



# ColuMna

Abril 2015

1. [WWW.METROCIM.COM](http://WWW.METROCIM.COM)

2. **CONCENTRACIÓN DEL CIM EN SANTURTZI POR AGRESIONES EL 06-03-15 ¿SOLIDARIDAD?**

3. **TTIPI TTAPA...ATZERANTZ?**

4. **ELKAR...NAHASTUTA**

5. **DENOK ... DENON ARTEAN**

6. **ASAMBLEAS DE COLECTIVOS**

7. **LACTANCIA vs MAMONEOS**

[www.metrocim.com](http://www.metrocim.com)

# **[www.metrocim.com](http://www.metrocim.com)**

Como ya os adelantábamos en uno de nuestros *Columna Exprés* de Enero, en nuestra página web ([www.metrocim.com](http://www.metrocim.com)) tenemos **toda la plantilla de metro Bilbao** (sobre todo, los que trabajamos a turnos), **una herramienta útil y eficaz para publicitar los cambios de turnos que deseemos hacer**. Desde el teléfono móvil, rápido y con la máxima difusión, podemos hacer llegar nuestras peticiones al mayor número de compañeros posibles.

Nos alegra observar cómo está teniendo una aceptación cada vez mayor entre personal de supervisión y conducción. Y es que, una vez registrados en la web [www.metrocim.com](http://www.metrocim.com) basta una fotografía con el móvil para **hacer llegar nuestras propuestas de cambio de turno a todo el colectivo en el que trabajamos**. Sin estar pendientes del panel en San Inazio, sin correos masivos en el Outlook, sin chinchetas, y con la certeza de que **todo aquel que pudiera estar interesado pueda tener nuestra petición de primera mano esté donde esté**. CIM suma, no resta, por lo que pone esta herramienta a disposición de toda la plantilla de metro Bilbao, afiliados o no. Desde el Colectivo Independiente de Metro CIM **entendemos que esta línea de trabajo y de servicio a nuestro entorno laboral, ofreciendo servicios y facilidades a todas las personas que lo formamos, es una de las pautas a seguir**.

Aprovechamos para recordaros **que también tenéis disponible en [www.metrocim.com](http://www.metrocim.com)** la herramienta para agregar vuestra PAS en la agenda del móvil. En la misma línea de servicio y trabajo, creemos que es **una fórmula más que puede hacernos más sencillo nuestro día a día en lo laboral**.

**Os animamos a hacer uso de estas herramientas, creadas para ofrecer mejoras a toda la plantilla de metro Bilbao, y esperamos que os puedan resultar útiles para vuestra conciliación y organización diaria.**

## **2.CONCENTRACIÓN DEL CIM EN SANTURTZI POR AGRESIONES EL 06-03-15 ¿SOLIDARIDAD?**

**El pasado 6 de marzo se llevó a cabo una concentración de repulsa por las diversas agresiones** que, tanto personal de seguridad como compañeros y compañeras del colectivo de estaciones han venido sufriendo en las últimas fechas. Casos que, lamentablemente, a día de hoy tampoco han sido los últimos. Dicha concentración fue promovida por el CISPE (Colectivo Independiente de Seguridad Privada de Euskadi), **y secundada en exclusiva por el CIM.**

Ante todo, queremos **dar las gracias a las varias docenas de compañeros y compañeras que se acercaron a apoyar con su presencia dicha concentración de protesta.** Gente que ha demostrado tener una comprensión de que nos encontramos ante un problema que nos afecta a todos y todas, más allá de siglas o uniformes, y que nos han demostrado **que el deber de concienciarnos en la denuncia de dicha situación, así como en la búsqueda de soluciones a la misma, nos debe unir a todos.**

