



Atal sindikaleko boletina, 2011-ko irailak/Boletín sección sindical septiembre 2011



Mantenimiento Trilero

En el último artículo escrito por en el correo el 15/09/11 la empresa se sorprende por las movilizaciones que las y los trabajadores hemos decidido realizar por la ultima tropelía de la empresa.

Se sorprenden después de 4 meses en los que hemos llegado a ir hasta al PRECO por indefensión como dicen algunos, y la sensación que tenemos de la empresa es que o somos tontos o nos lo hacemos.

El objetivo de la empresa es claro, reducir plantilla, empeorar condiciones y destruir el actual desarrollo de mantenimiento, para decir luego que no funciona e intentar subcontratarlo y darlo a empresas amigas. Ya lo dijimos el 30 de mayo y no nos equivocamos. La actual situación de reestructuración en la que Metro Bilbao se llena la boca de falsas afirmaciones que ni siquiera se creen, es una auténtica barbaridad.

Primero porque se les está viendo el plumero en cuanto a la reducción de plantilla, no vamos a cubrir la plaza de jefe de taller eléctrico-electrónico y segundo porque nos están haciendo el juego del trilero personificado en el último comité "urgente" en cuanto a la cobertura de plazas, en este caso en mantenimiento.

Resulta que como lo cantarían el trilero o es más o menos así:

"Yyy....damos el contrato de relevo, yyy,..metemos un conductor, pero no indefinido, yyy?....la plaza del supervisor de catenaria no la sacamos, yyy?..sacamos otra con perfil de SCC pero con otras funciones, y donde está la bolita, a ver si la adivinas?"

Y aquí es cuando te das cuenta que no se va a cubrir la plaza del supervisor de catenaria, que sepamos no es amortizable, y nos inventamos otra con otras funciones y no es verdad que estén cambiando cosas y que se vayan a cambiar las funciones de nadie, ja.

El ultimo documento presentado por la empresa deja claro que se quieren cambiar funciones, no dimensionar la plantilla con los nuevos trabajos existentes luego nos lleva a la subcontratación de esos trabajos ?puntuales? (muchos trabajos puntuales deberian hacer plantilla de metro, en el colectivo de Energia hay mas subcontratación que plantilla), discriminación de trabajadores dentro de las areas de mantenimiento, formación, incumplimiento de convenio, casi nada.



Intranete y Valores

Según Kant, el valor moral de las acciones radica "en la máxima de acuerdo con la que se han decidido". "Una máxima es el principio subjetivo de la acción..." es decir, "el principio de acuerdo con el que él debe actuar". Es posible, por supuesto, que la máxima del agente pueda conformarse con la ley moral, así como también que su máxima o máximas sean incompatibles con ella.

No es raro encontrarnos con auténticas diatribas poco ajustadas al espíritu de carácter informativo operacional de la intranet. Discursos con una toxicidad politizada más que alarmante que, además y para garantizar la difusión del contenido se nos obliga a imprimirlo con apremiantes llamadas en las que se nos ordena que lo colguemos en lugar visible.

Esta dinámica no es un antojo concreto, si no que se viene usando de forma sistemática desde un tiempo acá incluyendo contenidos como : "... ", "...", "... " o "...". La instrumentalización de una herramienta a la que se le atribuye un objetivo operacional con fines adoctrinantes es, cuando menos; perverso. Y lo perverso radica no solo en el contenido, si no que cuando se expresa una opinión tan personal y subjetiva en un medio que alcanza a toda la plantilla, debiera, por lo menos, haber la posibilidad de una respuesta en ese mismo medio, cosa que no ocurre siendo unidireccional y escondiéndose bajo el sello de "dirección". Cuando no se da la capacidad de respuesta en el mismo medio, se oculta el autor y con argumentos subyacentes alejados de cualquier aspecto operacional es manifiestamente un documento manipulador.

Aunque no es este el tema que vamos a tratar en este artículo, lo que ha llamado la atención de esta sección es el anuncio publicado en el que nos animan a cualificar en términos de "valores" a nuestra empresa.

