

# CONTRAMARCHA



## SOLIDARIDAD OBRERA

Sección Metro: C/ Valderribas, 49. 28007 Madrid

Tfno. exterior 91.379. 87. 33 Tfno. Interior 38733 y 84236

Internet: <http://www.nodo50.org/sobrero/> E-mail: [sobrero@nodo50.org](mailto:sobrero@nodo50.org)

Sindicato: C/Espoz y Mina, 15. 28012 Madrid. Tfno. 91.523.15.16

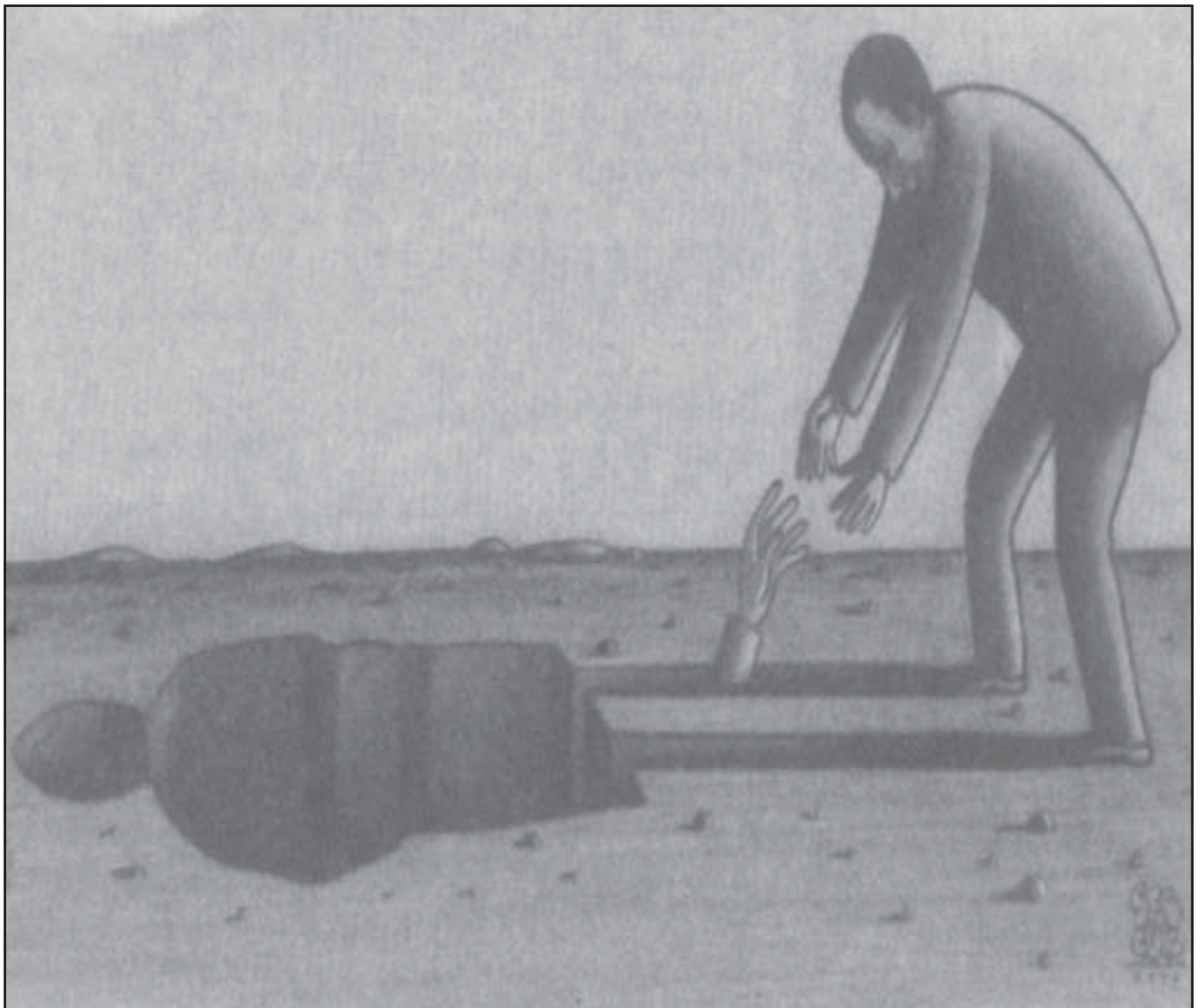


Nº 6 JULIO-AGOSTO 2000

D. LEGAL M-15919-1999

COSTE: 100 PTS

## LA EMPRESA NOS HUNDE



## LOS COMPAÑEROS NOS AYUDAMOS

## SOLIDARIDAD OBRERA



### Sección Sindical de Solidaridad Obrera en Metro de Madrid

E-mail: [sobrero@nodo50.org](mailto:sobrero@nodo50.org)

### Abogados Laboralistas

Paula Zapatero

J. Gabriel Antón

Asesoría Jurídica, previa  
petición de cita en la

Sección Sindical de Metro

C/Valderrribas, 49

Tfno.91.379.87.33

## SUMARIO

Editorial	3
Rotar o No Rotar	4
Campaña a los viajeros	5
Permisos Retribuidos	6
Horarios Viernes y Sábados	7
Instalaciones Fijas	8
Mantenimiento	9
Salud Laboral	10
Cartas a la Redacción	12
Don Patrón el Más Cabrón	14
Luchar Contra la Homofobia	16
ONGs y Capitalismo	17
Espionaje Empresarial	18
Renfe: Atada y bien Atada	20
El Negocio está en Construir	22
Libros	23
Ricardo Carpani	24



CATORCE KILÓMETROS... Una distancia demasiado corta como para no intentarlo... Son los 14 Km. del Estrecho de Gibraltar. El foso marino de la Europa-Fortaleza. Una fosa mortal para más de un millar de trabajadores durante los últimos años.

Desde que en abril publicamos el anterior Contramarcha se han producido nuevos hechos y se han agudizado otros que cambian significativamente el panorama en el que como trabajadores nos desenvolvemos. A nivel general, se está preparando una **nueva reforma laboral**, o lo que es lo mismo, una mayor desregulación de las condiciones de trabajo, abaratamiento del despido, etc. que -por supuesto- contará con el beneplácito de los Sindicatos Verticales. A esto se unen los decretos y reformas legales que dismantelan a marcha rápida las conquistas sociales y privatizan el sector público. Sirva como ejemplo la recién aprobada medida «liberalizadora» de permitir que la Mutuas Laborales controlen totalmente -para el empresario que las contrate- las altas y bajas por Incapacidad Temporal, etc. El robo a los trabajadores es de escándalo, aumenta nuestra indefensión y se fortalece el poder de los empresarios.

**En Metro la Dirección sigue atrincherada** y especialmente contrariada tras la sentencia judicial que les obligó a dejar sin efecto su aplicación del art. 41 por la ampliación de horarios en viernes y sábados. A su ya habitual cerrazón y nula voluntad negociadora, se suma ahora una actitud *pueril* de no querer abordar asuntos que proponen los trabajadores. Con estos personajes sólo cabe la denuncia ante los Juzgados, ante la Inspección de Trabajo u otras Instituciones (Defensor del pueblo, Agencia Protección de Datos, Colegio de Médicos, etc.) y pelear el respeto a nuestros derechos.

La *diversidad de Sindicatos* puede que esté generando confusión en algunos trabajadores. Pero cada Sindicato (con sus publicaciones, “ideas y silencios”) está posicionándose claramente: unos, «loquedigalaempresa»; otros, sectarios, que propician la división y el corporativismo con planteamientos puramente *económicos*, sin importarles el enfrentamiento de la plantilla; también los hay en permanente indefinición. Estas actitudes crean obstáculos que tenemos que superar también quienes tratamos de unir a los trabajadores en la defensa común de sus intereses.

**Los trabajadores, a falta de cinco meses para la conclusión del Convenio**, estamos expectantes. Como siempre, no faltan los indiferentes ante lo que se avecina. El verano está encima y sería deseable que empezásemos a debatir y decidir entre todos cuál va a ser nuestra plataforma reivindicativa para el próximo Convenio y la forma de abordarlo. Desde Solidaridad Obrera **animamos a todos a participar, pues la unidad la hacemos los trabajadores.**

A raíz del compromiso expresado en el anterior Contramarcha, hemos recibido ideas, propuestas, objetivos y aspiraciones de muchos trabajadores, con el fin de **prepararnos ante el próximo Convenio** y el final de este. Como sindicato, lo que valoramos más positivo es que la primera participación se haya destacado por su enfoque general, de planteamientos globales y sin rivalidades entre compañeros de distintas categorías/secciones. Próximamente publicaremos las propuestas recibidas.

No olvidamos que **falta que la empresa cumpla algunos aspectos del Convenio**. El más relevante, a nuestro juicio, es la **Creación de Empleo**. Como ya hemos explicado, la empresa está contratando «a dedo» personal con categoría de Técnico Agregado Superior o Medio, sin contar con la representación de los trabajadores; y, además, *interpreta* que la plantilla final debe ser 5.350 trabajadores y no 5.458 como defendemos (e incluso reconocía el actual Director de RR.HH. previo a la firma del Convenio). Esta lucha no está acabada, por lo menos desde nuestra parte.

Es momento ya para que pensemos en preparar una **Asamblea General** masiva y sincera, desde la que nos organicemos juntos. Tras la experiencia del anterior Convenio, sabemos de la necesidad de **sentar unas bases sólidas de debate, participación y unión**. Experiencia que está en la mente y en el sentimiento de tantas compañeras y tantos compañeros. Como ocurrió hace algo más de 2 años, cada día, en nuestro puesto de trabajo, no hemos de rehusar a **hablar e interesarnos por** los problemas y la situación de los compañeros. Informándonos, preguntando. Participando en las asambleas, en las decisiones y en las acciones.





# ROTAR O NO ROTAR

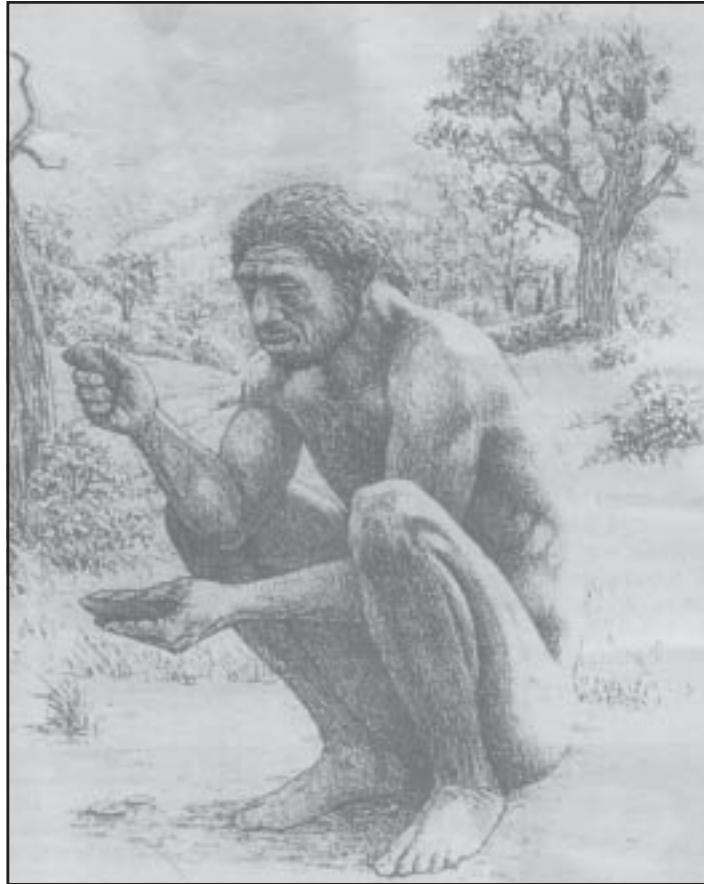
En esta empresa hay secciones pioneras en la rotación del escalafón para la petición anual de vacaciones y/o turno-servicio. Con el paso del tiempo (y así ha sucedido, por ejemplo, allí donde se dispone de sistemas rotativos de vacaciones), los trabajadores afectados consideran algo normal y deseable esta rotatividad y casi nadie se plantea volver al anterior sistema de antigüedad.

Este debate sobre la rotatividad (de turnos y/o vacaciones) se da en todas las empresas. Sirva como ejemplo próximo la E.M.T. Recientemente, en la publicación de la Plataforma Sindical se recogía lo siguiente: “La antigüedad es un concepto que paga la empresa y en la medida de lo posible no debe pagar el compañero. Los que suscribimos este escrito pensamos, en cualquier caso, que a principios de un nuevo siglo debemos plantearnos dejar de hablar de términos como escalafón y hablar de compañerismo y solidaridad”. (Camina o Revienta, abril-mayo 2000)

Desde Solidaridad Obrera somos claros en la defensa de la rotatividad. Por ejemplo, fuimos quienes elaboramos las vacaciones rotativas para conductores. Pero la rotatividad -en todo caso- no debe implicar destrucción de empleo o sustitución de unos trabajadores por otros. Es un tema que es preciso tratar con sinceridad y sin ambigüedades. Porque a veces se dan posicionamientos incongruentes, como por ejemplo: pedir y hacer voluntariamente turnos de noche, pero cuando se plantea la rotatividad amenazar con no renunciar al derecho de no estar obligados a permanecer más de 15 días seguidos con turnos nocturnos.

