseo. Después de 2 años de espera entro a formar parte del equipo de trabajo de TB. Empezar el período de formación: 3 días en Levante, 3 en Zona Franca, 2 en Luchana y 2 más en Borbón. Es aquí donde, haciendo las prácticas con

Zafra, mi monitor, coincido con el conductor 10364, Solano. Compañero y amigo. Y mi padre.

Después de tres días de maniobras en Levante (mi primera cochera) llega la hora de la verdad. Fue un sábado de junio, soleado. En el cuadro, un número y un servicio. Era la línea 64; recuerdo que empezaba pasadas las 6 de la tarde y terminaba sobre las 2:30 de la madrugada.

Y allí estaba yo; no sé exactamente cuánto tiempo llegué antes al punto de relevo, pero se me hizo una eternidad. Me sudaban las manos a la vez que intentaba visualizar el recorrido de la línea. Y, sinceramente, creo que en el primer cruce ya no sabía por dónde tirar. Llega la hora y con ella el autobús, mi autobús. Se abre la puerta y el compañero me sonríe. Creo que antes de saludarle o, tal vez, por la manera de hacerlo, dedujo

Creo que antes de saludarle o, tal vez, por la manera de hacerlo, dedujo que era mi primer día. No recuerdo su cara ni su número pero jamás olvidaré su amabilidad

que era mi primer día. No recuerdo su cara ni su número pero jamás olvidaré su amabilidad. Conmigo subió otro compañero y amigo que decidió que un sábado por la tarde no le ofrecía mejores alternativas que pasarlo a mi lado. Conocía el recorrido, la gente y tenía la experiencia y los años suficientes como para saber que no hay nada más agradecido que tener un apoyo tu primer día en la línea. Y así empezó mi jornada, entre sudores y palpitaciones. Entre nervios y extrañas sensaciones. Entre temores y palabras de aliento. Y las horas fueron pasando como los turnos de atrás. Cuando llegaba a un final él me cerraba las canceladoras y los billetes, me tranquilizaba y yo iniciaba el viaje de regreso. Recuerdo que cuando veía una parada él me decía «Aún no, espera un poco más»; y es que empezaba a frenar tan pronto, que me paraba tres calles antes. En uno de los viajes se bajó y me compró un bocadillo y una botella de agua. Y en los finales se quedaba en el autobús mientras yo iba al lavabo. En lugar de a las dos y media llegué a cochera a las tres. Y él seguía a mi lado.

Siempre recordaré ese día y al amigo y compañero que tanto me ayudó. Desde entonces he coincidido muchas veces con él y creo que nunca le he dicho lo importante que fue para mí. El día 14 de mayo se jubiló y ha sido ahora cuando me he decidida a rendirle un pequeño homenaje, en forma de carta, por estar a mi lado ese y otros muchos días de trabajo.

Ahora sólo espero tenerlo cerca durante muchos años y poder compartir con él todo lo que este trabajo te hace sentir y que solamente quienes estamos o han estado pueden entender. Gracias Compañero. Gracias 10364 Gracias Solano. Gracias papá por estar a mi lado durante estos nueve años.

Y gracias también a todos aquellos compañeros que me preguntáis por él.

11564 Rafael Solano Berna



RALLY

«AICHA DES GAZELLES»

Nuestra compañera Isabel León (Mando Intermedio de TB), ha participado en la 13 edición del rally «Aicha des gazelles» celebrada entre los días 17 al 24 de abril en tierras marroquíes. Esta prueba deportiva estuvo destinada a participantes no profesionales y exclusivamente femeninas.



Nuestra compañera Isabel León con Clara Moreno.

