

MOCIÓN PARA QUE LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE A LA CIUDADANÍA QUE PRESTA METROPOLITANO DE TENERIFE (MTSA) SE COMPATIBILICE CON LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE SU PERSONAL, Y PARA PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE REPRESENTACIÓN LABORAL A SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

(Para ser debatida en el Pleno del Cabildo a celebrar el 28.12.2018)

Introducción justificativa de la necesidad de esta moción

Metropolitano de Tenerife es una entidad promovida por el Cabildo Insular de Tenerife que se constituyó como Sociedad Anónima el 22 de enero de 2001. Aunque contó en sus inicios con una participación privada minoritaria en el accionariado, desde abril de 2017 la totalidad del capital social es propiedad del Cabildo, al formalizarse la compra del 14 por ciento a la parte propiedad de Tenemetro, S.L. (Transdev/Sacyr/Ineco). Se trata, por tanto, de una empresa 100 por 100 pública, dependiente en exclusiva de la corporación Insular, y siendo su máximo responsable el propio presidente de la misma, el Sr. Carlos Alonso.

La corta historia de *Metropolitano*, de poco más de una década, se puede calificar como un **caso de éxito**, afianzándose en poco tiempo como un elemento estratégico de la movilidad popular y ciudadana dentro la conurbación Santa Cruz - La Laguna. Aunque el periodo de su puesta en marcha a partir de 2007 vino a coincidir, muy poco después, con el inicio de una de las crisis sociales y económicas más graves de nuestra historia contemporánea —tras una fase de crecimiento fuertemente especulativo de la actividad inmobiliaria y constructiva, cuya abrupta caída arrastró consigo a todo el resto de la economía—, lo cierto es que la empresa logró remontar estas circunstancias desfavorables, obteniendo una buena aceptación general de su público objetivo. La prestación de un servicio de calidad, merced al correcto diseño de su línea principal, al cuidado en las cuestiones estratégicas pero también en los pequeños detalles, y al esfuerzo de toda su plantilla, la han convertido en un referente de buen transporte público que puede y debe replicarse en los demás sistemas de transporte público insular.

Pero cabe preguntarse si este historial de éxito, en lo que se refiere a los buenos resultados económicos de la empresa y a cómo es percibida por su clientela, se extienden también *al interior* de la misma, y al conjunto de las condiciones en que desempeñan su labor el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de Metropolitano.

En la actualidad se está verificando un importante conflicto laboral, cristalizado en una huelga que comenzó el pasado mes de noviembre. Desde la portavocía sindical se argumenta que este conflicto es la consecuencia de muchos años de incumplimientos por parte de la dirección de la empresa, y de su falta de voluntad —cuando no su negativa expresa—, a mejorar el actual marco de relaciones laborales y el nivel de empleo. Lo cierto es que una mayoría muy amplia de la

plantilla respaldó la convocatoria de huelga, expresando este apoyo en referéndum: *de unos 180 trabajadoras y trabajadores de la compañía (incluyendo a su núcleo directivo) votaron 124 personas, y de ellas 122 dijeron sí a la huelga.* En el momento de redactar esta Moción, parece que las negociaciones para actualizar de manera positiva el convenio y poner fin al conflicto se encuentran bloqueadas; y que, de no mediar fórmulas de entendimiento, el conflicto se puede enconar transformándose los actuales paros parciales en huelga indefinida, una vez concluyan las fiestas de Navidad.

Hasta la fecha, y a pesar de que el conflicto se prolonga, el presidente del Cabildo y de la compañía no se ha reunido con la representación sindical, ni ha intervenido como mediador en el conflicto. Por su parte, la parte laboral ya solicitó en su momento la participación del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC), del mismo modo que está reclamando que la corporación insular intervenga como autoridad gubernativa que vele por los derechos de las personas trabajadoras.

Entre las múltiples razones que plantea el colectivo laboral como motivos para sostener la huelga se encuentran el incumplimiento, por parte de la dirección y con la connivencia –por activa o por pasiva– del Cabildo, del Estatuto de los Trabajadores y del vigente convenio. Entre tales incumplimientos se citan la negativa de la empresa a informar a los representantes del personal, en los términos legalmente establecidos, del número de horas extraordinarias que realiza cada año la plantilla. Del mismo modo, indican que la dirección de recursos humanos tampoco estaba facilitando información completa acerca del personal de la empresa que se encuentra desplazado fuera de Tenerife (en cualquiera de los lugares del resto del Estado, América Latina y algunos otros países, donde Metropolitano presta en la actualidad servicios de asesoramiento, formación y asistencia técnica). En concreto, la información solicitada y no dispensada se refería a las funciones asignadas a dicho personal, sus horarios, turnos y servicios, descansos semanales, horas extraordinarias, festivos disfrutados, permisos, vacaciones anuales, y salario extra que perciben o percibirán; en definitiva, una información necesaria para que la representación conozca si las condiciones laborales de esas personas se corresponden con las contempladas en el convenio de aplicación.