Hay que debatir y buscar la solución entre los trabajadores, entre compañeros y como compañeros.

No se trata de enfrentarse porque sí, pero tampoco dejar todos los asuntos “espinosos” siempre debajo de la alfombra... Todos los trabajadores (y más en una empresa como Metro, con mínima movilidad de plantilla) hemos de ponernos en la piel de *los menos antiguos*.



Yo sí soy el más antiguo, ¿y que?

Quizá el mejor sistema (por sencillo y claro) sea rotar anualmente el escalafón y después realizar las peticiones de vacaciones y/o turnos. Manteniéndose la antigüedad de cada uno, el escalafón de cada categoría se divide en partes (subgrupos de trabajadores) que rotan cada año, cambian de posición relativa cada año. Por ejemplo: ABCD, BCDA y así sucesivamente.

Por ejemplo, los compañeros de la sección de Comunicación e Información de Estaciones tienen desde hace varios años un sistema de rotación de escalafón. Sistema que ha servido de

base para varias propuestas de rotatividad presentadas en los últimos meses: Alumbrado, Auxiliares de Movimiento, Despacho de Cargas. Propuestas que han recibido apoyo desigual y sobre las que la empresa ha de contestar.

Claro está que cada sección o categoría puede adaptar o encontrar una fórmula que le satisfaga más. Todo es cuestión de intentarlo. Un resultado (apoyo/rechazo) muy ajustado también debe ser valorado por los trabajadores. La rotatividad siempre abre un debate intenso y hasta tenso entre los compañeros. Hemos de ser conscientes de ello. No para que sea un tema “prohibido”, sino para abordarlo con sinceridad y claridad.



# CAMPAÑA A LOS VIAJEROS

Desde Solidaridad Obrera, en la medida de nuestras posibilidades, realizamos desde hace varios años campañas de pegadas de carteles y pegatinas, recogida de firmas y reparto de octavillas, tratando de implicar a viajeros y trabajadores de Metro en una acción de cooperación en la defensa de este servicio público y de nuestros puestos de trabajo.

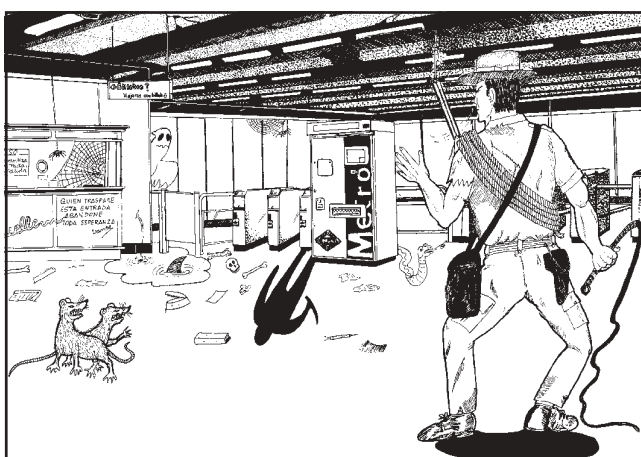
Tras varias campañas de este tipo, ahora iniciamos otra con el reparto de octavillas (en esta página podéis ver algunos ejemplos de las mismas) donde informamos del abandono de las estaciones (taquillas cerradas, máquinas que a veces no devuelven el dinero, torniquetes que también a veces te dejan sin billete, colas interminables en los días de compra de abonos, estaciones que no están totalmente operativas porque las personas que las atienden no están cualificadas para ese puesto de trabajo -son de otras categorías-, etc.). Por su parte la empresa cada día pone en marcha más medios técnicos (cámaras de TV en estaciones y trenes, grabación del vídeo, etc.) y humanos (órdenes al servicio de limpieza y a los vigilantes jurados, etc.) que hacen mucho más difícil realizar estas campañas.

Todas estas campañas no son posibles sin la colaboración de los trabajadores de Metro, especialmente aquellos que están en contacto directo con los viajeros, pues todos desempeñamos un papel fundamental. La cooperación entre viajeros y trabajadores es imprescindible para defender nuestro empleo. **Participa y extiende la participación.**



## EL METRO VERDADERO...

**Estaciones** atendidas con personal que no puede manejar varias instalaciones importantes (megafonía, interfonos, etc.). **Taquillas cerradas**, vestíbulos en los que sólo hay **máquinas** que no siempre devuelven el dinero y **torniquetes** en los que «desaparecen» los billetes... Colas interminables para comprar el abono... Aglomeración y calor en los **trenes**. El bochorno de la línea 5...



Uno de los máximos responsables del Metro se llama **J. Adriano Valverde Bocanegra**, Director -Gerente.

Este Metro verdadero **produce «tensión» en la relación entre viajeros y empleados. Hemos de unir nuestras fuerzas** para lograr que la empresa cumpla ya con la necesaria **creación de empleo** pactada (al menos 125 contratos). **¡Presionemos juntos!**

**¡Utiliza el Libro de Reclamaciones!**

A través de internet: [www.metromadrid.es](http://www.metromadrid.es)

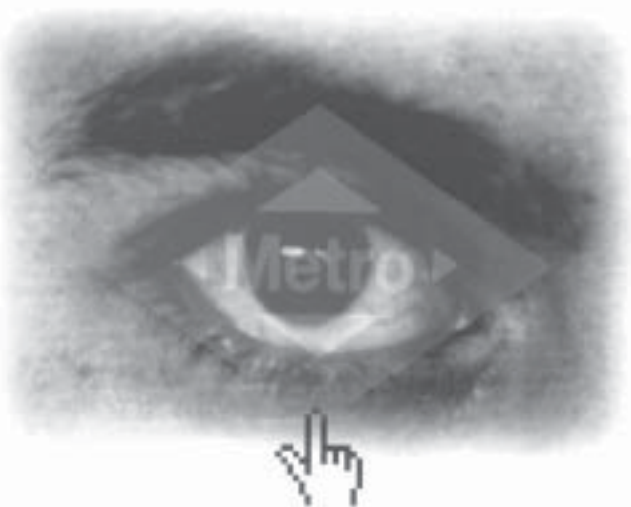
## EL METRO TIENE MIL OJOS...

**Puede que en estos momentos le estén grabando...**

En este vestíbulo, en aquel pasillo o en la escalera.

Mientras espera el tren en el andén.

Muchas de las cámaras graban imágenes en las estaciones, pero **Metro de Madrid, S.A. no informa**, ni a usted ni a los trabajadores, sobre esta videovigilancia que puede afectar a su intimidad como persona.



**El Metro te graba.** Defiende tus derechos para que el Metro no quede cercado de cámaras y vigilantes jurados.

¡Utiliza el **Libro de Reclamaciones** en cualquier estación!

Sindicato de Transportes **SOLIDARIDAD OBRERA**  
c/ Espoz y Mina, 14. 1º 28015 - Madrid. Telf. 915231516

## PERMISOS RETRIBUIDOS, GRADOS DE PARENTESCO

Desde la aprobación de la Ley 39/99 (publicada en el BOE de 7/11/1999) esta Sección Sindical ha difundido el contenido de la misma (nuestro primer aviso es del 10/11/1999, nº 138) y ha intervenido para que se garantizase su cumplimiento. La empresa ha puesto múltiples trabas, sobre todo en lo referente a permisos retribuidos por **hospitalización de familiar de 2º grado por consanguinidad o afinidad**: 2 días ó 4 en caso de ser necesario desplazamiento. La reiterada negativa de la Dirección a acatar la Ley hizo que Solidaridad Obrera presentase Denuncia ante la Inspección de Trabajo (17/1/2000). La Resolución de la Inspección está fechada el 1/6/2000 y extractamos, como más significativo, lo siguiente:

- “Con independencia de lo establecido en el convenio, las normas estatales en materia laboral relativas al régimen de permisos, vacaciones, jornada, excedencias, etc. son **normas de Derecho necesario absoluto**, siendo nulo cualquier pacto en contrario, y siendo de aplicación automática las condiciones establecidas en ellas”: Así lo hemos mantenido desde el primer día.

- Estas normas “vienen a conformar el mínimo o suelo de la contratación (individual o colectiva) y como tales se integran en el conjunto de derechos de los trabajadores”.

- Se mantiene que aunque hubiese sido loable e incluso recomendable que la empresa hubiese difundido el contenido de la norma, no se le puede obligar a ello, constándole al Inspector que desde Solidaridad Obrera sí se ha hecho la difusión de la norma.

- Sobre la interpretación del **término Hospitalización**, la Inspección de Trabajo (en base al RD 63/95 de 20 de enero y de la OM de 6/9/94) da las pautas para definir la misma como “la asistencia especializada que incluya la asistencia médica, quirúrgica, obstétrica y pediátrica para procesos agudos, reagudización de procesos crónicos o realización de tratamientos o procedimientos diagnosticados que así lo aconsejen; excluyéndose la asistencia ambulatoria en centro hospitalario, **requiriéndose el doble condicionamiento de pernocta y una comida principal** (almuerzo o cena), excluyendo de esta definición las sesiones de diálisis”.

- En opinión del Inspector, debería de producirse al menos una estancia de un día para poder hablar técnicamente de hospitalización, pues en otro caso no se expide el alta hospitalaria.

Nuevamente, ha quedado demostrado que la empresa por iniciativa propia no es proclive a cumplir las Leyes que suponen mejoras para los trabajadores. Ha sido preciso una constante labor de información y denuncia para conseguir que los derechos de los trabajadores fuesen respetados.

### GRADOS (1º y 2º) DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Según la Ley 39/99 se ha establecido permiso retribuido (2/4 días) por hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad.

- **Línea de consanguinidad.** De la interpretación del artículo 918 del Código Civil, resultan como afectados en este rango:

- en línea ascendente: padre (grado 1º), madre (1º), abuelo/a (2º).

- en línea descendente: hijo/a (grado 1º), nieto/a (2º); y hermano/a (2º).

- **Línea de afinidad.** Un esposo está en la misma línea de afinidad que el otro está de consanguinidad del pariente suyo que sea. Por todo lo cual, estarían incluidos:

- grado 1º: los suegros/as, los yernos y nueras.

- grado 2º: abuelos del cónyuge y cuñados/as. Así lo entiende el propio Tribunal Supremo en su sentencia de 18/12/98, por la que confirma el rango de afinidad en segundo grado a los hermanos del cónyuge y al cónyuge del hermano.

Es necesario precisar que **en caso de que no sea necesaria la hospitalización** nos sigue correspondiendo 1 día (según la cláusula 12 del Convenio vigente), por “enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve en la que se considere lógico que se acompañe al familiar en el momento de la operación, de padre, madre hijos o cónyuge”. Este permiso no es ampliable en caso de desplazamiento.

Recordar que desde el Convenio 1992/93 (firmado por Solidaridad Obrera) se recoge el siguiente derecho: “Se reconoce a los agentes en situación personal de convivencia de hecho los mismos beneficios que la empresa reconoce a los matrimonios” (cláusula 22).





## HORARIOS VIERNES Y SÁBADOS LAS REPERCUSIONES DE UNA SENTENCIA

La reciente sentencia (de fecha 26 de abril) del Juzgado de lo Social nº 22, por la demanda de conflicto colectivo que interpusimos desde Solidaridad Obrera (al que se sumaron CC.OO. y UGT) **contra la decisión unilateral de Metro de Madrid, S.A. de modificar las condiciones de trabajo los viernes y sábados es pionera** y supone para todos los trabajadores españoles un excelente precedente. Pionera porque **declara INJUSTIFICADA la medida impuesta por Metro de Madrid, S.A.** “y en consecuencia se reconoce el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus condiciones de trabajo respecto a la Jornada y Horarios pactados, durante todos los días de la semana”.

La trascendencia de la sentencia radica en que es la primera vez que un juzgado impide la imposición empresarial de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se basa en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, además, es una *sentencia atrevida*, no solo porque que la jurisprudencia *tienda a* justificar las modificaciones que los empresarios aplican aún sin acuerdo con los trabajadores, sino por los fundamentos de Derecho expuestos.

Es cierto que no se puede extrapolar automáticamente a cualquier otro caso en otra empresa, ya que cada decisión empresarial varía según los argumentos con los que se justifique y responde a una realidad empresarial diferente. De Metro, opinamos que el juez ha tenido -porque así se los hemos aportado- suficientes y consistentes bases para determinar que la Dirección conculcó la legalidad al imponer esta modificación. Recordemos algunos de los Fundamentos Jurídicos expuestos por el juez:

*“la medida adoptada por la empresa demandada debe ser rechazada :*

1.- *Porque nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que ha sido impugnada por el cauce procesal adecuado y que no es simplemente accidental o intrascendente, pues afecta a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo...*

2.- *Porque nos encontramos ante una medida adoptada por la empresa que no se ampara en un imperativo legal...*

3.- *En cualquier caso la empresa ha prescindido de cualquiera de los cauces legalmente establecidos para llevar a cabo la modificación de horarios y turnos de trabajo y de forma unilateral ha prescindido de todo el sistema de negociación pactado respecto a dichas materias, lo que determina que nos encontramos ante una modificación colectiva de condiciones de trabajo que debe ser declarada INJUSTIFICADA”.*

Quienes luchamos -no solo en Metro- contra los ataques patronales a las condiciones y derechos de los trabajadores sabemos valorar la verdadera importancia de este precedente judicial. Quienes hemos preparado y defendido la demanda somos conscientes de lo difícil que resulta conseguir que un juez estime las pretensiones sindicales, máxime cuando (como en este caso) varios sindicatos (“loquedigalaempresa” y sus apéndices) están de acuerdo con la dirección (hipócrita y demagógicamente se sumaron a la demanda ¡en el acto del juicio!).