El rally «Aicha des gazelles» aúna estrategia, fino sentido de la navegación y destreza de pilotaje. Es una prueba de resistencia, por lo que no se tiene en cuenta ningún criterio de velocidad. Las gazelles deben franquear los puntos de paso obligados (CP) con el menor kilometraje posible, contando un punto por kilómetro que se recorra de más y penalizando los CP que no se realicen. Las gazelles, durante la prueba, tienen que intentar solucionar los problemas mecánicos que les surjan para evitar penalizaciones por asistencia mecánica.

El rally transcurrió por tierras de Marruecos, cubriendo 2.500 kilómetros en ocho días, en 4x4, camión, moto o quad, fuera de pistas en pleno desierto, sin GPS ni libro de ruta.

Esta edición ha contado con la participación de 72 equipos de 17 nacionalidades, entre los que se encontraba el equipo español de Clara Moreno - que participó en el año 1999 y está deseando repetir la aventura- y yo misma, Isabel León, con mi primera participación.

Nuestro coche fue un Mercedes G270 de serie; sólo se le sacó una toma de corriente para las balizas de señalización, que se situaron en el techo junto a un GPS que llevábamos precintado para el conteo de kilómetros. Llevábamos también dos ruedas de recambio y diversos repuestos. El material de seguridad obligatorio consistía en cascos, botiquín y gafas de ventisca.

Nuestra aventura empezó el sábado 12 de abril en la localidad francesa de Sète con un briefing, seguido de las verificaciones técnicas y administrativas del material de navegación y de seguridad, una revisión médica y, por último, la colocación de las balizas y los adhesivos obligatorios.

El rally es una prueba deportiva que consiste en seguir unas normas preestablecidas en un itinerario fijado



El domingo 13, después del briefing, donde se comentaron las particularidades de cada etapa, se hizo la salida oficial y la presentación de los equipos para público y prensa. Partimos esa misma tarde desde Sète en barco hacia Tánger y llegamos el martes 15 de abril a las 9 de la mañana, hora de Marruecos, tras lo cual nos dirigimos a Erfud para pasar la noche.

El miércoles 16 de abril, después de visitar Erfud, nos dirigimos al bivua de Neijak, donde se comprobaron los cuentakilómetros de todos los equipos para saber la diferencia con el GPS.

El jueves 17 se dio la salida a las 6 de la mañana, una etapa en bucle por Neijakh de 120 kilómetros. En la primera parte de esta etapa pasamos por zonas montañosas que requerían navegación complicada y franqueo de obstáculos, y luego por grandes planicies, terminando en la primera toma de contacto con la arena. Esta primera etapa ya supuso que veintidós equipos pasaran la primera noche durmiendo fuera del bivua.

El viernes 18 la etapa (de 138 kilómetros) comenzó con las primeras dunas también en bucle por Neijak, dunas que se miran con respeto por las principiantes y con impaciencia por las veteranas. A las dunas les siguen planicies y queds (ríos secos). Las componentes de nuestro

equipo, que en la primera etapa quedó en segunda posición a 1,5 puntos del primero, estábamos contentas con el comportamiento del coche, y la navegación se nos estaba dando muy bien, pero al llegar casi al último CP nos acercamos demasiado al borde de la duna, provocando el vuelco del coche. Solicitamos asistencia mecánica, que nos sacó el coche, y pudimos seguir en la carrera, aunque bajamos a la posición 34 porque se nos había penalizado por la asistencia mecánica y por la última baliza, a la que no pudimos llegar antes del cierre. Ésa fue nuestra primera noche durmiendo fuera.

Nuestro día empezó a las 5 de la madrugada dirigiéndonos al bivua, donde los mecánicos le hicieron una puesta a punto al coche y nos dieron las nuevas coordenadas del día: etapa maratón de 305 kilómetros en Neijak/Ihandar, donde los dos primeros CP se encontraban en el erg chebi de grandes dunas con otros CP alternativos para los equipos que no quisieran entrar, aunque penalizando por ello. Salimos tres horas más tarde que el resto de los equipos y con el firme propósito de recuperar los puntos perdidos el día anterior. Pasamos el día en el erg chebi y dormimos allí con otras gazelles; pudimos ver el compañerismo existente entre ellas, ya que se ayudaban en



Detalle de las 7 etapas del rally.