Si no fuese suficiente con un proceso del que no se ha dado cuenta alguna mas que unas débiles declaraciones aquí y allá; un equipo de profesionales (psicólogas, creemos) se entrevistaron con diferentes colectivos de la empresa para "hacer una fotografía" subjetiva y proceder a un estudio de valores. O eso es lo que se nos dio a entender. Lo que corría por la mente de muchos de nosotros, era que en realidad la dirección necesitaba de una herramienta para justificar ciertas actuaciones de modo que instrumentalizó la auditoria para hacer un trabajo quirúrgico y meter el estilete en el misma fibra social de Metro Bilbao, aunque... no es mas que un pensamiento en voz alta... En cualquier caso, el rendimiento (coste-resultado) de aquella consultoría al igual que un rosario de estériles procesos de selección para después dar el puesto a dedo, además de moralmente discutible, no continua mas que evidenciando la negligente gestión de esta administración.

Pretenden que indagemos en el tejido mas sensible e identifiquemos los valores de nuestra compañía, un ejercicio del que creo no tenemos conciencia de su alcance e importancia ya que apela a los pilares mas fundamentales, no solo de una organización, si no de los individuos que la componen.

Llamo a la reflexión y cautela,



Desde esta sección, animamos a todos nuestros afiliad@s a escribir cartas y opiniones para incluirlas como artículos de la revista. Hacer públicas las opiniones personales nos ayudará a tod@s, llevando a buen puerto nuestras peticiones sociales.

Cambios de turno: Una herramienta de conciliación... laboral

Es por todos sabido que nos encontramos en una situación de crisis (generada por los ricos y que el resto pagamos) y que con ella como justificación se están realizando una serie de reformas impuestas en todos los ámbitos de la sociedad. Cambios que hoy por hoy no han hecho más que agudizar la precariedad de los trabajadores.

Como no podía ser de otra manera, dichas “reformas” también llegaron a Metro. Por algo se les llena la boca a algunos diciendo que somos una empresa puntera y líder en el sector. Vimos crecer las nuevas direcciones, jefaturas e incluso intentan reestructurar secciones que funcionan y han funcionado durante 15 años. Todo vale con tal de que se “ahorre”. Pues bien, como no podía ser de otra manera, las reformas también llegaron a los cambios de turnos, a los cambio de turno que se tienen que pedir a los mandos, por supuesto. Los cambios de turno de los mandos y demás no se legislarizan. Poco a poco la mayor herramienta para la conciliación de la vida laboral y familiar ha pasado a ser una herramienta para lograr sacar el servicio, sin importar nada más.

Cada día que pasa, las trabas son mayores para poder realizar los cambios:

Tienes más de 20 horas – Rechazado

Tienes las horas a cobrar – Rechazado

Te lo acepto si me haces un turno si me haces este otro turno en otra estación

Siempre hay un pero, siempre algún problema o incluso alguna treta que podríamos calificar de poco ética para conseguir anular el cambio (evidentemente siempre que no sea de interés para la empresa con lo que todo lo anteriormente dicho desaparece) y todo, según las jefaturas, para conseguir una mejor gestión de la bolsa de horas.

Eso sí, cuando se tata este tema con la dirección dicen que nada ha cambiado, que esas directrices no se han dado. Algo se nos escapa por el camino. ¿Quién ha decidido cambiar esto? En última instancia siempre son los mismos quienes aceptan o deniegan un turno pero si la dirección no les han dicho que cambia el sistema nos da a pensar que alguien está tomándose atribuciones que no les corresponde.

Hablamos de poder adaptar los turnos de trabajo a las necesidades familiares y sociales de las trabajadoras y los trabajadores de Metro Bilbao, y eso, a pesar de lo que digan las jefaturas, para nosotros no tiene precio.



Zerbitzu juridikoak

Zerbitzu juridikoak ELAren ekintza sindikalaren atal bat dira. Euren helburua afiliatutako pertsonak aholkatu eta defendatzea da, laneko alorrean zein gizarte segurantzaren alorrean aurkezten dituzten galdera eta erreklamazioei erantzuna emanaz, dagokien instantzia administratibo eta judizialetan egin diren eskarien tramitazio eta defentsa bere eginez.

Zerbitzu Juridikoek, bai bide administratiboan bai auzitegi kontentzioso-administratiboan eta Orden Sozialaren auzitegietan defendatzen dituzte langileak.