Igualmente, tenemos la certeza (basta leerse la sentencia) que **la campaña** que ideamos y emprendimos en defensa de la **apertura las 24 horas** los fines de semana fue bastante determinante. Solidaridad Obrera recogió más de 10.000 firmas entre viajeros de todas las edades. En las estaciones y en la calle. Con pancartas, carteles, octavillas, pegatinas (que arrancaban vigilantes jurados y cierto Gerente de Gestión) y por internet. Pero, sobre todo, con la implicación arriesgada de un sólido y nutrido grupo de trabajadores.

Como era de esperar, **la empresa ha recurrido** la sentencia y claro que hay muchos intereses en juego. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia aún tardará unos meses, pero, independientemente de cual sea, está demostrado que *la única vía* ante una imposición no es tragar con lo que la empresa quiera. **La única vía es la concienciación popular, la lucha diaria, la oposición y, sobre todo, creer en lo que se hace y se dice.**



**24h**  
*los fines de semana*  
Creación de empleo

**Sindicato de Transportes de Madrid**  
**SOLIDARIDAD**  
**OBRERA**

C/Espos y Mina, 15 28012 Madrid. Tfn. 91.523.15.16  
<http://www.nodo50.org/sobrer/> E-mail: [sobrer@nodo50.org](mailto:sobrer@nodo50.org)

# INSTALACIONES FUAS

## ROTATIVIDAD EN ALUMBRADO

Tras una primera recogida de firmas mayoritarias en las tres categorías (Ayudante, Oficial y Contra maestre) que querían rotar turnos y vacaciones, recibida en el Comité de Empresa, se inició un periodo de Asambleas para debatir el asunto y confeccionar una propuesta.

**Finalmente, se eligió un sistema que consistía en rotar el escalafón** (similar al que disfrutaban en la sección de Comunicación e Información de Estaciones) manteniendo el actual sistema de petición de turnos/vacaciones. También se recibió una recogida de firmas minoritarias, en las tres categorías, de quienes informaban que no renunciaban a la antigüedad ni al derecho (tal como recoge el Estatuto de los Trabajadores) a no permanecer más de quince días en turnos nocturnos y a emprender acciones legales si se cambiaban las condiciones de trabajo.

En las Asambleas de 21 de junio (en votación nominal) **se decidió por mayoría aceptar la rotatividad del escalafón sólo para las categorías de oficial y contra maestre** (en la categoría de ayudantes la votación fue un empate). El 29 de junio el Comité de Empresa expuso a la Dirección estos resultados (lógicamente para las categorías de oficial y contra maestre). Como ya hemos informado, la empresa se dió por enterada y se compromete a contestar en breve, no sin antes dejarnos claro que también ha recibido escrito de quienes se oponen y que, aunque no está en principio en contra de la rotatividad, esta situación complica la gestión.

## ESCALERAS MECÁNICAS Y EXCESO DE JORNADA 1999

Un nutrido grupo de trabajadores advirtieron a la Jefatura -antes de finalizar el año 1999- que su jornada anual iba a superar en 3 horas y 45 minutos la fijada en Convenio. Silencio empresarial. Desde Solidaridad Obrera nos dirigimos a Recursos Humanos para que abonaran a estos compañeros el exceso de jornada. Solo recibimos la negativa. Expusimos este asunto en varias reuniones de la Comisión Permanente con la Dirección. Esta reiteró su negativa y añadió amenazas de descuentos a otros compañeros que supuestamente no alcanzaron el total de la jornada anual.

Entonces, un grupo de siete trabajadores, afiliados a Solidaridad Obrera, presentaron demanda judicial y cinco días antes del juicio la Dirección comunica que abonará las 3 horas 45 minutos. Esta es la cronología de los hechos. Sólo la reacción firme de los trabajadores y las demandas judiciales motivaron que la empresa asumiese su error organizativo y compensase como era pertinente; además se consiguió que otros 11 compañeros afectados que no denunciaron recibiesen el dinero también.

Si nos callamos o amedrentamos, la Dirección progresivamente nos irá recortando nuestros derechos, utilizando todo tipo de procedimientos más o menos amenazantes (¿mafiosos?).

## TRASLADO A ACACIAS

En este caso, la empresa, como es habitual en ella, pretendió un traslado, "de hoy para mañana", de trabajadores de II.FF. a la subestación eléctrica de Acacias. Con unas mínimas reformas daban por concluidos los preparativos. Cuando inspeccionamos el lugar constatamos que adolecía de **graves deficiencias** de seguridad y acondicionamiento.

**Por prepotencia la empresa** no reconoció su error y no quiso atender las reclamaciones que realizamos. Nuevamente, la vía fue la **Denuncia ante la Inspección de Trabajo**. Y ante semejante despropósito empresarial, el Inspector vino a exigir la realización de reformas esenciales en materia de seguridad (establecimiento de un recorrido seguro de evacuación, de un plan de emergencia, colocación de extintores) y de taquillas, asientos, etc. Por supuesto: todas ellas antes de que se trasladara a los trabajadores y no después como aducía la empresa.

Consecuencia: paralización de varios meses de un traslado desorganizado hasta que acaben las reformas. Pero **nadie asume la responsabilidad de un plan de traslado que ponía en riesgo la seguridad de los trabajadores**. La enfermedad del ignorante es ignorar su propia ignorancia; a ver si esos directivillos se preocupan de aprender lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## TRASLADO A GREGORIO MARAÑÓN

Como en el anterior caso, se ha producido *a las bravas* un traslado de personal de oficio. Sin atender las reclamaciones (sobre todo, carencias en materia de seguridad: recorrido de evacuación alternativo, sistema antipánico en puertas, etc.) que les hemos efectuado. A nuestro juicio, y a tenor de la Resolución del Inspector de Trabajo en el caso de Acacias, deberían haber sido subsanadas con anterioridad al traslado. Hemos presentado Denuncia ante la Inspección de Trabajo.

## OTROS TRASLADOS PREVISIBLES

Aunque la Dirección mantiene una postura ambigua sobre esta cuestión, no oculta que hay hipotéticos lugares donde estaría estudiando enviar a personal de II.FF. Como las estaciones de Miguel Hernández, Mar de Cristal, o el recinto de Plaza de Castilla, etc.

Pero **todo se enmarca en la política de dispersión de trabajadores**, a nuestro juicio, de una dudosa eficacia organizativa. Con el tiempo se demostrará lo inútil, descabellado y/o erróneo de algunas de estas decisiones de traslado. Para entonces, como siempre, nadie querrá asumir su responsabilidad.

## BILLETAS: desorganización e incompetencia

Los estadios de guardias y de turnos son cambiados varias veces; en los últimos días hasta en tres ocasiones. El responsable de este desbarajuste (tal vez, "en la playa") incluso *hace desaparecer* los cuadros anteriores para entorpecer las reclamaciones y pruebas de los trabajadores. ¿A qué juega?



# MANTENIMIENTO

## RECINTO DE SACERAL

Este recinto se encontraba en una situación de casi abandono por la empresa. A pesar de los numerosos escritos de denuncia que presentamos señalando las deficiencias en seguridad, carencias de higiene, irregularidades, etc., los responsables de mantenimiento apenas hacían caso ni solucionaban los problemas planteados.

Ante esta *pasividad empresarial* presentamos una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Por fin el pasado 9 de junio el Inspector de Trabajo visitó las instalaciones y ha emitido un requerimiento a la empresa para que mejore las condiciones de seguridad de este centro de trabajo. **Los plazos fijados cuentan a partir del 20/6/2000. Todos hemos de estar atentos al cumplimiento de estas mejoras.**

## PLATAFORMAS PANTÓGRAFOS

Reconocemos el esfuerzo y el interés de los técnicos que participaron en el diseño de las plataformas (cestas) de los sacos de Argüelles y Moncloa. Tras las inspecciones que realizamos de estas instalaciones, expusimos a la empresa una serie de propuestas de mejora de la seguridad y las condiciones de trabajo. La empresa, una vez más no hizo caso alguno. Ante el riesgo de accidentes, el día 12/5/2000 presentamos Denuncia a la Inspección de Trabajo. La Resolución (recibida el 20/6/2000) requiere a la empresa para que realice las reformas planteadas por Solidaridad Obrera: colocación de extintor, protección contra el riesgo de caídas y señalización acústica de advertencia.

## **RESOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA EL RECINTO DE SACERAL**

**Vestuario** (Plazo: 2 meses): Cambio de la puerta de salida actual de acceso directo al exterior por una con sistema antipánico para el caso de evacuación. En el exterior establecer un sistema de protección/delimitación mediante barreras o barandillas para evitar el impacto de la citada puerta sobre los trabajadores que crucen por la zona de salida- evacuación y en el pavimento del aparcamiento colindante debe delimitarse -mediante pintura- una zona de no estacionamiento o bloqueo frente a la citada puerta. **Radiadores:** deberá estudiarse el cambio por otros más modernos. Entre tanto, deben sanearse las conexiones eléctricas y protegerse con rejillas contra el contacto directo.

**Almacenamiento de botellas de gas** (Plazo: 1 mes): Nunca se almacenarán las botellas cerca de disolventes, desperdicios y otras sustancias parecidas, ni cerca de conexiones eléctricas no protegidas o fuentes de ignición. No se juntarán botellas con gases inflamables (como el acetileno) con botellas de gases comburentes (como el oxígeno). Durante el uso/manipulación se prohibirá fumar, se señalizará esta prohibición. **Almacenamiento:** en locales destinados exclusivamente a este uso y adecuadamente preparados. Si se almacenaran fuera de ellos, la capacidad máxima será de 60 Nm<sup>3</sup>. Estos locales deberán estar perfectamente aireados y dotados de medidas de extinción de incendios Los almacenes de estas botellas/botellones deberán estar separados por un muro cortafuegos, con una resistencia al fuego de 1 hora (norma UNE 23093). La instalación eléctrica será antideflagrante.

**Trabajo en altura sobre los trenes** (Plazo: 30 días): La barra de sujeción del cable de seguridad (línea de vida) situada sobre una de las vías cuya altura ha sido recientemente modificada, deberá ser llevada a la misma altura en todo su recorrido, para evitar golpes en la cabeza. El púlpito de la plataforma de la vía 11 deberá ser prolongado con un suplemento para evitar caídas en el acceso a los trenes 6.000.

**Orden y limpieza del taller** (Plazo: 15 días): Se deben adscribir permanentemente trabajadores de limpieza en los distintos turnos.



# SALUD LABORAL: ACTIVIDAD del SEGUNDO TRIMESTRE

Debido a las numerosas gestiones realizadas hacemos, en este artículo, una selección de las más relevantes.

Abordamos la **nueva asignación de vestuario laboral al personal de oficio**. Quejas, mayormente, centradas en el tipo de calzado, de excesiva protección y que predispone a la sudoración excesiva, maceración y molestias en los pies; se realizará una prueba con diferentes tipos de calzado para dotar en futuras entregas. Prevención no admitió, por razones económicas, sugerencias de trabajadores de varias Secciones de ver aumentada su dotación.

Venimos solicitando la entrega de la **Memoria Traumatológica que elabora la Gerencia de Medicina Laboral**. Contiene datos pormenorizados de los accidentes de los trabajadores, jornadas perdidas por accidentes, etc. Otros datos consisten en aseveraciones que sitúan al trabajador bajo sospecha de haber referido un accidente fuera del ámbito laboral. Lo vergonzante es que esta Gerencia no aporte ni una sola medida en materia de Prevención para corregir aquellos factores o lugares de trabajo donde tienen su origen la accidentabilidad, ni desarrolle campañas de prevención, etc. A la campaña de prevención postural que propusimos no hicieron ni caso. Poco visitan los puestos de trabajo. Esperamos el dictamen de la Comisión Deontológica, por el que denunciábamos a esta Gerencia ante el Colegio de Médicos por sus prácticas continuadas de cesión de datos clínicos de trabajadores (revelar la existencia pormenorizada de consumo de alcohol u otras sustancias) para infringir instrucción disciplinaria, vulnerando la legalidad en lo relativo a la intimidad de datos del paciente. Se preocupan más por acomodar sus horarios veraniegos, ofertándonos merma asistencial y cerrando clínicas.

## ESTACIONES

Nos personamos en la remodelación del PCL de **Opera**, denunciábamos las limitaciones estructurales a que se sometía al trabajador, insistimos en el compromiso para la construcción de una taquilla, en dimensiones suficientes (Real Decreto 486/97), que sirva para acomodar al trabajador en tales casos de remodelación con holgura. Señalamos algunas consideraciones como provisión de alumbrado de emergencia, extintores y dotar de una barandilla a la escalera existente al fondo de esta estancia.