**El rally
transcurrió por
tierras de
Marruecos,
cubriendo
2.500
kilómetros en
ocho días**

los pasos complicados. El día siguiente fue una etapa dura, saliendo de las dunas a las 11 de la mañana y llegando a completar ocho de los diez CP; acabamos la etapa en cuarta posición y recuperamos puestos en la clasificación general.

El lunes 21 empezó otra etapa (de 295 kilómetros) de día y medio, que transcurrió en lhandar/Mhamid. Al atardecer se desencadenó una tormenta de arena cuando nos dirigíamos al CP 6 -que nos costó encontrar por la falta de visibilidad-, donde pasamos la noche. Temprano salimos en busca del CP 7, y llegamos al bivuac a las 13,00 h con otra tormenta de arena. Se esperaba poder efectuar la salida a las 14,00 h, pero a causa de la tormenta se aplazó la salida hasta el día siguiente, a las 9,00 h.

El miércoles 23 se tomó la salida aplazada de la etapa del día anterior entre Mhamid/Foum-Zguid (180 kilómetros con dunas y navegación complicada por el lago Iriki), pero nuestro equipo sólo pudo llegar hasta el CP 6, debiendo pasar otra noche fuera del bivuac y llegando a las 9 h del día 25, que fue cuando terminó esta edición de las «Gazelles», porque la última etapa quedó anulada.

Conseguimos remontar hasta terminar en undécima posición, aprovechando las horas de luz al máximo para intentar no penalizar.

Salimos hacia Marrakech más tranquilamente, disfrutando del paisaje. Al cruzar el Atlas paramos para degustar tagine, un plato típico de Marruecos. La llegada al hotel se hizo con ganas después de pasar la semana durmiendo en tienda; la ducha y la cena se saborearon especialmente, para descansar y poder aprovechar al día siguiente la mañana de compras en el zoco.

A las 17 h se hizo en el hotel la entrega de premios a las ganadoras de las diferentes categorías y se entregó un recuerdo al resto de participantes. Además, todos los equipos comentaron su experiencia y alguna anécdota, como la de un equipo francés que pinchó catorce veces; explicaban que se habían convertido en expertas en cambiar ruedas en 5 minutos. Por otra parte, el equipo 107 de Canadá recibió el cariño y los aplausos del resto de los equipos por su gran compañerismo y simpatía.

Isabel León

**Las gazelles
deben
franquear los
puntos de paso
obligados (CP)
con el menor
kilometraje
posible**



Nuestras protagonistas tras el vuelco



MEMORIA DEPORTIVA

Es de todos conocida la afición de este país por el deporte. Metro no es diferente en estos temas y ha contado desde siempre con personas que practicaban algún deporte y, en ocasiones, con equipos formados por empleados de la empresa.



Metro 30- regional de Catalunya.



Partido jugado entre empleados de Oficinas y de Movimiento en 1948.



Equipo de Baloncesto.

Han venido a vernos los jubilados Joan Jové Perera y José Ariete Castellote, que nos traen fotografías del antiguo equipo de fútbol de Metro.

El señor Ariete era el portero y el señor Jové el capitán. Eran un equipo de la 3ª Regional de Catalunya y jugaban con otros equipos de la misma categoría; el equipo contaba con ocho empleados de Metro y algún empleado de otra empresa para completar.

Además, nos traen también fotografías de un partido que se jugó entre empleados de Oficinas y de Movimiento (todos de Metro) el año 1948.

El entonces director de Metro, el señor Fanés, era el promotor de esta actividad, así como de otras que se realizaban. «

Entrenaban y jugaban en el campo de La Bordeta, que era el campo de entrenamiento del F. C. Barcelona y se lo cedía al equipo de Metro.