Pero también se señala como unas de las circunstancias más graves –por cuanto no sólo afecta a derechos laborales fundamentales, sino que se extiende también sobre la calidad de los servicios y la seguridad de los propios trabajadores y trabajadoras, así como de las personas usuarias–, el que no se respeten los días de descanso. Este aspecto, previsto en el convenio vigente en sus artículos 14 y 15, se regula de un manera bastante controvertida, puesto que existe un tiempo de trabajo (una hora y quince minutos diarios), no efectivo según lo definido por el propio convenio y que no está remunerado, pero que resulta necesario para el servicio (toma y deje) y forma parte de la jornada laboral real. Así lo recoge el Convenio en vigor:

“Art. 14 - Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete (37) horas con treinta (30) minutos semanales de trabajo efectivo, salvo en las circunstancias

especiales donde la comisión de turnos acuerde otra disposición. En consecuencia durante los indicados años la jornada laboral a realizar, en cómputo anual, para cada trabajador será de un máximo de mil seiscientos ochenta (1.680) horas. Este cálculo incluye veintitrés (23) días hábiles de vacaciones anuales.

La amplitud máxima de jornada diaria máxima se establece en ocho (8) horas y cuarenta y cinco (45) minutos en las que se incluye la jornada efectiva y el toma y deje del servicio, excepto para las jornadas a turno partido cuya amplitud máxima será de diez (10) horas, en éste último supuesto nunca se fraccionará en más de dos porciones.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en su caso uniformado y dedicado a él [...].

Art. 15 - Horario y turnos.

Condiciones Generales: Se entiende por trabajo a turnos lo regulado en el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. Debido al carácter de servicio público que se presta y a las necesidades del mismo, en aquellas áreas o departamentos relacionados con la operación se establecerán distintos turnos de trabajo que podrán ser los siguientes:

- *Turno de mañana.*
- *Turno de tarde.*
- *Turno de noche.*
- *Turno partido.*

Dentro de cada turno se podrán incluir distintos horarios de trabajo, de forma que podrán solaparse entre sí pero sin que se pueda superar el límite de dos horas en el inmediatamente anterior o siguiente al que se encuadra.

A efectos meramente de definición y adscripción a cada turno se entiende que el horario de inicio y finalización es el siguiente:

- *Turno de mañana (De 06:00 a 14:00).*
- *Turno de tarde (De 14:00 a 22:00).*
- *Turno de noche (De 22:00 a 06:00). [...]"*

Estas infracciones han sido recogidas en distintas actas levantadas por la Inspección Provincial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, donde en primera instancia y sin ser aún resoluciones firmes –dado que han sido recurridas por la propia empresa–, ponen de manifiesto que se incumple con los mencionados artículos 14 y 15 del convenio colectivo, lo cual se considera como faltas administrativas graves. El oficio de la inspección laboral recoge esta "transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos [...]", señalando, por ejemplo, cómo la dirección del departamento de recursos humanos no asigna correctamente el tiempo de jornada diaria ni su remuneración a varios de los trabajadores y trabajadoras que tienen concedida la reducción de jornada por cuidado de un menor.

Otra serie de incumplimientos sobre los que se ha informado apuntan a otras vías de vulneración de los derechos laborales, caso del descanso semanal o del tiempo entre turnos, que afecta a las condiciones físicas y psíquicas de desempeño del personal, y en esa medida atenta contra su

seguridad y la del propio servicio que se presta. Por eso se subrayan reivindicaciones en materia de seguridad no atendidas por la dirección de la empresa, tanto en lo que afecta a los propios trabajadores y trabajadoras en el ámbito del comité de seguridad y salud, como aquellas posibles inversiones destinadas a mejoras del servicio que podrían redundar también sobre la seguridad de las personas usuarias.

Existe también un notable descontento en cuanto a las escasas oportunidades de ascenso y progreso profesional, conforme a principios de igualdad, mérito y capacidad. Y se reivindica una regulación de las guardias, no contemplada en el vigente convenio colectivo.

Asimismo, se demanda la negociación de un Plan de Igualdad, tal como ya recogía el actual convenio en su disposición adicional sexta, disponiendo que “las partes negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, algo que todavía hoy no se ha concretado a pesar de las reiteradas propuestas que al parecer ha realizado el comité de empresa.

Por nuestra parte nos permitimos apuntar que la contribución desde cualquier empresa al progreso global de la Igualdad entre mujeres y hombres pasa también por avanzar sustancialmente en la mejora de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Porque mientras sean habituales fenómenos como turnos partidos, horarios inapropiados o vacaciones interrumpidas, el cuidado de la infancia y las personas dependientes, y el grueso de las tareas domésticas, seguirán recayendo como siempre en las mujeres. Conviene recordar al respecto que Metropolitano es una empresa con un peso muy mayoritario de varones entre su personal; y que en esas circunstancias suele ocurrir que si las condiciones laborales no lo propician, la (falsa) ‘conciliación’ se resuelve por la vía del sobreesfuerzo de las parejas femeninas.