Por la insalubridad en la localización del **cuadro auxiliar de Alumbrado de Usera**, requerimos la personación de la Inspección de Trabajo que, una vez cotejó la veracidad de nuestra denuncia, requirió a Metro a normalizar esta situación en un plazo de 2 meses y medio.

En la estación de **Atocha-Renfe**, denunciábamos que en el vestíbulo de correspondencia con Renfe los puestos del venta 211 y 221 comparten la taquilla y su alumbrado era muy deficitario. Se realizaron movimientos de los armarios y se ganó luminosidad. Mediante la denuncia ante la Inspección, ante el aumento de personal en la misma, se aumentará con un lavabo y un retrete los aseos, recomendándose la colocación de otro urinario.

Detectamos que en el nuevo vestíbulo de **Avenida de América** no existían extintores, cuestión que ya ha sido solventada. Recordamos el compromiso de la Gerencia de Estaciones, con la finalidad de **dotar a los nuevos PCLs** - y después a los demás-, **de banquetas con criterios de Seguridad**, para acceso a zonas altas. Ya se ha dotado al PCL de **San Cipriano**, insistiremos que esta medida sea efectiva a todos los PCLs.

En visita realizada a la estación de **Arganda del Rey** seguimos refiriendo la disconformidad por parte de los trabajadores, ante el mal diseño del PCL, al continuar constatando molestias por proyección de reflejos a los equipos de pantallas. Solicitamos se dotara al portón de salida de un dispositivo sonoro, para los viajeros adviertan de su presencia, cuando estos han de hacer uso del mismo para abonar diferencias de títulos; dado que esto viene resolviéndose a gritos.

**Planteamos cambios estructurales en la taquilla de Noviciado**, para obtener mayor espacio, para "alargar" la taquilla. Billeteras comunicó la imposibilidad técnica del cambio de torniquetes; la otra opción más sencilla, eliminar la parte triangular de la taquilla, colocando la máquina Metta en ese lugar y alargar opuestamente la taquilla, es también rechazada.

Suciedad y malos olores en **Alto de Arenal**. Contestan que se verá resuelto por la canalización de pluviales y fecales a depósitos de vidrio. Rápido y brillante, por las singulares personalidades que acudirán a trabajar al nuevo Puesto de Mando.

Se denuncia la cabina de andén y el mal funcionamiento del aire acondicionado del **PCL de Menéndez Pelayo**. La cabina ya ha sido desprovista de una máquina que la ocupaba y el tema del aire acondicionado es problema de Control de Avisos.

**Filtraciones en diferentes estaciones:** Noviciado, Campamento, San Bernardo, etc. Hemos dado cuenta de situaciones calamitosas sufridas en diferentes estaciones. Damos a entender a la empresa de la conveniencia de disponer de un plan PAI (plan de actuación inmediata). La empresa dice de la existencia de proyectos de impermeabilización en sólo 20 estaciones para este año: Usera, San Blas, Carpetana, Diego de León 5, etc.

Practicamos **visita nocturna a estaciones para pre-senciar como se ejecutan las tareas de limpieza** en PCLs, pasillos y escaleras, ya que las mismas vienen motivando problemas de puesta en servicio de escaleras e incidencias en las MBT de los PCLs. Solicitamos se reagrupe y ordene convenientemente todo el cableado existente en los PCLs. Cuestión a la que se compromete Instalaciones Fijas.

Estación de **Mar de Cristal**, en la inspección detectamos presencia de focos de mosquitos; el Pozo de Bombas muestra un olor desagradable, solicitamos se compruebe el funcionamiento de las bombas; las vías contienen agua estancada y maloliente; filtraciones en varias zonas.

## TRENES

Solicitamos visita urgente a las labores de limpieza que ejecuta **el tren ecológico**, que realiza desde hace algo más de un mes la contrata, si bien el conductor es de Metro, ya que algunas tareas habían sido ejecutadas sin las convenientes medidas de seguridad. El sistema de intercomunicación no funcionaba correctamente; eso sí esa noche observamos flamantes trajes de papel que vestían los operarios, fajas lumbares desprecintándose, etc.

**Ventilación en Línea VI**, según Circular los ventiladores del túnel deben estar conectados permanentemente. Trasladamos las quejas de trabajadores que prestan servicio en esta línea; se advierte de zonas donde no funcionan los ventiladores, aunque en los PCL se indique que están en Servicio.

**Aseos de la estación de Canillejas (andén II)**. Determinadas deficiencias higiénicas, tema que viene de antiguo; pedimos se estudie el origen de ese mal olor, al tiempo que estudie la instalación de un dosificador-higienizador que actúe simultáneamente con el accionamiento del flexor del urinario.

**Voladizos de andén** entre las estaciones de Gregorio Marañón y Pitis. Considerados según normativa relativa a la seguridad (Artº.: 1.9.2) lugares de refugio. Denunciamos la colocación de dos bandejas debajo del voladizo que imposibilita y resta operatividad y funcionalidad caso de tener que actuar bajo el voladizo o en caso de tener que acceder por caída fortuita a las vías. Solicitamos se instale el recorrido de cables tal y como se encuentran las demás líneas, en forma de percha adosada a la pared.

**Puesto de Mando en Alto del Arenal**. Hemos realizado varias visitas. Constatando irregularidades que advertimos repetidas veces. Se manifestarán problemas por la nutrida concentración de Servicios en un espacio que resulta escaso. Los pupitres son fijos y mostrarán problemas de visualización y ruidos. Algunos tramos de escaleras han de ser protegidos y todo el recorrido acristalado señalizado según normativa.

Denunciamos que el día 30 de Junio pasado se detectó una deficiencia en un carril de la vía en la estación de Miguel Hernández, siendo **atendida esta avería en horas de servicio**, si bien no se adoptaron las medidas de seguridad establecidas: colocación de carteles, recogida de firmas, etc.

## INSTALACIONES Y DEPENDENCIAS

**Cuarto de Comunicaciones** ubicado en el vestíbulo de Guzmán el Bueno, de la **Estación de Argüelles**. Donde damos cuenta de las irregularidades que padece el mismo, instando a su normalización.

**Pozo de Bombas nº 2 de la Casa de Campo**. Solicitamos sea dotado de un tejadillo el cuadro eléctrico; sacar la pantalla fluorescente situándola en proyección al cuadro eléctrico y situar dos pantallas fluorescentes donde están situadas las tres bombas. Manifestamos el alto grado de suciedad que protagoniza este pozo, lo que viene a facilitar las averías.

**En el Edificio Social**, localizamos en la Unidad Operativa, la disposición en todo el recorrido de su pasi-

llo de acceso y salida, de un sinfín de archivadores que restan funcionalidad -caso de un desalojo- en incumplimiento a la normativa relativa a las disposiciones mínimas en las zonas de paso, salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia. Carece de señalización correspondiente y su puerta no está dotada de sistema antipánico.

La **Oficina de Nombramientos de Servicios**, en su único acceso se dispone de tres puertas sin apertura al exterior sin el sistema antipánico. Igualmente denunciamos la existencia, en el pequeño vestíbulo de acceso, el almacenaje de, al menos, 44 archivos de cartón, restando operatividad de evacuación así como un riesgo de incendio, agravado por la proximidad de un cuadro eléctrico próximo.

**Cuarto-vestuario de Instalaciones Fijas en la Estación de Gregorio Marañón**. Irregularidades: puerta de Acceso no funciona el sistema antipánico; carencia de dosificadores de jabón en aseos y duchas, papel higiénico y toalla, escobillas para los retretes. Exponemos la conveniencia de localizar el cuarto vestuario lo más próximo a la salida, sugerimos el cambio del cuarto de herramientas al del vestuario y viceversa.

Denunciamos las numerosas irregularidades en el **Cuarto de Comunicaciones de la Estación de Iglesia** y excesivo calor en la **Central Telefónica de Sol**.

**Denuncia de manipulación**, por el empleo de la empresa de seguridad, en los interruptores magnetotérmicos situados en los cuadros de distribución de baja tensión en el Cuarto de Baja Tensión de las Cocheras de **Puerta de Arganda**.

**Nuevamente queremos hacerlos partícipes en seguir mejorando las condiciones de los puestos de trabajo**. Para ello se hace evidente la necesidad de contar con vuestra abierta participación, haciéndonos partícipes de cuantas cuestiones puntuales se manifiesten y atenten a los intereses en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores. Os recomendamos que los escritos los dirijáis siempre al Comité de Seguridad y Salud; si lo deseáis, además, a vuestro Servicio. Entre todos debemos estar pendientes y vigilantes del cumplimiento de los compromisos empresariales de resolución de los problemas.





## CARTAS A LA REDACCIÓN

### LA VIL Y SILENCIADA MUERTE DE JOSÉ ROMERA

¡Salud y ánimos! Queridos compañeros:

José Romera, «El Francés», nos ha abandonado... Seguramente, muchos de vosotros no le habéis conocido. Por fortuna para mí, le conocí en la prisión de Daroca. Por aquel entonces todos nosotros éramos muy jóvenes y creíamos demostrar nuestra «virilidad» apuñalando al prójimo. El embrutecimiento de la prisión nos había helado la sangre; los abusos de unos sobre otros, las rivalidades grupales o personales, el odio acumulado y la rabia daban pie a que cada dos por tres un preso o varios apuñalaran a otro.

Cuando conocí a «Chuliá» (otro de sus motes) se encontraba en una disyuntiva poco agradable... unos presos se disponían a apuñalarlo y yo no hice nada por evitarlo. Cada cual intercedía solo cuando se trataba de sus asuntos; es decir, de sus paisanos y amigos. El Francés no era paisano mío y tampoco amigo de mis amigos, así pues me dediqué a observar el transcurso de los acontecimientos. Un preso le pasó la hoja de un estilete a otro, este llamó al Francés y se puso a pasear con él. El Francés era por aquel entonces una persona físicamente superdesarrollada, no se si superaba los dos metros de altura y los ciento y pico kilos de masa muscular, el caso es que a mí se me asemejaba a Konan, un Konan de largas melenas y cara agradable.

Mientras paseaban, el otro preso -mucho más bajo y menos agraciado- se cambiaba la hoja de mano y fijaba su vista en el cuello del Francés. De pronto, saltó y le dio una o dos puñaladas en el cuello. El Francés se defendía a patadas y puñetazos y esquivando los golpes gritó a todos los espectadores de su apuñalamiento: “¿Qué, no hay ningún hombre que me arroje un cuchillo para defenderme?”. El carcelero, apoyado en la puerta de acceso al módulo, exhortaba al Francés: «Romera, Romera, corra para aquí, venga». El Francés imploraba con la mirada a los «hombres» un cuchillo... y los «hombres» le ignorábamos. Sangraba abundantemente por la vena del cuello, y mantenía a raya a su agresor ignorando la salida que le ofrecía el carcelero. Finalmente y ante la oposición unánime y silenciosa de todos de proporcionarle un arma, tuvo que irse al hospital. Si llegó vivo fue porque encontró al «dentista» por los pasillos y le obligó (literalmente) a ponerle un par de puntos en la vena seccionada en parte por una de las puñaladas.

Recuerdo que todos hablaron del valor de este chaval, y que posiblemente hubiera muerto porque la puñalada del cuello era grave. En la radio decían que había ingresado muy grave un preso apuñalado en Daroca. La gente especulaba con su muerte y yo esperaba que se salvara. Unos días después apareció este Konan maravilloso diciendo a voz en grito por la galería: «Ya lo veis, todavía sigo vivo, supongo que ya me habíais enterrado». Después soltó una risa que a mí me produjo una sonrisa cómplice.

Sí, para mí, Romera, el Francés, era un joven valiente y un rebelde silvestre. De Zaragoza se fugó y cuatro meses después le habían cogido tras expropiar medio Valencia, pues los bancos eran su «debilidad». También se había fugado con J.J. Garfía del furgón de la Guardia Civil que los trasladaba a Valladolid, pero a él le duró segundos su libertad. Después estuvo de búnker en búnker, soportando el ajuste de cuentas de la cárcel. Finalmente, se cansó de soportar el FIES y se «suicidó». El Francés se convirtió en la octava víctima del infrahumano régimen FIES.

La muerte de una persona siempre es algo que nos induce a reflexionar sobre los porqués de su existencia. Y aún cuando la muerte es algo que ya nos viene dado por naturaleza, si esta acontece en circunstancias cuanto menos «anómalas», diremos que nos interesamos por las causas que la originaron. ¿Se hubiese suicidado Romera de haber estado en otras circunstancias de espacio? ¿Hubiese pensado en morir de estar viviendo? ¿Hubiese vivido de haber podido elegir? ¿Hubiese...? ¡Bah!, ahora los hubiesen ya no tienen sentido... nosotros tenemos otro compañero alimentando el fuego de nuestros odios, otro compañero asesinado ante la indiferencia del cuerpo social y los titeres políticos.