**Lamentamos que, aunque la convocatoria se hizo llegar por diversas vías tanto a los comités de empresa de Prosegur y Metro Bilbao, así como a los sindicatos con representación en nuestra empresa, desde dichas instancias nadie más que CIM entre los sindicatos, comités de empresa y directivas secundó dicha movilización de denuncia.** No sabemos si es que en dicha decisión obraron órdenes federativas, aversiones a ciertos uniformes de trabajo, a que para algunos hay agredidos de primera y de segunda, según si es o no afiliado nuestro, a que si no se puede salir en la foto luciendo sonrisa no merece la pena mojarse, a que la solidaridad no es prioridad para terceros... **creemos que es una pena que haya gente que decide no apoyar a quienes realmente necesitan nuestra colaboración a nivel sindical y empresarial simplemente por una cuestión de imagen, de estilos, de idearios políticos o por no poder sacar ningún tipo de rendimiento personal a dichas iniciativas.** E intentar maquillar a toro pasado dichas faltas de compromiso con escritos, notas de prensa y golpes teatrales en la mesa a destiempo no creemos que ayude a limpiar la imagen de insolidarios e interesados que han dejado. Creemos desde CIM que ha quedado claro que, **para algunos, parece que la seguridad de los trabajadores del metro sólo es interesante si nos aporta algo beneficioso. Si no, no merece la pena preocuparse** por todos aquellos que estamos expuestos a diario a este tipo de desgracias.

**LA SOLIDARIDAD ES ALGO INDISPENSABLE A NIVEL SINDICAL, Y SE**

**DEMUESTRA DÍA A DÍA, NO SÓLO CUANDO NOS INTERESA.** Y apoyar a quienes secundan o no dichas actitudes es una elección personal de cada uno de nosotros, pero que nadie se lleve las manos a la cabeza si, cuando toque pedir ayuda o apoyo, solo recibe por contestación silencio y olvido de quienes a nivel sindical precisamente han de denunciar estos problemas con la mayor de las vehemencias y seriedades.

**En CIM seguiremos trabajando como sindicato por encontrar las mejores vías de solución a dicha problemática.** Si es en solitario, y visto queda que no es la primera vez, no nos van a doler las manos. Y dicho trabajo **entendemos que debe realizarse a distintos niveles**, tanto de puertas adentro a nivel empresarial como de cara a la ciudadanía. Pero **también desde la denuncia y la protesta ante una situación en la que, pese a quien le pese, hemos de saber dar la cara todos y todas.**

### **3. TTIPI TTAPA...ATZERANTZ?**

En este punto vamos a tratar una dinámica que **empieza a resultar preocupante.**

En las últimas reuniones de la Comisión Lingüística de metro Bilbao desde CIM hemos percibido el presunto **interés de la dirección por convertir algunos grupos de trabajo en nuestro entorno laboral en vías muertas o, en el mejor de los casos, en canales de información de la empresa para con la parte social**, sin ningún poder decisorio y mucho menos, ejecutivo. No quisiéramos ser mal pensados y verlos como una intención de **hacer perder tiempo y trabajo a un montón de gente. En vez de avanzar, parece que queremos imitar al cangrejo** de la canción de los entrañables Pirritx&Porrotx : "*atzero, atzeraka, karramarroarekin batera!*"

Entendemos que la **labor llevada a cabo en el grupo Ttipi Ttapa**, en pro de definir de cara al futuro con las máximas garantías los perfiles lingüísticos de nuestros puestos de trabajo, así como la promoción y el desarrollo del Euskara en nuestro entorno laboral, **tiene la suficiente importancia como para ponerse a tratar intrascendencias**, como si permitimos ver pasar la Korrika desde un balcón, o si ponemos una pegatina en un hinchable que el CTB dispondrá para regocijo de infantes en el próximo Ibilaldia, etc. Entendemos que esta conducta **ningunea incluso la participación solidaria y voluntaria de los compañeros y compañeras que se prestan a aportar su granito de arena en dichas iniciativas populares y/o laborales** (como ejemplo reciente, hubiera sido bonito no elegir a dedo a las personas

portadoras del testigo de la Korrika, y mucho más justo haberlo abierto a la participación de la plantilla, o hacer un sorteo, o... cualquier opción es buena excepto la digital).