Así mismo, nos comentan que Metro contaba con un buen equipo de Baloncesto que ganó la Copa de Catalunya la temporada 1950-1951. Este equipo adquirió bastante renombre. El campo estaba en la antigua Escuela de Metro de Bordeta y en él llegaron a jugar los marines de la 6ª Flota americana cuando recalaban en Barcelona.

Unas fotos de la época para aquellos nostálgicos a los que, seguro, hará ilusión verlas publicadas...

Hora Punta



EL MUNDO DE LA MOCHILA



Hola a todos, somos una pareja de compañeros a la que le encanta viajar y conocer otras culturas, eso sí, siempre por nuestra cuenta y sin hacer mucho caso a los circuitos marcados por los viajes organizados.

Es una forma de contactar y conocer un poco mejor cada país que visitamos.

Hemos pensado que, en un colectivo tan grande como TMB, habría muchas personas con inquietudes como las nuestras, a las que les guste viajar y la aventura. Nos encantaría poder compartir nuestras y vuestras experiencias, dando y recibiendo información.

Es una forma de contactar y conocer un poco mejor cada país que visitamos

Seguro que algunos de vosotros estaríais encantados de programar vuestros propios viajes, pero a veces por falta de datos o por desconocimiento no lo hacéis.

Los países de los que os podemos facilitar datos de primera mano son: Tailandia, Laos, Camboya, Malasia, Indonesia, Australia, India, Nepal, Marruecos y algunos más.

Os mandamos una foto de nuestro último viaje: son los templos de Angkor (Camboya, un destino bastante duro pero inolvidable, lleno de emociones, paisajes inigualables y unas gentes maravillosas.

M^a Isabel García (Jefe de Estación)
Joaquín Sánchez (Infraestructuras)

Podéis contactar con nosotros por correo electrónico en la siguiente dirección: jsanchezg@tmb.net



CURSA DEL «CORTE INGLÉS»

Vàrem participar els nostres atletes. Novament Beni Apaolaza va quedar entre els primers amb un temps de 49,26" per fer els 11, 300 Km.





ENTREGA PREMIOS XI CONCURSO FOTOGRAFICO HORA PUNTA

El pasado día 24 de abril, en Sta. Eulàlia, se reunió en Consejo Extraordinario el Consejo de Redacción de Hora Punta para decidir los premios del XI Concurso Fotográfico Hora Punta.



El Consejo de Redacción con parte de los premiados.



Sr. Casas y Sr. De Miguel.

En dicho acto se decidió otorgar los premios de la siguiente manera:

FOTOGRAFIAS EN BLANCO Y NEGRO

Premio ACCIÓN:

Lema: «JUBL»

Título: «Soldadura»

Autor: J. A. Rodríguez Gazulla

Premio VEHICLES:

Lema: «Mobilitat arquitectònica»

Título: "Bus i esfera"

Autor: Raúl Casas Velo



Sr. Manel Vázquez y Sr. De Miguel.



Sr. Rodríguez Gazulla y Sr. De Miguel.

FOTOGRAFIAS EN COLOR

Premio ACCIÓ:

Lema: «JUBI»

Títol: «Chispas»

Autor: J. A. Rodríguez Gazulla

Premio QUALITAT HUMANA:

Lema: «El metro, més viu que mai»

Títol: «El metro fent amics»

Autor: Manuel Vázquez Domínguez

Accésit

Lema: «El metro, transport de persones»

Títol: «Entrada estació»

Autor: Carles Riera

Premio ARQUITECTURA:

Lema: «Temps fugit»

Títol: «Al caure el dia»

Autor: Roman Bassols Bordas

Accésit

Lema: «Ràpid, ràpid»

Títol: «El tren arriba»

Autor: Roman Bassols Bordas

Premio VEHICLES:

Lema: «Gaudí»

Títol: «Transport Públic a La Pedrera»

Autor: José M. Mesa Florido



Sr. Mesa y Sr. De Miguel.