El régimen FIES seguirá exterminando a nuestros compañeros, dándoles a elegir entre la soga o la droga, la muerte o la demencia. Compañeros que leéis esta carta, sencillamente esto se llama exterminio social, genocidio de nuestra clase social y conciencia moral. ¿Qué más se os puede pedir? Cada uno de nosotros podría contaros fragmentos de las existencias de nuestros compañeros «suicidados». Podríamos recopilar y configurar en este medio abstracto y frío que es el papel, la viveza, el color, la textura, y el sabor entrañable y crudo de cada una de las personas y situaciones por ellas vividas. Rebeldías, castigos y júbilos compartidos... que sé yo!

Podéis pensar que tal vez nosotros -los que estamos presos- no somos como vosotros -los que no estáis presos- y que, por lo tanto, no podríamos vivir con vosotros en armonía. Pero, ¡oigan!, nosotros somos vosotros, sólo que en otras circunstancias... Unas circunstancias difíciles de transmitir en una carta, una realidad difícil de mostrar, por cuanto muchos de vosotros no podéis saber qué hacen los políticos con el dinero que se destina a los presupuestos y preceptos de estas administraciones (Justicia e Interior). ¡Oigan!, nos están exterminando. ¿Le interesa a usted?. Se lo digo porque si no le interesan de verdad los derechos humanos, entonces mañana no pronuncie esa frase hecha o reclame valores tales. O todos somos moros o todos cristianos; si una vida no vale lo mismo que otra, entonces es lícito matar a depende quienes... Cuando el «pobre» (minoritario/distinto...) agoniza en una esquina o mendiga es digno de «compasión»... Cuando el pobre protesta y exige se le tacha de radical o criminal... Y yo reproduzco un poema que dice:

## CARTAS A LA REDACCIÓN

*El abstracto humano.*

*La piedad dejaría de existir  
si no sumiéramos a nadie en la pobreza,  
y la misericordia no tendría razón de ser  
si todos fueran tan felices como nosotros.*

Como fuera, Romera ha muerto y yo siento rabia y dolor por esta muerte. Una muerte fría y cruel; indigna y miserable. Y acuso a la Institución Carcelaria, al régimen FIES y a todos cuantos cómplices con su indiferencia y cobardía toleran y fomentan este horrendo genocidio social. Para mí, en estos instantes no tiene sentido hablar del ayuno que hemos protagonizado los presos con conciencia en el estado español. Ahora en tiempo de guerra y resistencia. AMNISTÍA. ÁNIMOS Y ADELANTE.

Gabriel, desde el centro de exterminio de  
Nanclares de Oca, 1/4/2000

**PRES.O.S.** Desde el 20 de junio se han puesto en huelga de hambre indefinida los presos del módulo de aislamiento de la cárcel de Teixeiro (A Coruña). Del 1 al 7 de julio se convocó a nivel estatal una huelga de patio. Las reivindicaciones son: excarcelación de todas/os las/os presas/os con enfermedades incurables; la supresión del régimen FIES; el cese de la dispersión, de los traslados indiscriminados y de los malos tratos, torturas físicas y psicológicas; la rápida intervención judicial y médica; cumplimiento de las resoluciones judiciales y asistencia jurídica para todos; dotación de medios humanos y materiales para que sea posible la reinserción.



### SENTENCIA: ÚJUSTA O LEGAL?

Parece ser que hay unanimidad en alegrarse por la sentencia de la ampliación horaria en viernes y sábados (art.41). Se escribe: "Ves como teníamos razón". ¿Eso significa que si hubiera sido distinta no tendríamos razón? ¿Cuando una sentencia es contraria a nuestros intereses es que los jueces están vendidos y cuando es a nuestro favor es que tenemos razón? ¿Debemos basar nuestra actuación en lo que dicten los tribunales?.

Ante todo, hay que tener en cuenta que los tribunales no imparten justicia, sino que aplican la ley. La justicia no se puede estudiar; las leyes, sí. Por tanto, las sentencias son legales, pero no necesariamente justas. Es más, al ser las leyes elaboradas por la parte de la sociedad que ostenta el poder, la mayoría de las mismas son a favor de este, inevitablemente parciales e injustas. Por ello, basar nuestra actuación en las sentencias es convertirnos en cómplices de una posible injusticia.

En el caso concreto de la legislación laboral, apreciamos que no solo es injusta en sus contenidos, ya que favorece descaradamente al empresario. Si el trabajador no cumple, se le obliga a cumplir y, además, es sancionado. Si el empresario no cumple solo se le obliga a cumplir, y no en todos los casos. Además, es ilegal en la forma, ya que se incumple la Constitución en dos puntos: a) la empresa actúa de juez y parte, al poder sancionar al trabajador que, supuestamente, ha actuado contra ella; b) el trabajador, cuando es acusado por la empresa debe demostrar su inocencia. Esto atenta claramente contra el principio de que toda persona es inocente mientras no se demuestre lo contrario. Sin embargo, el tema más sangrante es el de tener que obedecer las órdenes de la empresa, aunque sean irregulares, y luego denunciar. No solo porque se asemeja a la legislación militar, sino porque es defendida por la mayoría de los sindicatos, para anular cualquier tipo de lucha.

La otra opción sería la negociación. Pero en esta empresa se le llama negociación a una reunión de mercaderes en donde unos compran (=imponiendo) todos nuestros derechos, y otros venden (=mendigando) por cuatro pesetas y media.

Es evidente que todos los trabajadores sacrificamos una parte del tiempo de nuestra vida para poder conseguir un medio (el dinero es solo eso) para alcanzar un fin (satisfacer nuestras necesidades vitales). Pero a pesar de esto seguimos siendo personas. Sin embargo, si convertimos el medio en el fin todo lo hacemos por dinero, y al ser este un valor de cambio, no de uso, todo se puede vender. Y entonces ya solo seremos mercancía a la que se le puede poner precio y seremos tratados como tal.

Si de verdad queremos tener negociación, de igual a igual, con la empresa, debemos luchar para conseguirla. Esa lucha debe ser realizada por todos los trabajadores en sus puestos de trabajo, presionando a la empresa para forzarla a negociar de verdad y no tener que depender del punto de vista de un juez. Y los sindicatos deberían apoyar esa lucha, porque solo representan a los trabajadores, y no pueden ni deben sustituirles sin pensar en ellos.

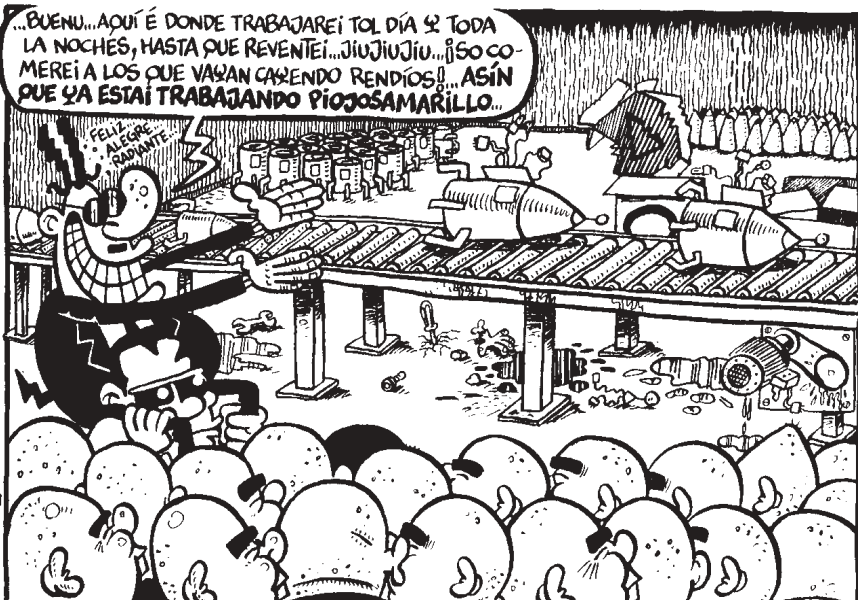
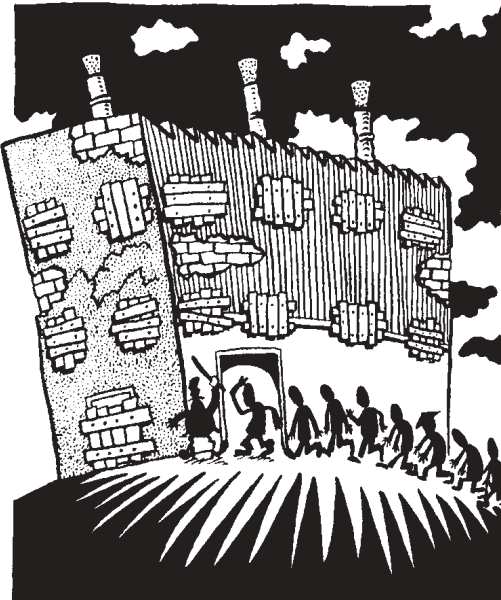
En nuestras manos está la acción. Luchar ateniéndonos estrictamente a lo que marcan las leyes y entonces cada día tendremos menos derechos y más dinero (en el mejor de los casos). O luchar por lo que consideramos justo, y entonces podremos ganar/perder, pero seguro que seremos más dignos y podremos llevar la cabeza alta. ¿Esto tiene precio?

José García Cea (Jefe de Sector)

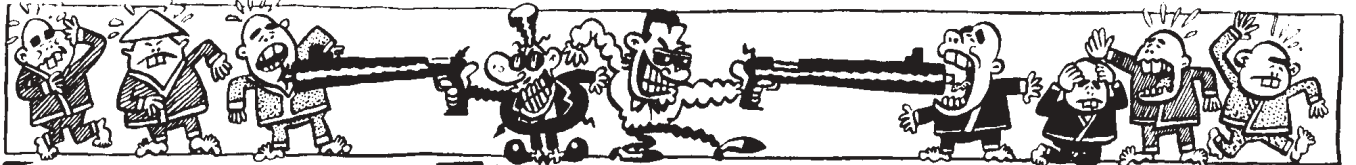


# Don Patrón el más calbrón

## IN: EL SUEÑO NEOLIBERAL







¿QUÉ PASA GUARROS? ¿E SO DA AJCO COMERO A UNO DE VUESTRA RASA, O ES QUE ACASO, NO TENEI JAMBRE?... ¡POS A TRABAJAAL ZANGANÓ!

GÜTIERRES, HIJO... CÓGETE A UNO DE ESOS, QUE VAMO A HASÉ UNA PRUEBA

...BUENO, GÜTIERRES... LANZA LA BOMBA, Y CARCULEMO LA POTENSIA...  
SÍ, POLQUE ESTOS CHINO SON MUDURO



¡HIJORUDAS! ¡SISCAPAN! ¡SISCAPAN LOS CHINAKO! TIRA LA BOMBA

¿QUÉ PASA?  
¿NO EXPLOTA?

¡NO HA EXPLOTAU!... ¡¡CAGONDIÓ... LAS MATAU DEL HOSTION QUE LE HAS DAU CON EL OBUSÍ!... DUE BASTO ERE MUNCHACHO...  
...ESQUE... LO TIRÉ CON TANTAS GANAA...  
VERGÜENZA BOCHORNO

HUYE CORRE  
CORRE... APRESURA...  
...CAGONTO... ¡DESAGRADESÍOS!

¡AHORA SÍ QUE HA EXPLOTAU...  
PROTEGE  
PROTEGE

...NÁ... NI UNO, TOL NEGOSIO A LA MIELDA... CAGONDIÓ...  
MIREMIRE SEOR DON... «APADRINE UN NIÑO, POR SOLO 20 DURO AL DÍA»... ¡ESTO IGUALS LE INTERESA, LOS NIÑO SON MUY OBEDIENTE!  
HUUM... NOSTAMAL... TENDRE QUE COMPRAL DIÉ U VENTE NIÑO DE ESOS... ¡ESTA CLAARO!

# LUCHAR CONTRA LA HOMOFOBIA

“Las personas que creemos diferentes finalmente resultan no serlo. ¿Entiendes?”

Un trabajador gay es insultado y acosado en su empresa ante el silencio cómplice de empresa y sindicatos... A dos dependientes de una gran cadena comercial se les rescinde el contrato cuando su orientación sexual se hace pública. Un maestro de un colegio privado es dejado en el paro cuando se advierte su orientación homosexual. A una trabajadora lesbiana se le retira la custodia de sus hijos. Si en la empresa privada priman criterios “morales” como excusa para *flexibilizar* una plantilla, en la empresa pública el trato diferenciador se hace patente a la hora de la promoción interna, nombramientos de jefaturas o supervisiones surgidos de comisiones técnicas donde se requiere un perfil adecuado para el candidato/a no homosexual.

Pero estas actitudes homófobas no faltan entre los sindicatos. Tenemos que afrontar que estamos en el peor de los terrenos posibles. La actitud homófoba aflora en comportamientos inconscientes y en muchos conscientes, también de delegados sindicales. Hay que luchar contra la homofobia y eliminarla de las relaciones laborales y de las relaciones entre trabajadores/as.