La labor de éste y otros grupos se presentó desde un principio como una vía a la participación de la plantilla de metro y sus representantes en los temas definidos para cada comisión, con el objetivo de conseguir, mediante el trabajo conjunto, definir nuestras condiciones socio-laborales de la manera más beneficiosa posible para todos y todas . Sin haber lugar para imposiciones de una u otra parte. Ese es el *modus operandi* que desde CIM esperamos sea la tónica general tanto en *Ttipi-Ttapa* como en cualquier otro ámbito. Pero observamos con tristeza que, cada vez más a menudo, las iniciativas se presentan cuando ya casi están cerradas, sin dar lugar a que opinen/aporten los representantes de la plantilla.

**La promoción y desarrollo del euskera desde nuestro ámbito laboral es un tema lo suficientemente sensible como para tomárselo en serio**, más allá de buscar luego diplomas, fotos y distinciones. Que las disfruten quienes vivan de ello, pero, por favor, centrémonos en lo que realmente importa. **Reconozcamos lo que se hace bien** (el apoyo al estudio del euskera entre la plantilla, por ejemplo, a día de hoy ha subsanado antiguas limitaciones y creemos que sí se puede presentar como un ejemplo de hacer bien las cosas), **centremos los esfuerzos en mejorar** lo que ya está bien hecho y lo que resulta mejorable (sería deseable aumentar el número de posiciones para optar a la liberación para el estudio del idioma, actualmente menos del 1% de la plantilla), **pero no dejemos de trabajar para eliminar las carencias y vicios que pueden afear el esfuerzo y la implicación de tanta gente.**

Como ya afirmamos en pasadas publicaciones de nuestro CoIuMna, en el CIM creemos firmemente que **el euskera es un tesoro del que disfrutar y al que cuidar. Trabajemos entre todos para lograrlo, y no lo usemos como una mera excusa para despistar, entretener a terceros o lograr intereses estrictamente particulares.**

## **4.ELKAR...NAHASTUTA**

Hace ya unos años, en nuestra empresa teníamos un grupo de trabajo (*Elkar Hartuta*) que, en su filosofía, parecía una herramienta de lo más útil para abordar los temas relacionados con la seguridad laboral. Con el tiempo, acabó en el cajón de los juguetes rotos, ya que, como afirmó en su momento un directivo preguntado al respecto, "aquí no vamos a pagar a

nadie por perder el tiempo". Y es que, tristemente, en eso se había convertido dicha comisión. Y no precisamente por la **dejadez, improvisación, falta de rigor, desidia, ausencia de voluntad, inasistencia o nula implicación** de los representantes de los trabajadores. Todas esas taras acabaron proviniendo de entre quienes se sentaban en la mesa en representación de las diferentes secciones y departamentos de metro Bilbao. Y por ello, **porque unos no querían y otros no estábamos dispuestos a ser partícipes de una tomadura de pelo, la marcha de Elkar Hartuta acabó sin llegar a buen puerto.**

A tenor de las actas existentes en Intranet (no quiere decir que de todas las reuniones celebradas se hiciera acta), superó por poco el año de vida. Un experimento efímero. Adjuntamos extracto del último acta existente, mediante cuya lectura se entenderá mejor el hartazgo de los representantes de la parte social en Elkar Hartuta:

**Se inicia la reunión con 15 minutos de retraso por la incorporación tardía de varios de los participantes, y la ausencia de JRC, AH y JAR (este último había rechazado la convocatoria en el momento de ser realizada).** *ES quiere hacer constar su malestar por el hecho de que aunque la convocatoria se realiza con más de 15 días de antelación y en base a la falta de compromisos en la agenda del Outlook, los ausentes, siendo pilares fundamentales para tratar los temas pendientes, excusan su asistencia por compromisos posteriores con tan solo 1 ó 2 días de antelación. A los DPs (Delegados de prevención) se les está pidiendo un compromiso con el grupo que ellos tan bien quieren exigir al resto de participantes.*

