

Aproximación a la realidad de los comités de empresa desde el caso de Metro de Madrid

CNT - MADRID :: 09/12/2014

La actividad sindical en Metro de Madrid, como en tantas otras empresas grandes, sean públicas o privadas...

Introducción

La actividad sindical en Metro de Madrid, como en tantas otras empresas grandes, sean públicas o privadas, es amplia, entendiendo esta actividad principalmente como la que se organiza y desarrolla desde los comités de empresa. Obviamente estamos hablando del período comprendido desde la llamada Transición hasta nuestros días.

Tradicionalmente al comité de empresa de Metro de Madrid se le ha reconocido mucha fuerza pues tras multitud de conflictos, huelgas y demandas durante todos sus años de existencia se han logrado avances sustanciales tanto en temas económicos como sociales, sobre todo en el siglo pasado. Pero es necesario resaltar, porque casi siempre se obvia, que esta fuerza y victorias parciales siempre se han logrado porque todas y todos los trabajadores han participado masiva y activamente, marcando incluso el camino a seguir, como debería ser siempre. No obstante, si bien hace tiempo pudiera observarse un cierto control obrero efectivo sobre sus "órganos de representación", hoy por hoy esa supervisión de la plantilla ha pasado a convertirse en una total delegación y entrega a las consignas y directrices del comité y sus delegados, teniendo esta realidad su máximo exponente en el Sindicato de Conductores, donde parece que se están aunando lo peor del corporativismo y el sindicalismo de concertación (a pesar de que este sindicato ha atacado mucho el proceder de CC.OO y UGT).

¿Qué ha pasado? ¿nos hemos dejado arrastrar por la pasividad, por la comodidad? Somos una generación que nos han atontado con las nuevas tecnologías, con el "pan y el circo" (fútbol, fútbol...), con las promesas puestas en el sistema judicial, no sabemos movernos si no nos llevan de la mano o nos sacan las castañas del fuego; y nos fiamos ciegamente de nuestros "delegados" sin informarnos por nosotros mismos a través de otros canales, internet por ejemplo; ya que nos atontan con las nuevas tecnologías vamos a utilizarlas de manera concienzuda y con sentido común.

Actualmente, aparte de la sección sindical de la CNT, en la empresa tienen presencia un total de nueve organizaciones sindicales (la presencia en nuestra empresa es muy golosa), que representan todo el espectro sindical del Estado español y podemos distribuir en las siguientes categorías:

- Sindicatos llamados de clase(CC.OO, U.G.T, Sindicato Libre, U.S.O, Solidaridad Obrera, CoBas) Nota: más bien sindicatos institucionalizados.
- Sindicatos corporativistas: Sindicato de Conductores y Sindicato de Técnicos.

Tras las últimas elecciones sindicales (2011) solo obtuvieron representación en el comité de empresa (por orden de representación) el Sindicato de Conductores, CC.OO, U.G.T, Solidaridad Obrera, Sindicato Libre y Sindicato de Técnicos. Las siguientes elecciones

sindicales están al caer, en el 2015, por lo que nos preguntamos ¿los trabajadorxs en metro volveremos a acudir a votar como borregos olvidando muchas cuestiones y antecedentes? Mucho nos tememos que así sea.

Tanto CoBas como la sección sindical de CNT-AIT fueron constituidas unos meses después del ERE acordado por todas las organizaciones en el año 2013 y aplicado a partir de principios de 2014. La sección de CNT fué constituida por ex-militantes de Solidaridad Obrera.

Delegados apoltronados en su liberación

En Metro de Madrid podemos observar la típica profesionalización del delegado sindical, aquel o aquella que una vez alcanzado su estatus de delegado ya no lo abandona. Algunos delegados ya llevan siéndolo más de 25 años y los que no los llevan es porque, principalmente, todavía están en ello.

De este modo, no existen ni rotatividad ni regeneración en los cargos, apareciendo todos los problemas derivados de ello: control sobre las organizaciones, pérdida de contacto con el trabajo y los compañeros, conflicto generacional, clientelismo, etc.

