



Agosto 2017

1. ¿ANTECEDENTES POLICIALES POR TRABAJAR?

2. CRITERIOS DE VESTUARIO

3. CINCO AÑOS DESPUÉS...

4. Y AHORA, SEPTIEMBRE.

1-¿ANTECEDENTES POLICIALES POR TRABAJAR?

En el **CIM**, creemos que **la información es algo indispensable en nuestro puesto de trabajo. Tanto a nivel profesional como a nivel sindical.** Por eso, llevamos ya años **apostando por esa línea de trabajo**, tratando todos los temas que creemos pueden resultar de vuestro provecho e interés, así como aquellos que nos hacéis llegar en ocasiones.

En el caso que nos ocupa, vemos con preocupación que **no en todos los estamentos de metro Bilbao parece opinarse de la misma manera.** Postura que, de hecho, hacen constar

de manera incluso grosera, dejando sin responder las misivas y correos electrónicos que se les hacen llegar para aclarar diversas cuestiones de sus puestos de trabajo. **Poca educación y poca profesionalidad es lo que así se demuestra.**

Nos referimos al Departamento de Seguridad de nuestra empresa. Según nos han hecho llegar diversos compañeros de Línea, a la hora de cumplir con sus obligaciones es de todos sabido que pueden darse lugar incidentes en los que es necesario solicitar la presencia de la **Ertzaintza o policía local** de cada municipio. Cuando se personan en el lugar de los hechos, suele darse el **caso de que al supervisor o supervisora de estación se le requiere su identificación.** Por mucho protocolo de actuación existente, sabemos por propia experiencia que hay casos en los que los agentes de la autoridad son “persistentes” a la hora de solicitar nuestros datos personales, sin atender a las indicaciones que se les puedan facilitar sobre los protocolos establecidos. Y, en todo caso, posteriormente la propia empresa se los facilita llegado el caso vía fax.

El problema que surge no es ya solo las molestias que puede ocasionar que lleguen cartas del juzgado al domicilio de un trabajador como ya ha ocurrido, ni que en la documentación de una citación, por ejemplo, aparezcan sus datos personales. Otra consecuencia indirecta de todo ello es que **dichas identificaciones pasan a formar parte de un fichero que gestiona la policía, en el que constan todas y cada una de las ocasiones en las que nos pueden requerir nuestros datos por el hecho de hacer nuestro trabajo.** Situación que suscita temor entre diversas personas (así nos lo han hecho saber) por si, llegado el caso, pudieran suponer una traba a la hora de, por ejemplo, participar en una oposición a un puesto de trabajo en las administraciones públicas. Cuestión que, según nos han comentado en dependencias policiales, no es tal.

Diversos miembros del **CIM** hemos **acudido a diferentes comisarías para cerciorarnos** de que dicha información es correcta. Y según nos han comentado, **efectivamente todas las identificaciones quedan registradas en nuestra “ficha policial”.** Dada esta situación, **cualquier persona que se vea en el interés o necesidad de subsanar dicha situación ha de acudir personalmente** a dependencias policiales para que le expliquen la gestión de sus datos y los procedimientos existentes para solicitar una modificación, puntualización o eliminación de los mismos.

Creemos que es un asunto que cuenta con la trascendencia suficiente como para **que todas las personas de los colectivos afectados puedan tener conocimiento de dicha realidad. Y, una vez lo sepamos, que cada uno actúe de la manera que estime oportuna según sus intereses.**

No entendemos por qué desde el departamento de seguridad de metro Bilbao se evita dar esa información. Algo que se les ha solicitado (entre otras cosas) en diversas ocasiones, y que solo ha merecido el silencio como respuesta. Creíamos que la opacidad a la hora de gestionar la imagen de seguridad que se pretende dar en nuestras instalaciones era cosa del pasado, pero nos sorprende observar cómo dicha línea se mantiene, no ya en temas económicos (sobre eso que rindan cuentas ante quien corresponda) sino **llegando al punto de negar información relativa a su puesto de trabajo al personal que se ve afectado por dicha situación. También nos resulta engorroso constatar que ha de ser el propio interesado el que se tenga que molestar en subsanar perjuicios ocasionados por su correcto desempeño profesional** (suponemos que a nadie le parecerá un premio constar en fichas policiales por hacer bien su trabajo, y que ello pudiera resultarle perjudicial para otras cuestiones de su vida personal), y que desde la empresa ni se aporten soluciones, ni se facilite a las personas agraviadas el poder solventar dichas situaciones. Todo tapadito, no se vaya a revolotear el gallinero. Pues no señor. **Que todo el mundo lo sepa.**

Dentro de poco, el **contrato relevo del máximo responsable del departamento de seguridad de metro Bilbao** (que ya tiene una edad) **le permitirá maximizar su tiempo**

libre y disfrutar de su día a día, pudiéndose desentender aún más de sus obligaciones profesionales. Desde estas líneas le deseamos un plácido retiro, y que nunca tenga que sufrir en sus carnes las mentiras, la falsedad, los males procurados a nivel personal, las arbitrariedades, verse desasistido al requerir ayuda, ninguneos sistemáticos, los despotismos soberbios, favoritismos injustificados, la desinformación, la falta de ética y de profesionalidad, las sonrisas de hiena, los revanchismos interesados y todas las injusticias que tanta y tanta gente tiene que soportar en la vida. Algunas personas, incluso, en nuestro ámbito laboral. Que no lo sufra ni en la cola para comprar el pan. Ni él ni nadie en metro Bilbao.

(NOTA: Tenéis en nuestro apartado de publicaciones del CIM en el Gure Tokia copia de la solicitud para tratamiento de datos ante la Ertzaintza. Para solicitudes ante otras entidades, preguntad en las dependencias correspondientes).