Defentsa juridikorako eta aholkularitzarako 30 profesional baino gehiago daude ELAn, dituzun laneko arazo guztiak konpontzeko. Pertsona hauek zure galderak erantzun, erreklamazioak bideratu, instantzia ezberdinen aurrean aholkatu, epaitegi eta laneko administrazio auzitegietan defendatuko zaituzte. Prozedimendua luzea edo korapilotsua bada ere (helegiteak, aurka egiteak eta abar), Zerbitzu Juridikoen araudian zehazten denari jarraituz, gure profesionalen laguntza ez zaizu ezer kostako. Gure zerbitzu juridikoak doakoak dira.

BOLSA PARA PERSONAL DE ESTACIONES

Nos ha sorprendido la publicación tanto en intranet como en prensa de una convocatoria para una bolsa de trabajo para "contratación inmediata" para estaciones de Metro.

Nos complace ver que con las personas que ya están en bolsa no sea suficiente para todas las necesidades contractuales que tenemos, esto refuerza nuestra idea de que no sobra nadie trabajando en esta empresa.

Lo que no nos gusta es que se gasten dinero a lo tonto. Cuando decimos a lo tonto queremos decir eso, a lo tonto. ¿Por qué decimos esto?

Fácil de explicar. Hace algún tiempo la empresa a través de Denbolan sacó una convocatoria para la bolsa de estaciones. A esta gente se le dio formación pero nunca han llegado a trabajar en Metro. Fue justo cuando la empresa decía que le sobraba gente ¿os suena de algo? La razón de todo aquel conflicto fue que había que reducir el gasto. Siendo esto así no es de recibo que se haga dos veces el mismo proceso con los gastos que ello acarrea, que no sabiendo a cuanto ascienden seguro que son considerables. Dinero que tendrán que amortizar desde algún otro sitio y nos tememos que será de donde siempre.

No sólo en este tema se despilfarra. Tras siete meses de reclamaciones, negativas, actos de conciliación y ante la puerta del juzgado se concede a un trabajador su derecho de un día de permiso retribuido para cuidado postoperatorio de la hija (con varios informes médicos, por supuesto). Un permiso que en el minuto cero de debería haber concedido sin tanto gasto de abogados ni tanto tiempo perdido. ¿Cuánto cobra un abogado por hora? Pues eso.

CONCENTRACIONES Y MOVILIZACIONES

Agradecer a todos los que habéis venido y a quienes estando de turno han apoyado la concentración en contra de la intención de la empresa de reorganizar el área de mantenimiento y animar a quienes no habéis podido venir a que acudáis a la que haremos el miércoles que viene, día 28 a las 10:00 frente a la sede del Gobierno Vasco.

Estos son los pasos previos antes de empezar con los paros. Unos paros a los que la empresa nos ha obligado una vez más. Parece que les gusta el tenernos siempre a la gresca porque no es comprensible que recién salidos de un conflicto generen un problema en donde no lo había.

No es de recibo que intenten cambiar las condiciones de trabajo, las funciones y las capacitaciones de 150 trabajadores. No es de recibo que intenten subcontratar muchos trabajos de una forma encubierta. Encubierta pero reconocida en las reuniones con la empresa.

Esta reorganización que directamente afecta al área de Mantenimiento repercute en todos. Sabemos que la intención de la Dirección es intentar hacer lo mismo (multifuncionalidad gratis) con todos los colectivos de la empresa. No se va a librar nadie.

Ante esto no nos queda otra que poner la cara una vez más y demostrar a las mentes pensantes que todos los trabajadores estamos en contra del caciquismo que venden y que todos estamos unidos.

ELA**HARPIDETZA
HOJA DE AFILIACION****Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA**

Nombre / Izena
1er apellido / 1. abizena
2º apellido / 2. abizena
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /
Non jaioa
D.N.I. / N.A.N
.....

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
Localidad / Herria
Provincia / Probintzia
Teléfono / Telefonoa
.....

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro
Sozialaren Zenbakia
Nombre / Izena
Domicilio / Helbidea
Localidad / Herria
Tipo de industria / Industri mota
Convenio / Konbenioa
.....

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo
aurrezki-kutxa
Sucursal / Sukursala
Nº de cuenta / Kontu zenbakia
Tipo de cuota / Zein mailako kuota
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
duzu
.....

Firma / Sinadura**ELA**
EUSKAL SINDIKATUALocal ELA metro bilbao
interior 2453

exterior: 94 425 40 37

Barrainkua, 13 -Bilbo

Tel.: 94 403 77 00/ Fax: 94 403 77 11

Webgunea:
www.ela-sindikatu.org