Sr. Carles Riera y Sr. De Miguel.

Dichos premios fueron entregados a los ganadores el pasado día 30 de mayo.

Hora Punta

BODAS DE PLATA

Veinticinco años son muchos años, pero... ¡qué rápido han pasado! Como solemos decir: ¡parece que fue ayer!



Y es que todo lo relacionado con el tiempo es muy relativo. A veces, algo que hemos hecho recientemente, lo vemos allí, lejos... y, sin embargo, ha bastado una celebración como la que nos ocupa para que los recuerdos de hace 25 años estén aquí mismo, ocupando nuestros pensamientos.

Eso nos debió pasar a los 261 compañeros que esta primavera de 2003 celebramos nuestras Bodas de Plata en Metro.

Aunque mi caso se salga de lo habitual en nuestra empresa, yo recuerdo mi primer día de clase con una treintena de preciosos niños y niñas de entre cuatro y cinco años, recién venidos de vacaciones, contentos con sus batas y carteras flamantes, pero con unas tremendas ganas de llorar al decir adiós a sus padres. Todo un reto... Sólo tenía un objetivo: mañana tienen que querer venir al «cole». ¡Qué nervios pasé!

Más normal en Metro, aunque no menos excitante, debió de ser el primer día de trabajo del jefe de estación o del motorista, y no quiero pensar en un primer día con avería en la línea... Y qué me decís del taquillero, al que ahora denominamos expendedor de billete...

En la Pérgola, esas dos noches, estábamos todos representados: administrativos, economistas, sindicalistas, antiguos jefes de tren, mecánicos, electricistas..., e incluso algún compañero que en su día, con 18 años, entró con su uniforme azul, para dar vueltas y vueltas a la línea, abriendo y cerrando puertas, y permitiendo que la quinceañera de cada día no perdiera el tren que la llevaba a la escuela.

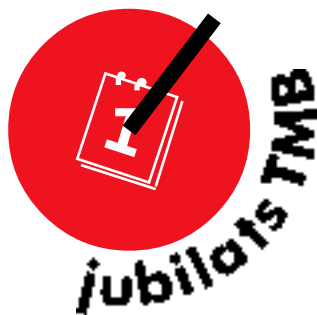
Maestros como yo, que hayamos ejercido nuestra docencia en las Escuelas Comerciales Montserrat, esas dos noches éramos tres en vez de cuatro, así que desde estas líneas envío un cariñosísimo abrazo a Carmen, nuestra amiga y compañera que se está recuperando y con la que esa noche, como en otras ocasiones, tanto hubiéramos disfrutado y cotilleado. Un beso para ella.

Muchos años han pasado, y por eso, como ya se dijo esa noche, también nosotros rendíamos un homenaje a nuestros seres queridos, los que estuvieron allí con nosotros y los que no pudieron ni podrán estar...; por habernos escuchado, por habernos consolado, por habernos aconsejado y animado, y, en resumen, por haber estado siempre a nuestro lado.

Y cómo no... gracias a nuestros compañeros, mandos y directivos que ese día estuvieron también a nuestro lado para extendernos la mano y darnos un abrazo.

Y para despedirme, gracias a todos por una exquisita organización, por los múltiples detalles y, sobre todo, por las muestras de cariño recibidas.

Soña Pérez



FESTA D'ANIVERSARI

No pensava estar avui aquí festejant
L'aniversari entre companys i companyes
Que durant un quart de segle compartirem
Treball entre angoixes i alegries.
M'he fet vella sense pensar-hi, ja o se,
I que estic limitada en moltes coses;
però soc feliç d'estar aquí amb vosaltres.

Recordo de quan estava en actiu
Del rebuig a la feina dins del túnel
De molts que la desmotivaven dolguts.
Eren temps durs i difícils d'assolir vivint
Amb dictadura després d'una guerra perduda,
Però aleshores érem com una gran família.
Ai senyor, cinquanta anys enrere,
Que diferent era el Metro! I... tot plegat, ¿no?