2-CRITERIOS DE VESTUARIO

Al César, lo que es del César. Es justo reconocer lo que creemos acertado y constructivo. Nadie es perfecto, ni por la misma razón nadie hace todo siempre mal. Por ello creemos que es debido **valorar de manera positiva el cambio de criterio establecido para el vestuario del personal de línea este verano.** Que cada trabajador pueda disponer de elección de prendas a la hora de ponerse el uniforme (respetando, claro está, las normas marcadas) creemos que es **un paso positivo para todos, tanto por cuestión de comodidad como de mejora en condiciones del puesto de trabajo,** y respetando los intereses de imagen corporativa que tenga la empresa. Todos los compañeros y compañeras con quienes hemos hablado han coincidido en mostrar su agrado por dicha iniciativa del departamento de Márketing. Como estamos de buen rollo, **de la calidad de las prendas y del sistema y horarios de entrega ya hablaremos otro día,** que son cuestiones que también vemos mejorables. Pero ahora preferimos quedarnos con el paso adelante que se ha dado en esta cuestión, atendiendo una demanda del personal de línea. Reconocer una vez más el trabajo de los delegados de prevención en esta materia, como tantas otras veces. Y esperamos que cunda el ejemplo.

3-CINCO AÑOS DESPUÉS...

Al César, lo que es del César. Es necesario denunciar y requerir soluciones ante lo que creemos erróneo o mal llevado a cabo. Nadie es perfecto, a todos se nos puede colar una falta de ortografía al escribir, pero cuando un problema pervive en el tiempo sin visos de solución, más que algo puntual, hablamos de algo endémico. **Por ello queremos hablar de la opción existente en el Gure Tokia para que el personal exponga sus sugerencias e iniciativas,** de cara a solventar cuestiones que, a su juicio, pueden resultar erróneas o cuanto menos mejorables.

Lamentablemente, **observamos cómo desde la propia empresa dicha herramienta no es tomada en serio,** con lo que el afán constructivo y participativo de quienes quieren colaborar con sus conocimientos y experiencia profesional para mejorar su entorno laboral queda ninguneado y malversado, en este caso por mala gestión. **Gestión que lo único que fomenta es el desinterés y la nula implicación de quienes sí pueden poner encima de la mesa iniciativas constructivas para todos.**

No creemos que en esta cuestión haya que personalizar en nadie en concreto. Sabemos que dicha herramienta conlleva la participación y el quehacer laboral de diversas personas que van gestionando la entrega, gestión y respuesta de las sugerencias y aportaciones emitidas por la plantilla. **Pero para el Departamento correspondiente debiera ser motivo de sonrojo el**

encontrarse con cuestiones de hace cinco años sin haber dado una respuesta. Cuestiones que, para más inri, siguen teniendo en ciertos casos su actualidad. El recibir contestación a una sugerencia hecha un lustro antes tipo “eso ya no ocurre en la actualidad” o “sugerencia completada al haber pasado siete años desde que la realizaste” no alimenta precisamente las ganas de involucrarse proactivamente. La desmotivación de la plantilla de una empresa muchas veces tiene que ver con cuestiones como ésta (entre otras).

Si hay un problema de gestión del *workflow*, son las personas encargadas de su control quienes deben poner remedio. Si es por incapacidad (por el motivo que sea) de quien se ha de encargar del tráfico de las sugerencias recibidas, que cambie el sistema para facilitar su correcta labor. Pero **no creemos que ningunear las iniciativas que la plantilla de metro Bilbao pueda presentar para mejorar su entorno laboral sea la mejor manera de fomentar el interés, la participación y las aportaciones profesionales de nadie.**

4-Y AHORA, SEPTIEMBRE

En breves acaba el verano, y **empieza un período de intenso trabajo sindical.** Hay cuestiones encima de la mesa que van a ser retomadas este próximo mes. Cuestiones **de gran calado e importancia para todos.** La mesa para la VPT, los cambios que quiere instaurar la Dirección en Mantenimiento de Sopela, diversas reclamaciones que hemos elevado ya durante el mes de agosto para ser tratadas en el comité, el futuro de los eventuales, diferentes cuestiones que van al Preco y a los juzgados... como siempre, de todo lo que vaya aconteciendo procuraremos manteneros debidamente informados. Pero creemos **sumamente importante que todos los trabajadores y trabajadoras de metro Bilbao seamos conscientes de una realidad que nos afecta a TODOS: Qué tenemos, qué queremos mantener y qué pretenden hacer con nuestras condiciones y puestos de trabajo.**

Ante las iniciativas que la empresa apuesta por mantener encima de la mesa y que, recordemos, al final nos afectan a todos, en el **CIM** creemos que **solo desde la concienciación del conjunto de la plantilla y la unidad sindical podemos defender con garantías nuestros derechos y condiciones de trabajo.** Por ello seguimos apostando por una **línea de trabajo continuo basada en la información, en la transparencia y en la participación de todos.**

Creemos que **el compromiso de todos, a todos los niveles, tanto trabajadores como sindicatos, ha de darse de manera honesta, inequívoca y unitaria.** Cualquier otro interés ajeno al colectivo no debe primar por encima de las inquietudes de la plantilla. Por ello os animamos a todos a **participar, a involucraros en las iniciativas que planteemos, en recopilar la información de lo que hacemos y dejamos de hacer todos.** En el **CIM**, como siempre, tenemos las **puertas abiertas para todas aquellas aportaciones que nos queráis hacer llegar.** Y mantendremos nuestro **compromiso por trabajar para que nuestras condiciones sociales, económicas y laborales no se vean perjudicadas ante los cambios que puedan venir.**

POR TODOS Y PARA TODOS.

www.metrocim.com