*En relación a este compromiso, ES solicita que se haga constar (ya que en el acta nº 5 no se recogió) que en su día se acusó a los DPs de "haber calentado al personal para que estos no participaran en la Campaña de Apoyo al Personal de Estaciones y Atención al Público", siendo esto totalmente incierto.*

*Los DPs piden que se publiquen las Actas de las reuniones de Elkar Hartuta.*

**Volvamos al momento actual: a raíz de los últimos incidentes y agresiones sufridos por diferentes personas de la plantilla, y con el aparente ánimo de buscar soluciones efectivas para atajar dicha problemática, se ha propuesto retomar dicha comisión.** Con un cambio definitivo para garantizar su viabilidad y su utilidad: le han cambiado el

nombre. Ahora es el **Grupo Bidaide** del que, de la misma manera, entrarían a formar parte nuevos recursos con los que cuenta la empresa desde aquellos viejos tiempos, como el enlace de la Ertzaintza en Metro Bilbao. Incluso se ha propuesto la participación de los diferentes contratistas privadas de seguridad, para que aporten su punto de vista y sugerencias a la hora de abordar dicha temática.

En CIM creemos que la pasada experiencia ya nos sirvió para escarmentar de ciertas actitudes de cara a la galería. Y mucho nos tememos que, tal y **como hemos podido comprobar desde la convocatoria de la primera reunión de dicho grupo, no tiene trazas de llevar un camino muy diferente al de la ocasión precedente. Desde el Colectivo Independiente de Metro estamos dispuestos a participar en éste y en cuantos otros grupos de trabajo se formen para aportar trabajo y soluciones, y siempre desde la implicación y la dedicación**, tanto de nuestros representantes como en nombre del Colectivo CIM. Por ello **queremos, a pesar de todo nuestro escepticismo y las malas vibraciones que nos dan ciertas actitudes, romper una lanza a favor de esta nueva-vieja iniciativa**. Pero dejando bien claro que es un voto a favor, no un cheque en blanco. **La misma seriedad e implicación que presentamos encima de la mesa, en éste y en cualesquiera grupos en los que CIM toma parte, la exigimos al resto de asistentes**. En el caso que nos ocupa, lo que nos jugamos no es una mejor o peor imagen en prensa, sino que **estamos hablando de la salud de la plantilla y de sus condiciones de trabajo**. Quien no quiera tomárselo en serio, que nos los haga saber cuanto antes mejor, por favor. Que nosotros tampoco queremos que nadie nos pague por perder el tiempo, ni ser partícipes de ningún paripé. Así pues, CIM forma parte del Grupo Bidaide, dejando claro que lo pone en cuarentena a la espera de comprobar que la dirección es coherente y se lo toma tan en serio como dice. De no ser así, nos iremos por donde hemos venido.

## **5.DENOK ... DENON ARTEAN**

La comisión de igualdad, también llamada **grupo Denok**, lleva siete años de **trabajo** detrás de este nombre, y algunos más antes de alcanzar esta denominación. **Desde finales del año 2013 CIM está representado en dicho grupo**. Este grupo estaba **liderado por la Jefatura de desarrollo de personas, puesto que en diciembre de 2014 quedó vacante**, provocando así que dicho grupo quedara "huérfano" hasta **el pasado 18 de marzo de este año, cuando Roberto Muñoz recogió el testigo**, de la mano de la dirección de capital humano.

En un nuevo fallo en la comunicación interna -que en dicha reunión desde CIM les recordamos, pidiendo que aprendan de los errores para que no vuelvan a ser cometidos- **la marcha de la Jefa de desarrollo de personas y coordinadora de Denok no se comunicó por los canales oficiales de la empresa.** Lo cual no hace sino fortalecer la cultura de la rumorología que reina hasta el punto de aceptarla como endémica. Pero finalmente en febrero a los miembros del grupo Denok se les informó de que el trabajo se reanudaría en marzo, después de un parón que inició en noviembre de 2014. Aunque en realidad el trabajo no había estado parado...