Sols dues minses línies al Metro circulaven!
Mes jo treballant amb ànsia d'ésser feliç
Esperant sempre augment de sou que no arribava.
Cobràvem tant poc en aquells anys de penúries,
però em sentia afortunada per poder treballar,
gaudir d'economat, de préstecs de mes
o d'especials per poder tapar forats...
i d'empènyer els dies un darrere de l'altre.

Immers dins de la soledat anímica,
un xic d'esperança s'aixoplugava
dins del meu cor al raser de la empresa i,
de la companyonia d'amics donant-me conhort.
Vaig criar els meus fills amb dignitat!
Fet que mai podré obligar al pas del temps.
Als vuitanta anys continuo essent feliç,
Perquè la vida s'ha de saber viure tal com bé,
Encara que pegui a tort hi ha dret, o t'acaroni,
La vida es formosa, i, sentir-se viu es la felicitat.
Sempre dono gràcies als meus estimats pares
per haver-me donat la vida en un moment
on el món empenia una evolució floreixen,
plena de fantàstics descobriments fascinants.

I encara en seria mes feliç, si tots plegats,
Poguéssim equilibrar el pols mundial,
Fent-nos gaudir d'iguals oportunitats a rics
I a pobres, privilegiats del poder, i proletariat.
Em fa sentir feliç recordar el jorn llunyà de l'any
Cinquanta tres on vaig ésser admesa per la companya,
I, dono vots d'aplaudiment pel llaç d'expandiment
Dins del metro a la nostra estimada terra catalana
Cada jorn mes bella, mes nostra i mes cosmopolita.

Taquillera n°- 553. **Dolors Thomas**
Març del 2003





LA MARIA RAMOS JA NO ES AMB NOSALTRES

La nostra companya Maria Ramos i Fontova va morir a primers de maig.

La Maria era prou coneguda a l'entorn de l'empresa ja que va ser una persona sortida de la base que va tenir una notable trajectòria professional. Va ingressar a TB l'any 1979 com a Auxiliar Administrativa i quan va marxar de l'Empresa, per motius de salut, era Cap de Servei. Va ser durant molt temps Cap de Formació i de Comunicació Interna. Mai va oblidar els seus orígens. El fum del tabac que l'acompanyava a tot arreu finalment li ha costat la vida.

Era una persona de conviccions fermes encara que tolerant amb tots aquells que no pensaven com ella.

Feia gala d'un feminisme equilibrat, potenciant la dona però no per sistema i tampoc en menyspreu de l'home intel·ligent, cercant sempre la racionalitat de les coses i les situacions.

Era una gran «escoltadora» de les situacions de treball que se li plantejaven des de l'organització i des dels mateixos treballadors.

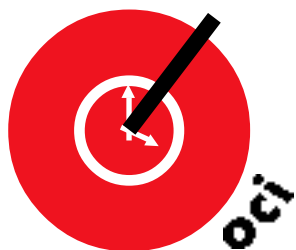
Llegia molt, li agradava conversar, la seva convers era enriquidora i afavoria la participació; no en va era pedagoga.

Sempre intentava racionalitzar les coses i era així amb tothom, humana, amiga dels seus amics a qui intentava ajudar sempre que tenien un problema personal, sobretot escoltant-te, donant-te ànims, i de vegades, també consells.

Va morir tal com sempre havia viscut, amb discreció no va voler fer un espectacle de la seva malaltia i la va dur en silenci, tot sabent el final que li esperava.

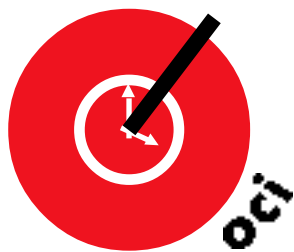
Descansa en pau, Maria, et portarem en el pensament.