Las asesorías jurídicas empiezan a recibir denuncias de expulsiones de centros de trabajo por causa de orientación sexual. Pocas, pero las suficientes como para pensar que en realidad estamos ante la punta de un iceberg que puede hacernos romper de golpe la idea de felicidad, bonanza económica y “clima de tolerancia” creado en el entorno de la población gay-lesbiana. Sin duda es un iceberg de similares proporciones a las agresiones físicas a gays y lesbianas y que sólo los que trabajan en hospitales y en los servicios de urgencia perciben de forma real. Las escasas denuncias en los juzgados no tienen nada que ver con la realidad. La legislación laboral vigente, sobre todo en materia de despidos y contratación, contribuye también a que la homofobia pueda parecer imperceptible.

## 28-J: DÍA DEL ORGULLO

De un día festivo, el 28 de junio, se ha pasado este año a un mes de Orgullo y de hacer visibles las reivindicaciones y el trabajo realizado. *La manifestación del año pasado reunió a más de 30.000 personas. Para este año las expectativas eran mucho mayores, sobre todo porque la convocatoria contaba con el apoyo de muchas más organizaciones sociales. Expectativas confirmadas en Madrid, durante la manifestación del sábado 1 de julio, a la que asistieron cerca de 100.000 personas.*

## PROPUESTAS POR LA IGUALDAD

-Derecho al matrimonio civil y una ley de parejas. Se exige que se promulgue una plena equiparación de derechos al matrimonio heterosexual y una ley de parejas sin distinción de orientación sexual. Derecho a ser considerados familia, ya que existe verdadero “*affectio maritalis*”.

- Derecho a la adopción. Derecho a adoptar y de un menor a ser adoptado.

- Derecho a una educación plural y no heteroxista. La Logse lo tiene previsto, pero se está incumpliendo de manera reiterada.

- Derecho a una fiscalidad y pensiones en igualdad. Pensiones de viudedad, igual impuesto de sucesiones que en la unión heterosexual, declaración de la renta, exenciones fiscales por hijo a cargo, etc.

- Aplicación real del Código Penal: que se considere el agravante de homofobia tipificado en la ley a todas las agresiones y que se persigan de oficio las discriminaciones por razón de orientación sexual. Erradicación de la violencia homofóbica. Perseguir las agresiones y la violencia hacia las personas homosexuales.

- Derecho al cambio de sexo. La gratuidad del proceso, el cambio de nombre en el Registro Civil sin necesidad de la operación, el cambio de sexo en el DNI y otros documentos, etc. Verdadero programa contra el sida: recursos, protección laboral y legal, etc.

(Texto tomado de la revista *Zero* y distribuido por Solidaridad Obrera durante la manifestación del día 1 de julio)



Contra la Homofobia de la Iglesia, el Estado y el Patrón



# ONGs y CAPITALISMO

A principios de los años 80, los sectores más lúcidos de las clases dominantes se dieron cuenta de que sus políticas estaban polarizando a la sociedad y provocando descontento social a gran escala. Entonces comenzaron a financiar y promover una estrategia paralela “desde abajo”: la promoción de organizaciones “de base”, con el fin de crear un colchón social al hacerlas competir con movimientos sociales ya asentados. A finales de los años 90 estas organizaciones denominadas “no gubernamentales” mueven al año más de 4.000 millones de dólares.

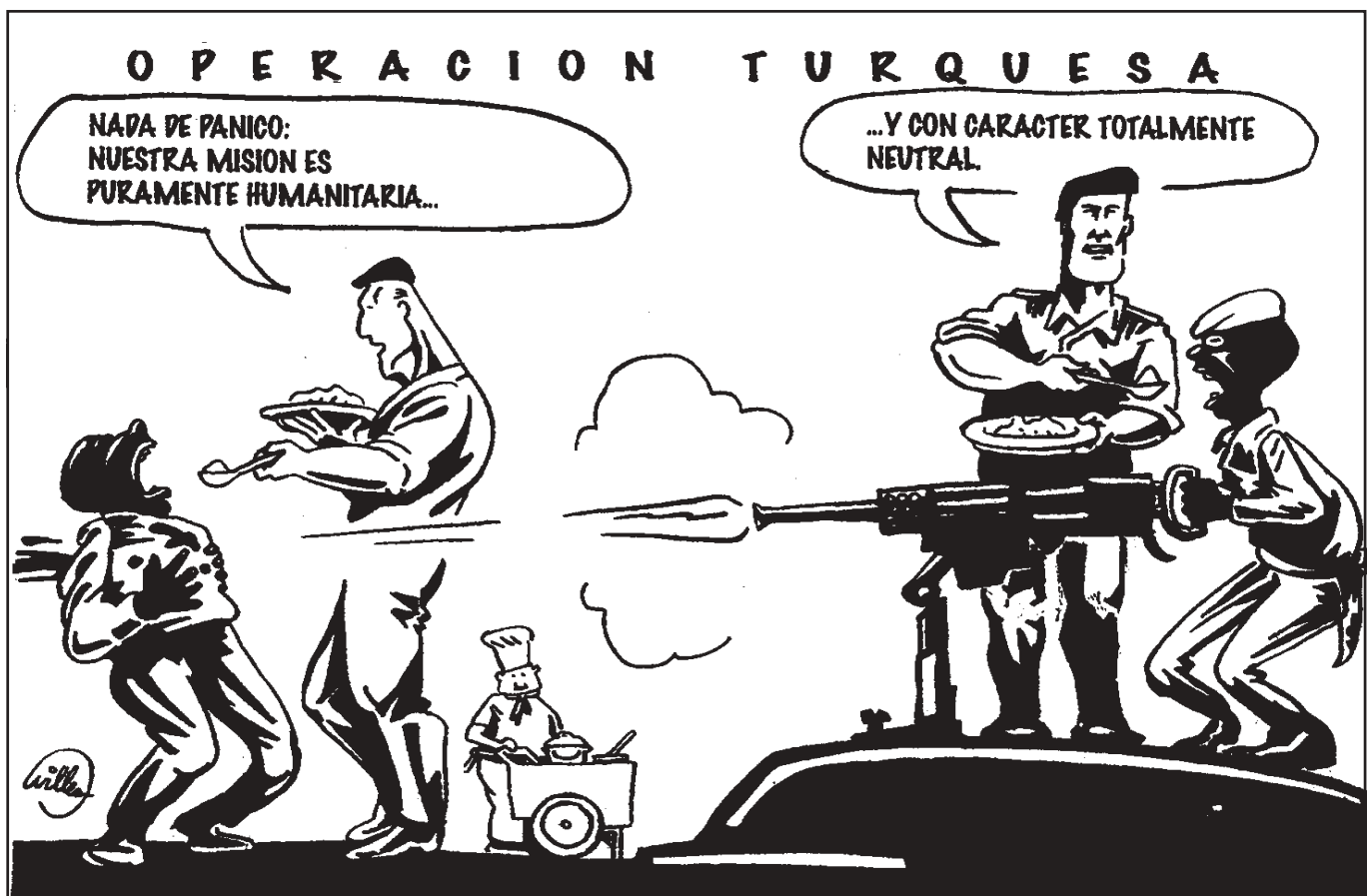
En la medida en que crecía la oposición al modelo económico, los gobiernos estadounidense y europeos y el Banco Mundial incrementaron la financiación de las ONGs y su imagen como organizaciones sociales progresistas. El punto básico de convergencia entre las ONGs y el Banco Mundial era su oposición al “Estado”. Derecha e izquierda venían a coincidir en su crítica al Estado. Así, al tiempo que la presión de las multinacionales y los gobiernos socavaba la legislación laboral protectora y empobrecía totalmente a los países, las ONGs promovían proyectos de “autoayuda”, de “educación popular” (evitando la discusión sobre los orígenes y soluciones de la pobreza) y de “capacitación laboral”. Proyectos que podían criticar a los gobiernos locales, pero rara vez denuncian a los patrocinadores capitalistas.

## LAS ONGs FRAGMENTAN LA SOCIEDAD

Estas organizaciones se concentran en “proyectos locales”. Énfasis que sirve a las multinacionales y gobiernos para dominar la política socioeconómica macro y canalizar la mayoría de los recursos del Estado como subvenciones a capitalistas exportadores e instituciones financieras. Las ONGs “movilizan” a la gente para producir en los márgenes del mercado, pero no para luchar para controlar los medios básicos de producción y de riqueza; rara vez apoyan huelgas y protestas sociales. Además, en muchas ocasiones compiten directamente con los movimientos sociopolíticos para ganar influencia entre las mujeres, la población pobre y la racialmente excluida.

El crecimiento de las ONGs coincide con el incremento de su financiación y la profundización de la pobreza. La mayoría de estas organizaciones fomentan un nuevo tipo de dependencia y de colonialismo económico y cultural. Los proyectos son diseñados, o al menos aprobados, sobre la base de líneas y criterios de los países capitalistas y sus instituciones. Sus principios directivos son el posibilismo pesimista y el pragmatismo. En menos de dos décadas las ONGs han despotilizado zonas y naciones enteras.

(Extracto de un artículo de James Petras)





# ESPIONAJE EMPRESARIAL

## CAPTACIÓN DE IMÁGENES Y CONVERSACIONES

Nos referimos a la posibilidad del empresario de imponer a los trabajadores un control visual (y auditivo) durante su trabajo. En primer lugar, reseñamos que las relaciones laborales y la vida en la empresa no pertenecen al ámbito de lo privado. En este sentido recordamos el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se trata el derecho que tendría el empresario para controlar y vigilar la actividad laboral. Entonces, quizá la conclusión inmediata sería que el empresario está amparado legalmente para instalar cualquier mecanismo de control.

Esta conclusión legalista es equivocada y se puede comprobar a partir de la propia jurisprudencia: el Tribunal Constitucional (TC) ha venido a enmarcar dentro de la Constitución cierta disparidad existente en la jurisprudencia Social. El TC ha marcado **ciertos límites sobre estos derechos de control de las empresas respecto a sus trabajadores.**

Estos límites son frágiles, siguen dependiendo de la legislación y de la manera en que esta se elabora. **Todos estamos implicados** en la defensa y ampliación de estos derechos fundamentales, cada día recortados con descaro, complacencia y complicidad.

1.- La facultad de instalar cámaras y de grabar conversaciones **no puede utilizarse para fines distintos a los del mero control de la actividad** de los trabajadores. Asimismo, la facultad empresarial no comprende la publicación y difusión de las imágenes captadas, ni su conservación una vez visualizadas dentro de un tiempo razonable y en las instalaciones de la empresa, salvo que se haya detectado infracción sancionable (que posibilita conservarlas durante y a los efectos exclusivos de prueba).

2.- La instalación **sólo podrá realizarse en los lugares de trabajo**, puesto que dentro de la empresa existen lugares que sí están expresamente protegidos por el derecho de intimidad, tanto en su vertiente individual como en la colectiva o de relación social entre los trabajadores. En concreto, los espacios o elementos personales (como los aseos, taquillas, vestuarios, armarios roperos) y las salas de descanso, etc. No obstante, esta limitación en la vigilancia no se ha marcado tan nítidamente para las puertas de acceso a estos espacios, aunque prevalece -por supuesto- que no se viole la privacidad de estos espacios.

3.- Se insiste en la necesidad de **conocimiento de la instalación de estos mecanismos de vigilancia por los trabajadores y/o sus representantes** (vocales del Comité, delegados de personal o sindicales). Así lo refrenda, por ejemplo, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la exigencia de un informe previo del comité o delegados en relación con la implantación o revisión de sistemas de control del trabajo. Lamentablemente, la normativa laboral no marca claramente que entre estas informaciones esté incluida la concreta ubicación de los micrófonos o cámaras.

Es decir, el empresario, antes de instalar, debe informar de los mecanismos de control (cámaras, micros, etc.) y del lugar de trabajo (por ejemplo, vía X de Mantenimiento, vestíbulo Y de la estación Z) que va a ser objeto de vigilancia, pero la jurisprudencia no ha determinado claramente que también deba informar del punto concreto (aquella columna, aquel voladizo, tal esquina o escalera, etc.) en que se ha instalado el mecanismo de control.

**Solidaridad Obrera** ha requerido a la empresa esta información (mecanismos, lugares, objetivos, etc.) sobre los sistemas instalados, tanto para el control expreso (o manifiesto) de zonas productivas, como de aquellas otras que son, a la vez, productivas y de estancia de usuarios (vestíbulos, pasillos, etc.). Igualmente hemos denunciado (entre otros, al Defensor del Pueblo) la grabación de imágenes sin aviso a las personas afectadas (viajeros, trabajadores) en diferentes lugares de la red de Metro (vestíbulos, escaleras, pasillos, etc.).

4.- Respecto a la **grabación de conversaciones**, el TC ha corregido seriamente a los Tribunales Superiores. Así, ha manifestado que la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de aparatos de audición y grabación. El TC advierte que estos controles de conversaciones permiten captar comentarios privados de los trabajadores (y de terceros, como clientes, usuarios, etc.). Señala el TC que estos comentarios son ajenos por completo al interés empresarial y por tanto irrelevantes desde la perspectiva de control de las obligaciones laborales; en consecuencia, ese exceso puede tener efectos negativos para los trabajadores que, en todo caso, se van a sentir constreñidos de realizar cualquier comentario personal ante el convencimiento de que van a ser escuchados y grabados por la empresa.