...personas que no pertenecen al grupo Denok habían estado realizando unas labores de recopilación de documentación con objeto de entregarla en febrero a Emakunde. Esto responde al **intento de Metro de no perder la carrera en la consecución del reconocimiento "Entidad colaboradora para la igualdad de hombres y mujeres"** que Emakunde concede, y cuyos requisitos fueron publicados en el BOPV de fecha 24 de febrero de 2014.

**Desde CIM** nos extrañó que algo que llevaba un año publicado estuviera aún sin hacer, y por ello **pedimos explicaciones a la directora de capital humano**, presente en la reunión -circunstancia excepcional, ya que nunca desde que CIM está representado ha hecho nadie de la dirección acto de presencia, a pesar de haberlo solicitado explícitamente en reiteradas ocasiones- ya que no entendíamos que existiendo un comité de igualdad las tareas estuvieran sin hacer un año después, y hubieran tenido que ser hechas a última hora, con tanta premura y urgencia. Expresamos nuestro desacuerdo por no haber sido informados de ello y -obviamente- no haber podido hacer ninguna aportación. **Entendemos esto como un desprecio al grupo Denok y por extensión, a la parte de la plantilla a la que representamos allí.**

Las explicaciones se limitaron a un discurso sobre la persona que anteriormente lideraba el grupo *Denok*. Digamos que fue ella quien dejó estas labores sin hacer, sin avisar a nadie, y por ello nos hemos visto en esta situación.

Sea como fuere, pasara lo que pasara, **desde CIM queremos mirar al futuro y trabajar por la igualdad. Por lo que esperamos con ganas la próxima reunión que tendrá lugar en abril. En esa fecha empezaremos a trabajar en el Diagnóstico y Plan de Igualdad** (el que teníamos caducó en diciembre de 2014) de la mano de una empresa homologada por Emakunde -y elegida por MB en concurso restringido- que nos dará asistencia técnica.

Pero mirar al futuro no significa que lo que ha ocurrido ya no sea importante. Para centrar a quien nos lee, creemos conveniente hacer un poco más de historia: **a lo largo del año 2014 desde CIM se hicieron varias aportaciones**, algunas para el Plan de Acción anual y otras con ocasión del Foro de la Igualdad que Emakunde también organiza todos los años. **Lamentamos entonces y ahora que todas ellas se quedaran en el cajón** y como mucho se visibilizaran en algún acta de reunión, pero ninguna se llevara a la práctica. Ni siquiera se sacaron a debate en el seno del grupo Denok -aunque parece que ahora soplan nuevos vientos y tal vez ahora sí



cuenten al menos con la opción del debate, y tal vez, como consecuencia, el consenso-. En 2014 la acción elegida para representar a metro en el Foro de la Igualdad fue la otra iniciativa presentada (solo hubo dos), en este caso, por parte de la dirección de capital humano. Consistía en un **concurso de cuentos** que versaran sobre la igualdad.

En el lapso entre noviembre de 2014 (última reunión de Denok) y marzo de 2015 (momento en que se retoma la actividad) a Metro Bilbao, a pesar de las prisas, le ha dado tiempo no solo a recopilar y enviar documentación a Emakunde sin contar con el grupo, sino también a comunicarles que **el concurso de cuentos infantiles sobre la igualdad se ha consolidado**. Esto es una sorpresa que nos hemos encontrado al revisar la documentación que metro ha enviado. Nadie ha tenido el detalle de comunicarlo en la reunión de marzo, ni en ningún otro lugar. Algo que debería haber sido consensuado en el grupo Denok lo ha decidido no sabemos quien -aunque lo podemos intuir- y ni siquiera se lo ha hecho saber a la parte social, en una actuación que entendemos como una auténtica declaración de intenciones.