Isabel Ainoza



**mots
encreuats
(Solucions
al núm.
anterior)**

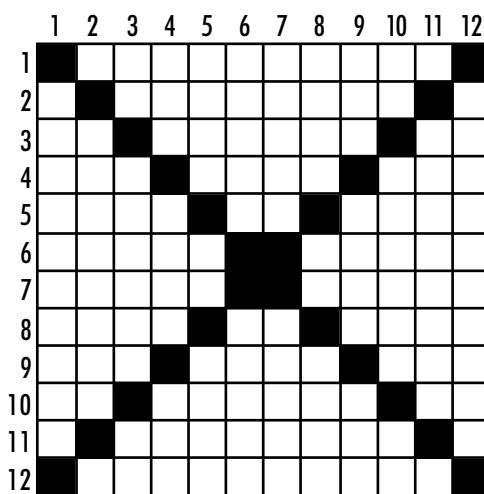
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	P	R	E	D	I	C	A	D	O	R		
2	P		E	M	U	L	A	B	A	N		P
3	R	A		A	L	E	R	O	S		A	R
4	E	S	E		A	S	E	R		A	T	O
5	V	O	T	A		O	O		O	R	O	F
6	E	M	I	T	E				I	R	E	N
7	N	A	C	A	R				S	A	N	I
8	I	D	A	S		O	P		N	A	T	I
9	D	O	S		A	M	O	R		P	A	Z
10	A	S		A	L	I	S	A	N		S	A
11	S		I	M	I	T	A	R	O	N		R
12		A	P	O	D	E	R	A	D	O	S	



MOTS ENCREUATS

HORIZONTALS.- 1.- Texto completo de una obra musical (plural). 2.- Cien. Bolsa de piel con tapadera y generalmente con asa (plural). Consonante. 3.-Lengua. Provenzal. Faltos de un brazo o una mano. Nombre de consonante. 4.Sobrino de Abraham. Forma del presente de subjuntivo del verbo ser. Cloruro de sodio. 5.- Extremidades de las aves. Consonante repetida. Papagayo americano. 6.- Cuba para líquidos (plural). Al revés, conjunto de celdillas donde las abejas depositan la miel. 7.- Rezaré. Obedezco. 8.- Parte de una ciencia. Símbolo químico. Pez marino comestible, de torso negro azulado y vientre blanquecino. 9.- Al revés, acción de ir de un lugar a otro. Expresado verbalmente o con la palabra. Cerveza inglesa. 10 .- Dios egipcio. Al revés, pasta para sopa reducida a granos muy menudos. Campeón. 11.- Abreviatura de punto cardinal. Sensibles a las emociones. Vocal. 12.- Tomaremos nota.

VERTICALES.- 1.- Ayudaré a otras personas en su trabajo. 2.- Consonante. Que tiene color más o menos rojo (femenino). Vocal. 3.- Símbolo químico. Tapiz acolchado sobre el que se ejecutan algunos deportes. Preposición. 4.- Al revés, masa de agua salada que cubre la mayor parte de la superficie de la tierra. Esposa de Abraham. Propietario, dueño. 5.- Preposición. Siglas comerciales. Pueblo de la provincia de Gerona. 6.- Al revés, experimenté aflicción por alguna cosa. Nace una planta de la tierra. 7.- Arbol de madera muy dura que se usa para la construcción de barcos (plural/. Al revés, componer en verso. 8.- Mamífero desaparecido del que se derivaron los bueyes (plural). Artículo. De poca importancia. 9.- Igualdad en la superficie. Barniz duro y brillante. Al revés, pueblo de la provincia de Pontevedra. 10 .- Símbolo químico. Composición musical para varios instrumentos. Preposición. 11.- Consonante. Portada de un libro, revista o disco. Consonante. 12.- Península meridional de la Grecia continental.



Rufino Alonso