Se trata, concluye el TC, de una intromisión ilegítima en el derecho de intimidad (art. 18.1 de la Constitución). A falta de normativa expresa, de diversas sentencias de este Tribunal puede extraerse que ante esta medida restrictiva de un derecho fundamental es la empresa quien debe probar que este sistema de escuchas se ajusta a los **juicios de proporcionalidad** estricta (genera más beneficios generales que perjuicios) y **de necesidad** (no existe otra medida más moderada para la consecución del propósito).

### LA LIBERTAD ES SUPERIOR A LA INTIMIDAD

Como hemos anticipado, el TC ha venido a corregir sensiblemente a los tribunales del Orden Social. Y ello es así porque la videovigilancia y las escuchas en el ámbito laboral han sido analizadas sobre todo desde el punto de vista de las violaciones del derecho a la intimidad, mientras que **el TC ha venido a analizar otro derecho dañado con estas prácticas de espionaje empresarial: la libertad.** La libertad es el primer valor superior de este ordenamiento y por ello resulta *inexcusable* su protección para los "poderes públicos".

En este sentido (la libertad es un derecho superior al de intimidad), la sentencia del TC 37/1998 es muy relevante y a ella nos vamos a referir a continuación. El día 27/1/1993, durante una huelga general, la Policía vasca fotografió y filmó a un piquete. Los trabajadores presentaron demanda de protección de la libertad sindical, que primero fue estimada, pero que el Tribunal Superior desestimó el 20/10/1994. Los trabajadores presentaron recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional y este resolvió otorgando el amparo a los trabajadores ante la actuación policial y judicial.

Conviene destacar que esta sentencia aborda el efecto disuasorio de las grabaciones y sus efectos negativos sobre la libertad: “Partiendo de la legalidad de la actuación del piquete... la filmación entrañó una disuasión u obstaculización del libre ejercicio del derecho de huelga, reduciendo su efectividad, pues no cabe minusvalorar los efectos disuasorios que puede producir en el ánimo de quienes pacíficamente forman parte de un piquete el hecho de ser ininterrumpidamente filmados. Es más, estos efectos disuasorios pueden producirse también sobre los ciudadanos a los que se dirige la información de los piquetes...” **Y tal intimidación afecta de forma inequívoca a la libertad del ciudadano** (según art. 17.1 de la Constitución).

Todo esto **no significa que estas u otras medidas de videovigilancia sean en sí mismas inconstitucionales**. Según el TC, el problema es que concurriendo distintos bienes legítimos protegidos (derechos de los trabajadores, de los ciudadanos, de las empresas, del Estado, etc.), han de ponerse ciertos límites; esos que antes hemos denominado como juicios de proporcionalidad y de necesidad. En definitiva, **la situación es muy frágil para la libertad de los trabajadores**.

## REGISTROS

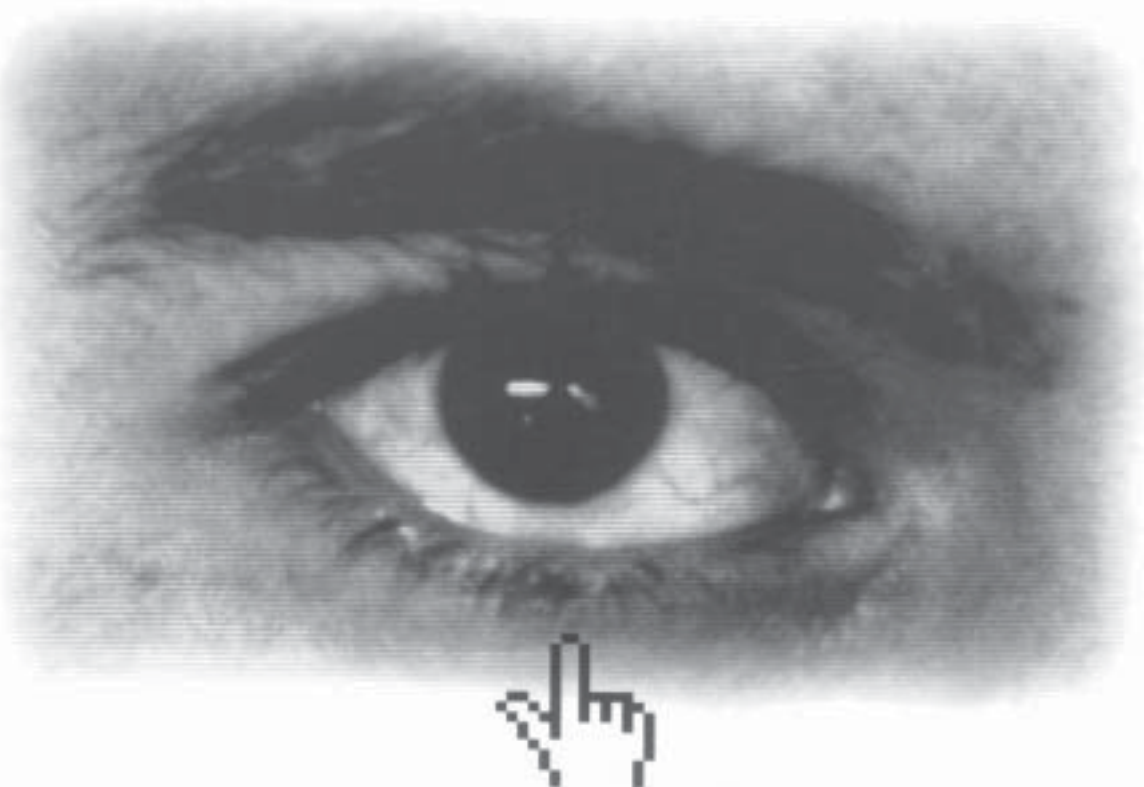
La Legislación permite al empresario realizar registros sobre la persona del trabajador/a, sus taquillas y efectos personales (como el coche) “cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa”. Como veis, las justificaciones son muy amplias... De todas maneras, leyes y jurisprudencia marcan **ciertas limitaciones** a estas acciones policiales del empresario. Desde Solidaridad Obrera presentamos denuncia contra la empresa (XII/98) por varios registros realizados en El Saceral.

- Durante el registro debe estar presente un representante de los trabajadores. Si no es posible, ha de contarse con la presencia de otro trabajador. Si es posible aquella esta presencia, pero la empresa no la procura, el registro es ilegal: nos podríamos negar a que se realizase y, en todo caso, demandar a la empresa y a los actores o promotores de registro (o del intento), sean de la empresa o no (como vigilantes jurados).

- El registro debe llevarse a cabo en el centro de trabajo y en horas de trabajo. La jurisprudencia ha determinado que el tiempo dedicado a los registros se computa como tiempo efectivo de trabajo.

Los registros son una forma de control. Así hay que analizarlos y comprenderemos mejor cuándo, cómo, por qué y dónde se realizan.

(Fuentes: sentencias del TC 37/98 y 98/2000; Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica 1/1982; Ley Orgánica 4/1997; Ley 23/1992; Ley Orgánica 15/1999; estudios Lex Nova; avisos de Solidaridad Obrera: 109/98 y del año 2000 los números 28 y 47)



# RENFE: ATADA Y BIEN ATADA

## Cuando se pierde la memoria tras firmar el Convenio

El pasado día 20 de junio quedaba firmado el **XIII Convenio Colectivo de RENFE** con la bendición de los cuatro Sindicatos presentes en el Comité Intercentros. De un plumazo se ponía fin a las polémicas mantenidas durante todo el proceso negociador (iniciado a primeros de 1999), y la foto terminaba como empezó: todos ellos juntos y sonrientes. Sin acritud...

Nada importaba ya si la **UGT** no había secundado ni una sola de las muchas reivindicaciones llevadas a cabo, ni que fuera la primera en traicionar a los trabajadores firmando un Convenio Limitado que, a la postre, ha resultado ser, con ligerísimas y nimias modificaciones, idéntico al firmado ahora por todos. Tampoco parece interesar ahora que **CC.OO.** destituyera a toda su ejecutiva ferroviaria e impusiera una gestora, que le faltó tiempo para adherirse al Convenio Limitado de la UGT. Una gestora que sigue a día de hoy como si llevara toda la vida ahí arriba; ¡cosa de profesionales!, debe ser.

Tampoco importa que el Sindicato de Conducción (**SEMAF**) -que se autoerigió como representante de todo el colectivo de conducción a la hora de negociar la salida, el 26 de marzo, a un proceso de huelgas que se había radicalizado- a la hora de trasladar ese acuerdo al cuerpo del recién firmado Convenio ha dejado perder por el ca-

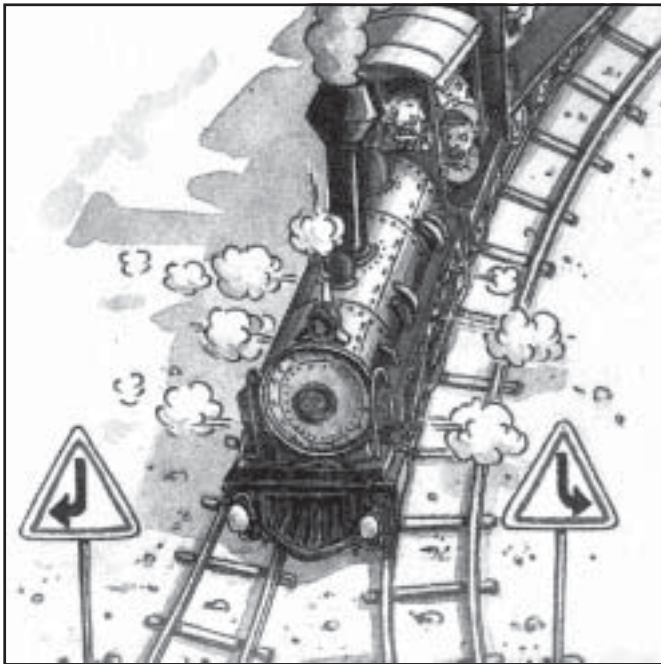
mino temas de suma importancia que fueron los desencadenantes de que todo el Colectivo aceptara la desconvocatoria de la huelga citada. Incluso el Sindicato (¿anarcosindicalista?) de la **CGT** se suma a la firma de un Convenio Colectivo de RENFE por primera vez en su historia; eso sí, intentando vender unas mejoras como propias.

Cuando se firma un Convenio **no se puede perder la memoria**, "no se puede hacer tabla rasa". En Renfe atrás quedaron declaraciones y contradecaraciones de todos los firmantes a lo largo del proceso negociador... ¡pelillos a la mar!. Así, se alarga la vigencia del Convenio un año, para finalizar el 31 de diciembre de 2001, cosa nefasta hasta hace poquito. Se renuncia a recuperar el poder adquisitivo de **los sueldos** de los ferroviarios, perdido convenio tras convenio. Se sigue desviando parte del sueldo fijo a un concepto tan "igualitario y solidario" como es la productividad. También se establece un sistema de primas, abundando en el que ya había, que condiciona su devengo a la productividad, en clara relación inversa con la conservación de empleo.

La primitiva reivindicación de las 35 horas de **jornada** de trabajo semanales se ha quedado en una reducción de un día por trabajador y año. En cuanto al coste de **los billetes de tren para los ferroviarios**, retribuciones en especie valorada por encima incluso de las ofertas dispo-







nibles para los viajeros, lo que supone una flagrante discriminación. La **movilidad geográfica y funcional** sigue quedando al criterio de la empresa, y, por supuesto, de sus sindicalistas acólitos, que antes con los Comités de Empleo Provinciales y ahora con este Convenio pueden mangonear a sus anchas para colocar a sus amiguetes y lacayos.

Cuestión aparte merece la firma del Convenio por el Sindicato de Maquinistas y Ayudantes que, a partir de ahora, deberá proceder a acortar su nombre al aceptar **la desaparición de toda una categoría profesional**, la de los Ayudantes de Maquinista, que ascienden todos a la categoría de Maquinista a cambio de ir un solo agente en cabina (hasta ahora debían ir dos). Todo ello sin ni siquiera firmar un triste Expediente de Regulación de Empleo...

### De acuerdo con el acta de desconvocatoria de la huelga (26/3/2000)...

Lo que debería haber sido un concurso de **traslados** basado en las solicitudes y necesidades del personal, acometiendo movimientos de cargas de trabajo entre dependencias si fuera necesario y efectuado en el plazo máximo de un mes (SIC), a día de hoy ni se ha resuelto ni se va a resolver. Esto es así porque RENFE no tiene voluntad de llevarlo a cabo, y -después de lo visto- habrá que sentenciar que el SEMAF tampoco. Hay que llamar la atención del desarraigo sufrido en RENFE por miles de ferroviarios que, acostumbrados a que se realizara un concurso de traslados anual, no tenían inconveniente en trasladarse a otras provincias de manera provisional, generalmente por razones de ascenso. Pero esta situación cambió radicalmente a mediados de los años ochenta en que la empresa se cerró en banda, como siempre con la inestimable colaboración de sus acólitos sindicales, dejando en la estacada a todo aquél que no fuera amiguete o fuera especialmente agradecido.