A pesar de ello, **nuestro compromiso por la igualdad es firme y seguiremos trabajando y aportando para mejorar y evolucionar en este campo**. Como en otros grupos, nuestra actitud no es un cheque en blanco, sino un voto de confianza. Son ya demasiados ninguneos a los representantes de los trabajadores, por lo que **esperamos que la representación de la empresa sea coherente y actúe según dice que piensa. Sería también de agradecer que refrende sus intenciones con presencia de la dirección en el grupo Denok**. Esta es una **petición histórica de CIM**, realizada en la primera reunión a la que asistimos -pero no solo nuestra- que hasta la fecha no solo no se ha cumplido, sino que por algún miembro de la dirección se ha definido como una "mala práctica" (sic). El informe de la consultora Murgibe realizado en junio de 2014, y que en Denok hemos considerado como el punto de partida para el trabajo a realizar en esta nueva etapa, también dice que "la presencia de alguna persona de la Dirección revalidaría el compromiso que ya existe" (sic). Así pues, **recordamos a la dirección que el movimiento se demuestra andando. Y que son personas con capacitación técnica en Igualdad las que recomiendan su presencia en Denok**.

Pero como **la igualdad debe ser compromiso de todas las personas de la organización, esperamos que sea toda la plantilla de MB la que se implique en esto**. Por lo que **estaremos encantados de recibir vuestras ideas, aportaciones, críticas, sugerencias, etc. al respecto en [metrocim@metrocim.com](mailto:metrocim@metrocim.com) o en el correo interno [cim@metrobilbao.eus](mailto:cim@metrobilbao.eus)**. Solo es necesario **indicar en el asunto "Grupo Denok"**. **Nuestro compromiso es transmitir todo lo recibido en el seno del grupo Denok y seguir con ello caminando por el sendero de la igualdad**.

## 6. ASAMBLEAS DE COLECTIVOS

En el Colectivo CIM siempre hemos defendido el principio de que somos los propios trabajadores quienes tenemos que regir la labor sindical de nuestros representantes. De manera honesta, constructiva y democrática. Y ciñéndonos siempre a trabajar para conseguir mejoras que redunden en beneficio de todos y todas. Con la máxima transparencia posible, y potenciando la información de las actividades de nuestros delegados y representantes en los diferentes grupos y comisiones de trabajo.

Continuando en esta línea, **queremos poner en marcha una nueva dinámica**, con la que ya arrancamos en el mes de marzo: las **Asambleas de Colectivos**. Reuniones en las que, queriendo conocer las preocupaciones y necesidades de todos los que formamos parte de la plantilla de metro Bilbao, **buscamos establecer el mejor diálogo con los diversos grupos de trabajadores**. Como es lógico, no tienen las mismas preocupaciones el personal de Material Móvil y los Supervisores de estación de la zona de Bilbao, por poner un ejemplo. Por ello **queremos individualizar dichos tratamientos, para intentar sacar el máximo rendimiento a la hora de establecer propuestas y líneas de trabajo**.

**Dimos el primer paso con una asamblea de conductores el pasado 9 de marzo**, en la que diversos compañeros han tratado sobre la mesa problemas que atañen a dicho colectivo. **En los próximos meses, desde CIM convocaremos nuevas asambleas para los diferentes colectivos de trabajo de metro Bilbao**, con el objetivo de intercambiar información y consensuar así propuestas de negociación con la empresa que resulten beneficiosas para todos y todas.

**Dichas asambleas son abiertas a TODA la plantilla de metro**. Creemos que, más allá de siglas, **la prioridad es la mejora para la totalidad de la plantilla de nuestra empresa**. Y por eso **animamos a todas las personas que formamos metro sin excepción a que toméis parte en dichas reuniones, y nos hagáis llegar vuestras diferentes propuestas**, como ya están haciendo diversos compañeros, bien por correo electrónico, o poniéndoos en contacto con nuestros diversos representantes.

En nuestras manos está mejorar nuestro presente y nuestro futuro laboral. Por ello **os animamos a participar de la construcción de ese futuro**.

## 7. LACTANCIA vs MAMONEOS


El nacimiento de un descendiente es algo maravilloso. Un hecho capaz de alegrar la vida a cualquiera. Y atender a esa criatura a la que hemos dado vida es una experiencia que nos puede llenar la vida de sonrisas, pero también es algo laborioso, que exige dedicación, recursos y, sobre todo, tiempo. Y paciencia.