Pero conviene señalar al mismo tiempo que *la vía para resolver o mejorar la mayor parte de los problemas expuestos descansa en la contratación de personal adicional para la compañía*. El comité de empresa ha estimado que se necesitan 23 nuevos trabajadores y trabajadoras (una cifra que puede y debe discutirse, pero que puede constituir un punto de partida). Esta es su reivindicación central y estratégica, y no una mejora de las retribuciones salariales. Mantener el rendimiento del servicio en cuanto a productividad, calidad y frecuencias, recurriendo como hasta ahora al uso sistemático de horas extraordinarias, no contribuye a consolidar la calidad ni la dignidad en el empleo, y pospone de manera indefinida la consecución de este objetivo. Lo mismo ocurre cuando se obliga al personal a trabajar en su día de descanso, o cuando se impide disfrutar de un tiempo continuo de vacaciones porque en medio de las mismas se requiere acudir a su puesto de trabajo, impidiendo otra vez una correcta conciliación entre la vida familiar y laboral.

Metropolitano de Tenerife ha demostrado ser una entidad solvente, con buenos resultados financieros y que ha visto aumentar el número de personas usuarias en los últimos años, esperándose alcanzar las 14.800.000 a finales de este año 2018. Pero el aumento del pasaje

implica también un incremento del estrés laboral (la entrada y salida en cada parada de más personas, debiéndose mantener el cumplimiento de unos tiempos siempre limitados y cronometrados). La empresa mantiene unos compromisos anuales de pago del préstamo que hizo posible la construcción de la infraestructura, que es evidente que se deben cumplir. Pero parece llegado el momento, en una etapa histórica donde el transporte público de personas –tanto en tranvía como en guagua– no puede más que seguir creciendo en detrimento del uso del automóvil privado, de asegurar el necesario robustecimiento de la plantilla, dejando atrás todas aquellas condiciones laborales que se han sintetizado y que resultan manifiestamente mejorables. Será el modo, además, de consolidar la prestación de un servicio público de calidad, donde el personal desempeñe su trabajo con todas las garantías.

Para coadyuvar a este objetivo, resulta del máximo interés propiciar la implicación de las personas trabajadoras en las deliberaciones, decisiones y gestión de la compañía. Las sociedades más avanzadas del entorno europeo conceden participación con voz y voto a los sindicatos en los consejos de administración de las diferentes empresas, compartiendo las decisiones estratégicas (y llegando en muchos e importantes consejos de administración, como sucede en Alemania, a tener una representación paritaria la propiedad y la parte laboral). Disponemos de un ejemplo efectivo y consolidado de participación de la representación sindical en el caso del Consejo de Administración de la otra empresa insular de transporte: TITSA¹. ¿Por qué no extender esa experiencia fructífera a Metropolitano?

Debemos concluir nuestros argumentos justificativos de esta Moción aportando una consideración final: Los objetivos deseables de eficiencia y atención cuidadosa en la prestación de un servicio público, y de rentabilidad razonable que contribuya a su mantenimiento, deben estar (como lo han estado en el caso de Metropolitano) muy presentes en la gestión y organización de una empresa. *Pero las empresas que son públicas deben resultar ejemplares, además, en la extensión del concepto de eficiencia a todo el ámbito social, empezando por el cuidado de los cuerpos y las mentes de las personas trabajadoras que hacen posible la prestación de ese servicio al resto de la ciudadanía.*

Por todas las razones anteriores, el Pleno del Cabildo Insular de Tenerife adopta los siguientes **ACUERDOS**:

- 1. Instar a las partes en conflicto a avanzar posiciones que permitan alcanzar un acuerdo que concilie la correcta prestación de un servicio público esencial como el transporte eficiente y seguro de personas y la rentabilidad razonable de la compañía (que haga posible el cumplimiento de sus compromisos financieros), con las mejores condiciones**

¹ Merece recordar, al respecto, cómo Titsa atravesó en tiempos recientes un complejo expediente de regulación temporal de empleo, que hizo posible la supervivencia de la compañía sin despidos definitivos, pero con un considerable esfuerzo de sus trabajadoras y trabajadores; difícil hubiera sido lograrlo sin esa experiencia de implicación laboral en la gestión de la empresa.

posibles de calidad y dignidad en el desempeño de su personal, conciliando su vida laboral y familiar.

2. Instar a la presidencia del Cabildo Insular a que propicie una solución al actual conflicto laboral existente, mediando entre la dirección y el comité de empresa, velando por los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el actual convenio, y activando la negociación del nuevo convenio colectivo de empresa.
3. Avanzar en la contratación del nuevo personal para Metropolitano que resulte preciso para el cumplimiento de los objetivos anteriores. Afirmando el compromiso de este Cabildo Insular de prestar su apoyo financiero si ello fuera necesario.
4. Proceder, con el apoyo de la Consejería con Delegación Especial en Igualdad del Cabildo y el asesoramiento de su personal experto, a diseñar e implementar un Plan de Igualdad para Metropolitano.
5. Iniciar los cambios legales y estatutarios precisos en Metropolitano de Tenerife que permitan incorporar a su Consejo de Administración a una representación de sus trabajadores y trabajadoras con carácter permanente.

En Tenerife, a 20 de diciembre de 2018.

Fernando Sabaté Bel
Portavoz del grupo *Podemos* en el Cabildo de Tenerife