Continuando con el Convenio, lo que debería haber sido evitar al máximo las **pernoctaciones fuera de la residencia** y, para cuando esto ocurra, llevarlas a cabo en hoteles de tres estrellas; se ha convertido en prácticamente las mismas pernoctaciones de antaño y hoteles, a veces de no tantas estrellas, en los extrarradios de las ciudades con lo que al terminar la jornada se hace necesario desplazarse en tren o en taxi largas distancias para acceder poder descansar; el motivo no es otro que el económico. También lo que debería haber sido **cabinas de conducción** con aire acondicionado e insonorizadas y con asientos ergonómicos ha quedado aparcado para estudiarse en mesas. Y por lo que se refiere a garantizar unos emolumentos de 5.052.000 ptas. por agente/año, se ha quedado en agua de borrajas. Al menos para los maquinistas de largo recorrido, tanto de viajeros como de mercancías, que, abierta la posibilidad para que vayan solos en cabina no por ello tienen garantizado ese dinero. ¡Ni mucho menos!.

### Un Convenio, ¿para quiénes?

En resumen, un Convenio Colectivo adecuado para una gran parte de la plantilla que sigue impassible ante lo que ocurre en su empresa, pasando de todo, y para cuando no pasa, cada cuatro años en las elecciones sindicales vota a los que ahora firman semejante engendro. Firmantes que por otra parte aglutinan a la afiliación de los ferroviarios mayoritariamente en una suerte de sindicalismo-clientelismo en que ambas partes intentan sacar tajada; los primeros viviendo a costa de los segundos, y éstos preocupados de su “¿qué hay de lo mío?”.

Pero *no hay que preocuparse*, ahora que los defenestrados “critiCC.OO.s” han formado un nuevo sindicato, no tardarán en adoptar un discurso reivindicativo y semirrevolucionario con el que embaucar a los ferroviarios hartos de tanta ignominia sindical, que acudirán a su seno en busca, una vez más, de al menos honradez. Pero para cuando se den cuenta que son los mismos perros con distinto collar será tarde, caerá probablemente otro Convenio vergonzoso y...vuelta a empezar.

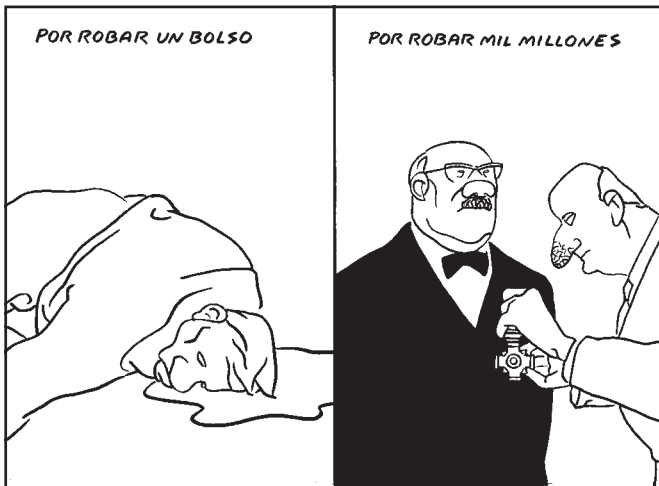
Este análisis es muy crítico y, a veces, sarcástico. Es el resultado de comparar los objetivos de la lucha y los resultados prácticos conseguidos tras las numerosas traiciones sufridas, anteriores y posteriores a la firma del Convenio. **Un convenio puede convertirse en nefasto si tras la firma los trabajadores desconectan y los sindicatos hacen todo lo posible para que así suceda.** Así ocurre en Renfe. Quienes hemos vivido todo el conflicto y hemos participado activamente en todas las movilizaciones estamos verdaderamente desengañados del papel que estos sindicatos han realizado. Merecemos algo mejor y no desconsaremos hasta conseguirlo. **No nos resignamos, pero hay que mojarse si se quieren coger peces...**

Sección Sindical de  
**Solidaridad Obrera en Renfe** (Alicante).



# EL NEGOCIO ESTÁ EN CONSTRUIR

## EL FERROCARRIL DEL SIGLO XXI COMO EL DEL XIX



Las grandes infraestructuras y los grandes proyectos presentados ante las cámaras, convierten este medio de transporte en *incuestionable*: el discurso social del consenso coacciona cualquier proyecto alternativo, incluso cualquier crítica. Hasta la corrupción, *duramente acusada* con el AVE Madrid-Sevilla, parece ser tema tabú, ¡cuánto recuerda el desarrollo ferroviario de la segunda mitad del siglo XIX!

En España el sistema financiero montado a partir de la Ley Bancaria de 1856 se decantó descaradamente por el negocio ferroviario. Durante 10 años, hasta el fiasco de 1865, el ferrocarril fue destino de los flujos dinerarios más importantes. Un dato para comparar: a finales de 1864 las compañías concesionarias del ferrocarril habían «conducido» más de 6.200 millones de reales, frente a los 941 invertidos en sociedades manufactureras. ¡Casi siete veces más! Si nos fijamos en Gran Bretaña, los recursos destinados a los caminos de hierro no superaban el 70% de los dirigidos al sector industrial.

Estos datos han llevado a algunos historiadores a la conclusión siguiente: «Los ferrocarriles se construyeron en España a costa del sector industrial, al que en principio deberían haber prestado ayuda». En definitiva, al decantarse de forma tan exclusiva por la inversión en capital fijo (transporte) acabaría siendo, a muy corto plazo, un factor insuperable de retraso industrial. No obstante, esta tesis no es compartida por otros historiadores que afirman que no puede asegurarse, ni mucho menos, que ese capital, de no haber ido a los ferrocarriles, habría acabado en la industria.

La inversión ferroviaria, ofrecía mayores expectativas de ganancias. Sobre todo por los incentivos y subvenciones estatales. Desde la promulgación de la Ley de Ferrocarriles (1855) la circulación de capitales extranjeros fue cuantiosa y decisiva, y no se hizo a costa del sector industrial (por otra parte, exiguo, a excepción de Cataluña).

### El negocio está en construir

Según la Ley de 1855, las líneas podían construirse -al menos, en teoría- de tres maneras: por el Estado, por la empresa privada o mediante una fórmula mixta que combina la

garantía y el auxilio estatal (subvenciones, incentivos, etc.) con la iniciativa privada. Esta tercera vía fue mayoritaria, en el desarrollo ferroviario del siglo XIX. Cuánto recuerda al boom actual: AVEs, Alaris, Cercanías, Metrosur, Metro...

Este sistema de «ayudas» aportó 243 millones de pesetas en sólo 10 años y un total de 700 millones. Beneficios que recaían en «bolsillos privados» que ya disponían de otros auxilios: cesión de terrenos de dominio público y reintegro de los aranceles pagados. Por tanto, en el caso español la alternativa del capital no era entre trenes o industrias: la red ferroviaria se construyó porque el gran negocio era construir. El futuro importaba poco, ya que con independencia de los resultados económicos de la explotación, el pararrayos estatal cubría todos los riesgos posibles e imposibles. De 1860 a 1865 se construyeron 4.828,6 Km.

Este modelo ferroviario se mostró enseguida como inadecuado y despilfarrador. El dicho inglés «Que el país haga caminos de hierro, que los caminos de hierro harán el país», fue rotundamente negado aquí, pues donde no existe producción industrial los trenes no la improvisarán. Dudamos que esta experiencia de hace 100 años sea tenida en cuenta ahora; o sí, si el negocio está, como entonces, en construir. En el año 1856 se leía en *The Economist*: «...y hacer un ferrocarril cuando hay poco que llevar en él es obrar como el médico que, sin tener visitas, se compra un carruaje». España es un país «de servicios» («de camareros», decía otro), y el tren sólo lleva veraneantes varios... o se construye para «abaratar» la mano de obra. Otro auxilio para el capital privado, aquí y en cualquier Estado.

### La crisis de 1866: la quiebra ferroviaria

La red ferroviaria quebró en torno al año 1866. Se retiraron inversores, que corrieron con los beneficios, las subvenciones, los incentivos y las devoluciones arancelarias. Quedó desarticulado el joven sistema financiero. El hundimiento del mercado de capitales modificó el hábito bancario, que se decidió por la banca comercial, que desde entonces viene a ser elemento central de financiación industrial, ante una industria débil en fondos propios. El caso español es también la historia de una *frustración* por una encadenación de fracasos plenos de torpeza y soberbia: las dos desamortizaciones (la del suelo y la del subsuelo) que malograron los recursos naturales disponibles; los vicios, la ineptitud y la corrupción del sistema político (ese mismo que hace poco los ilustrados del PP querían recuperar como modelo, el «regeneracionismo»); el fiasco de la infraestructura ferroviaria; la monarquía y el sistema de alternancia de partidos políticos; etc. Como ahora, un siglo después...

(Bibliografía: Jordi Nadal, "El fracaso de la revolución industrial. España, 1814-1913." Ed. Ariel. Pierre Vilar, Historia de España. Ed. Crítica.)



# LIBROS



## LONGITUD,

Dava Sobel

Ed. Debate, 1997

Cualquiera que viviera en el siglo XVIII y se relacionara con el mar sabía que el *problema de la longitud* era un dilema científico capital. “Al no poder medir la longitud, los navíos se perdían en el mar cuando perdían de vista la costa. De su solución dependían millares de vidas humanas y la creciente fortuna de las naciones.” En el año 1714 el Parlamento Inglés ofreció una recompensa de 20.000 libras (por comparar, hoy diríamos 12 millones de dólares) a quien, por método o artilugio, resolviera el problema. Cientos de charlatanes intentaron quedarse con la bolsa, pero fue John Harrison, un relojero, quien presentó la solución: “Un reloj que marcaba el tiempo con precisión en el mar, algo que jamás se había conseguido en tierra”.

Las líneas de latitud, los paralelos, se mantienen realmente paralelas entre sí el globo desde el ecuador hasta los polos con una serie de anillos concéntricos que van reduciéndose progresivamente. Los meridianos de longitud actúan al revés: se curvan desde el polo norte hasta el polo sur y viceversa, formando grandes círculos del mis-

mo tamaño, de modo que todos convergen en los extremos de la Tierra. La diferencia fundamental entre ambas líneas es que el paralelo de latitud cero (el ecuador) está determinado por las leyes de la naturaleza, mientras que el meridiano de longitud cero se mueve en función del tiempo.

Cualquier marino que se precie puede calcular la latitud mediante la duración del día o la altitud del Sol, o bien según las estrellas indicadoras conocidas por encima del horizonte del viaje. Así, Colón siguió un viaje “en línea recta”, *navegó sobre el lomo del paralelo*, y así habría llegado hasta las Indias orientales de no encontrarse antes con las Indias occidentales. Por el contrario, el tiempo influye en la determinación de los meridianos de longitud. Para averiguar la longitud en el mar hay que saber qué hora es en el barco y en otro lugar de longitud conocida. Entonces la diferencia horaria se convierte en diferencia geográfica. Cada hora de diferencia horaria se corresponde con un avance de 15 grados (360/24) de longitud hacia el este o el oeste.

John Harrison comenzó de carpintero y ya había desarrollado cierta fama como relojero cuando en 1735 llegó hasta Londres para presentar su reloj. La primera prueba en alta mar se realizó al año siguiente. Hasta entonces resultaba imposible saber la hora exacta en dos lugares distintos a la vez, prerequisite para calcular la longitud que en la actualidad se determina fácilmente con un par de relojes baratos. Los cambios de temperatura, de presión barométrica, las sutiles variaciones de gravedad, etc. influían decisivamente en que un reloj de atrasara/adelantara.

Como no existía un método práctico para determinar la longitud, todo gran capitán de la época de las exploraciones podía perderse en el mar; aunque contara con los mejores marinos, mapas y brújulas, arribar en el puerto previsto era muy difícil. Téngase en cuenta que un grado de longitud equivale a cuatro minutos de tiempo en todo el mundo, pero 68 millas en el ecuador y casi nada en los polos. En definitiva, un pequeño error significa una variación de varias decenas de kilómetros al llegar a la costa y quizás un naufragio.

Hoy, casi 300 años después, todo nos puede parecer simple y obvio. Este libro es —como dice U. Eco— “una historia verdadera que se lee como una novela”. Poco más de 150 páginas para relatar cómo un relojero resolvió el mayor problema científico de su tiempo. No se pueden hacer comparaciones históricas, pero ¿qué diríamos sobre la curación del sida o el cáncer?. Muy pocos de los que inicien su lectura la abandonarán.







*Estas ilustraciones pertenecen a la obra del pintor argentino **Ricardo Carpani**. Todas llevan por título "Desocupados". Carpani, recientemente fallecido, fue un símbolo durante toda una época de luchas sociales en Argentina, a la que regresó tras su temprano exilio en París como insatisfecho. Para el escritor Manuel Vicent "... Todas las criaturas salidas de su mano poseen una tensión muscular que es propiamente su sustancia, pero a la vez los perfiles de todos los cuerpos logran sujetar finalmente esa rabia interior o pasión a punto de desbordarse (...). Al contemplar esos héroes obreros armados sólo con la ira o la humillación, el espectador ya no se pregunta si tienen o no razón, sino que entabla con ellos una relación de belleza..."*