**En nuestro ámbito laboral, hace ya tiempo que tenemos consignadas diversas medidas de conciliación familiar para poder atender estas obligaciones.** Una de ellas es el **permiso de lactancia**, herramienta imprescindible para poder atender las necesidades de alimentación que requieren nuestros vástagos y que, afortunadamente, tenemos a nuestra disposición. Sin embargo, **su disfrute puede llegar a presentar diversas complicaciones. Máxime cuando se intenta ningunear** de una u otra manera el ejercicio de dicho derecho laboral, con excusas que al final ponen la paciencia de cualquiera a prueba. Y cuando dichos comportamientos se repiten de continuo, nos quedan pocas dudas de que los derechos de unos no resultan más que molestias para otros, precisamente para quienes **debieran gestionar su disfrute con la mayor de las empatías y profesionalidades.**

**No es de recibo que, una y otra vez, se intente poner trabas a lo que no debiera recibir más que facilidades.** Problemas a la hora de acordarse de poner relevo (aunque se avise detalladamente y por escrito con la publicación del servicio semanal), descuento de las horas asignadas a tal fin de la bolsa de horas de la trabajadora con excusas sobre la viabilidad legal de las peticiones que no se corresponden con la realidad, cancelaciones de cambios de turnos previamente aprobados, adecuaciones a las necesidades del servicio de metro por parte de la trabajadora (en vez de adecuarse a las necesidades del chiquillo), interrogatorios inquisitoriales por pedir cambios para estar más cerca del propio domicilio y así poder hacer un uso efectivo del permiso de lactancia, sin olvidar la actuación estelar de quien desde jefatura de operaciones decidió que - en ausencia de la persona que hacía el turno DJC- el USI que estaba dando relevos en supervisión de estaciones para que disfrutaran de su descanso, no se lo diera a la persona que nos ocupa, argumentando que ya tenía el permiso de lactancia. Demostrando así o bien una ignorancia supina al mezclar churras con merinas (DJC con lactancia) o una falta de empatía preocupante, opción esta por las que nos inclinamos una vez oída su argumentación, a saber: *"es que la que gestiona los recursos soy yo"* (sic).

Sea como fuere, son ya varios casos **-demasiados en una empresa que se jacta de proteger a la m/paternidad- que hay que andar peleándolos a diario, con el riesgo de perderlos en caso de "dejarlo pasar", aún necesitándolo.**

Es de justicia reconocer que cuando los representantes de la trabajadora han abordado el tema con quien corresponde, la situación se ha corregido



inmediatamente, demostrando así que hay personas receptivas y que hacen su trabajo correctamente. Nos preguntamos ahora si es necesario recurrir a esta acción para algo tan básico. A veces nos recuerda a aquel lejano patio de colegio, cuando para cualquier cosa había que "ir a papá"

¿Se podría pedir, por tanto, un **mayor esfuerzo a quienes corresponda (Jefatura de Operaciones, Gestión del Servicio, Capital Humano, etc.) para facilitar el disfrute de un derecho laboral a quien por ley le corresponde?** Creemos que **cumplir los preceptos legales y respetar los derechos de las trabajadoras**, y más en una cuestión como esta, es algo que **debiera llevarse a cabo no a golpe de reclamación por parte de las personas afectadas**, sino desde el sentido común, el compañerismo, la profesionalidad y **la empatía**. Pero ya sabemos que, para ciertas personas, dichos valores no son precisamente buenas herramientas de trabajo para hacer puntos y trascender en su trabajo. Desde aquí solicitamos encarecidamente -al departamento que corresponda- que se fomente la empatía entre el personal de metro Bilbao. Necesitamos ser más empáticos. Porque las personas que formamos la plantilla de Metro Bilbao no queremos que nos manden besos, queremos que nos traten bien. No siempre ambas cosas van de la mano.

---