Es llamativo que a pesar del gran número de liberados sindicales sea ya casi una anécdota encontrarlos por los puestos de trabajo visitando a los compañeros e informándose de primera mano de las cosas. Solo lo hacen cuando se les reclama, necesitan calmar los ánimos o evitar que les coman el terreno. Y por supuesto en época de elecciones sindicales.

Una de las cosas que más indigna a la gente es observar como año tras año muchos de ellos y ellas solicitan puestos y turnos que cobran más (nocturnidad, turno partido, correturnos, etc) por la sencilla razón de que nunca los van a hacer.

Volvemos a reiterar que estas cosas ocurren porque el resto de los trabajadorxs lo estamos permitiendo, ya que no existe una implicación real en la mejora de las condiciones, sino solo crítica destructiva y no constructiva. Y con estos argumentos algunos siguen viviendo del cuento....

Delegación total

A priori pudiera considerarse que es mejor que exista un comité de empresa. Al menos también pudiera parecer más favorable que existan delegados en la empresa a que no los haya. Siempre y cuando se considere el asunto como la mera normalización de las relaciones entre empresario y trabajador. Así es como el sindicalismo de concertación entiende la lucha de los trabajadores. Y así es como la mayoría de los trabajadores parecen entenderlo o quieren hacerles entender, como algo que no pudieran ejercer por si mismos de manera directa, que se necesita de otros o que porque existen esos otros sean ellos los que se ocupen de reclamar, denunciar o acordar. Nos estamos refiriendo al delegacionismo, a la instauración cada vez mayor de una delegación total de los problemas y la realidad propia en manos de los representantes.

La existencia en nuestra empresa de un comité firmemente establecido a lo largo de tantos años ha conllevado un progresivo deterioro de la acción directa en el puesto de trabajo y de la implicación de los compañeros en las decisiones que nos atañen.

Observamos como ante cualquier pequeño problema se busca al delegado sindical o sindicato. Y esta realidad ha sido alimentada por los sindicatos por la sencilla razón de que no defienden ni proclaman “el contigo pero no por ti”.

Parte del problema deriva de la falta de información a los trabajadores, algo absurdo estando en la era tecnológica en la que estamos que tantas facilidades ofrece para ello, y de la toma de decisiones en los despachos sin consultar previamente siquiera a la afiliación respectiva. Es norma ya que las asambleas generales sean meramente informativas o se reduzcan a elegir entre opciones previamente definidas por el comité y que no se dé cabida a nuevas propuestas por parte de los trabajadores. Continuamente se deciden multitud de aspectos en las diferentes comisiones sin consulta. Continuamente se negocia sin rondas informativas previas, etc.

Un ejemplo de las luchas parlamentarias internas en el Comité de empresa

La llegada de la crisis no solo ha afectado con recortes económicos y laborales, sino también en el terreno sindical. Metro de Madrid decidió ajustarse estrictamente a lo estipulado por la ley en cuanto a liberados sindicales de modo que ha habido una disminución de los mismos. Esto provocó incluso que aquellos que estaban trabajando para las regionales tuvieran que volver a pisar la línea (vieron lo duro que es hacer ese turno partido que solicitaron al estar liberados y acabar a las 2 de la madrugada...).

Esta nueva situación conllevó, tras las elecciones de 2011, el inicio de patéticas actuaciones por parte de UGT, a quien se sumó posteriormente CC.OO, para intentar arrinconar a los sindicatos que salieron con menor representación.

En vez de pensar en el beneficio general de lxs trabajadorxs, solo se pensaba en la pérdida de liberados ocasionada por las decisiones políticas y se inició un ataque para desgastar a esas formaciones sindicales, arrebatárles delegados en el comité y compensar esa pérdida en liberaciones.

Dos procesos jurídicos de impugnación paralizaron varios meses la constitución del comité. Finalmente solo consiguieron excluir en el Comité de seguridad y salud a los sindicatos Solidaridad Obrera y Sindicato Libre, pero se aseguraron la mayoría absoluta en este órgano.

Y llegó el primer ERE

Antecedentes

Se recordarán las huelgas que se vivieron en el Metro allá por el 2010 motivadas por el intento de la comunidad de Madrid de retraer un 5% a los salarios (Real Decreto Ley 8/2010). Durante dos días no se realizaron los servicios mínimos pero finalmente se acordó una reducción del 3%.

La empresa una vez cerrado el conflicto inició un proceso judicial liderado por el famoso despacho de abogados Sagardoy (contratado por una jugosa suma de dinero) para declarar la huelga ilegal y de este modo afianzar legalmente la otra demanda presentada por pérdidas contra el comité de huelga (pérdidas por ingresos directos de 5,7 millones de euros y unas pérdidas totales de 4,7 millones de euros). Consiguieron lo que pretendían, que la huelga se declarase ilegal y con ello tener la vía abierta hacia esa reclamación de cantidades.

Con esta amenaza pendiendo sobre las cabezas de los delegados integrantes de ese comité

de huelga, a finales de 2012 la empresa denunció además el convenio vigente 2008-2012, iniciando de ese modo la cuenta atrás para la retroactividad de un año de duración establecida por la reforma laboral.

La falsa negociación del nuevo convenio

Con estos antecedentes la empresa echo el resto, alegando que la firma del nuevo convenio estaba sujeta a la firma de una reducción de plantilla, llamada eufemísticamente “Plan de renovación de plantilla”. En caso de que no se acordase por todas las organizaciones sindicales del comité de empresa se retraería un 10% de la masa salarial además de dejar la puerta abierta a un ERE si no se conseguían los ahorros necesarios en años posteriores. No hay que olvidar además la amenaza de seguir adelante con la reclamación de las pérdidas que la empresa alegaba tras la huelga sin servicios mínimos de 2010.

De este modo podemos afirmar que las expectativas de la empresa se convirtieron en las del comité de empresa, que se encargó durante todo el proceso de meter miedo a la plantilla y vender las bondades de un acuerdo que por un lado salvaguardaba los culos a los delegados, que tenían además una sanción grave de diez días (algunos conciliaron con la empresa) todavía pendiente, y por otro garantizaba una jubilación anticipada en condiciones envidiables a parte de la plantilla, tradicionalmente la más combativa y cara por su antigüedad (con lo que estos trabajadores quedaban anulados en el conflicto al ponerles un azucarillo difícil de rechazar).

Finalmente el comité llegó a un preacuerdo para establecer un “plan de bajas incentivadas” para los mayores de 58 años con unas condiciones difíciles de rechazar para este colectivo. En dicho acuerdo la empresa se comprometía a retirar la famosa demanda por las pérdidas provocadas por la huelga de 2010. En la asamblea general posterior todos los sindicatos sin excepción dieron todo un espectáculo de manipulación previa a la votación y coparon las intervenciones en la misma.

El preacuerdo y el convenio se ratificaron en un referéndum en el que solo participó un 64% de la plantilla y en el que, de este porcentaje, un 86% votó a favor. La parte de la plantilla más joven también había sido desarticulada pues consiguieron que pensarán que también les beneficiaba o al menos que se quedaban como estaban (Divide y vencerás).

Como podemos observar hay que reconocer que la patronal jugo muy bien sus cartas. Pero es que el comité tampoco se lo puso muy difícil con su poca iniciativa y la falta de información y ganas de agitación, anteponiendo sus intereses inmediatos y los de una parte de la plantilla al interés general de los trabajadores como clase y a las condiciones laborales en años venideros.

Ahora se están viendo las consecuencias de este acuerdo: falta de personal en estaciones, trenes, mantenimiento...pero por contra, aumentan los contratos de empresas privadas dentro de metro para llevar a cabo estas tareas, como se puede observar en escaleras mecánicas, ascensores, máquinas de venta automáticas, mantenimiento de los trenes...¿Donde está el déficit ahora?

Sección Sindical de CNT AIT en Metro de Madrid

Artículo publicado en el monográfico contra las elecciones sindicales de la Federación Local

de sindicatos de CNT AIT Madrid

https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/aproximacion-a-la-realidad-de