

COMITÉ EMPRESA METRO

Asistentes Comité de Empresa

Reunión Pleno Ordinario del Comité de Empresa de Ferrocarril Metropolità de Barcelona.
Día: 08/01/2026
Hora: 9:30h
Lugar: Sala Gaudí

Se reúne el Comité de Empresa con el siguiente orden del día:

1. **Permanente.**
2. **Orden del día.**
3. **Varios.**

1. **Permanente**

Presidente informa de temas relativos al Comité:

- Información de lo tratado en la permanente.
- Se recibe un correo de un CTO, reclamando respuesta al comité sobre una pregunta que no ha sido contestada

1ª **Secretaría UGT:**

- Acta del día 11, 18 y 30 de diciembre para firmar.
- Copias básicas de contratos para archivar.

2ª **Secretaría CGT:**

2. **Orden del día**

CIM- Hemos recibido quejas del colectivo AAC sobre la utilización del teams para instrucciones de bescanvis y de incidencias en ventas. Según nos indican dichas instrucciones son borradas una vez que se ha solucionado la incidencia y esto provoca que no quede trazabilidad de las mismas y no se pueda demostrar que se han entregado por ejemplo bescanvis por estas instrucciones. Proponemos escrito para que no se borren las instrucciones que se den por el teams.

SO- Estas notificaciones también pueden afectar a la conducción.

CIM- no, solo son referentes a la venta y resolución de incidencias de validación y venta, entendemos que si son de conducción se han de seguir lo indicado en el reglamento de circulación (complemento de cuadro, avisos...).

CIM enviará borrador de escrito.

UGT- respecto a la reunión de mañana, la semana pasada se dijo que los sindicatos que no veían correcto el acuerdo sobre el Comité de Seguridad y Salud, enviasen aportaciones, pero no se ha recibido nada. También se hizo referencia a una posible demanda si algún gabinete jurídico lo veía viable. Si no hay intención de firmar el acuerdo mañana, que se diga y se anularía la reunión, aunque insistimos que por nosotros no hay problema. En el punto 1 entendimos otra cosa y respecto a los puntos 7 y 8 podemos saber la intención de la empresa, pero puede ser peligroso.

SU- nosotros ya dijimos que el 1 no recoge lo que se dijo en la reunión y los puntos 7 y 8 se han de matizar. Estamos de acuerdo en hablarlo en la reunión.

CCOO- nos reiteramos en que los puntos 7 y 8 deben estar fuera del acuerdo y respecto a la composición no tenemos problema en hablarlo en la reunión, negociar La composición del CSS no tiene nada que ver con los puntos mencionados que implican la pérdida de derechos.

COMITÉ EMPRESA METRO

SO- en el borrador de acuerdo pone lo que la dirección pretendía desde el primer momento, pero consideramos que no es lo que se habló en la reunión. Más bien entendemos el primer punto como una imposición sin contemplar el artículo 35.4 de la PRL que dice que pueden llegar a acuerdos que permitan la elección de otra persona que no sea delegado del comité, en este caso LOLS, y se nos ofrece bastante menos que una opción de que sea LOLS en el punto 2 casi como medida de gracia por no ser titular.

CGT- se habló una cosa y luego se ha hecho otra. Este borrador de acuerdo, a nuestra asesoría jurídica aún le crea más dudas. La reunión se debe de hacer para ver las respuestas que se dan, pero si se hace una reunión previa, la dirección dice una cosa y después en la reunión oficial hace otra, no tiene ningún sentido hacer la previa.

CIM- nosotros entendimos que las personas titulares debían ser delegadas del comité y las personas suplentes serían delegadas, LOLS o personas acreditadas con derecho a voz y voto. Lo preguntamos porque así lo entendimos, porque si no, no lo habríamos preguntado. El punto 1 creemos que no será un escollo, porque se puede cubrir con un suplente sin problema y así queda garantizada la representatividad con las personas Lols. Si el problema es el 7 y 8, ya podemos empezar a trabajar la demanda ya que no aceptaremos lo indicado sobre vulneración de derechos.

SO- de acuerdo con el CIM, pero nuestra persona no era delegada LOL, por eso insistimos que el acuerdo contemple que la persona titular puede ser delegado LOL. Durante años se ha estado haciendo de esta manera y si imponen trabajar de la manera que están planteando, preferimos ir a demanda.

SU- si se realiza como estamos diciendo, no queda reflejado en el acuerdo y en un tiempo podemos volver a tener problemas. Para nosotros no sería una solución y seguimos pensando que debe poner delegado o LOL.

CPTC- como ya manifestamos la semana pasada, en la reunión entendimos que la persona delegada de prevención debe ser delegada del Comité de Empresa, como indica la ley, y que las horas las puede tener una persona que no sea la titular. Es verdad que puede haber otros problemas, pero como ya dijimos, si algún sindicato tiene claro que nos puede ir mejor por la vía judicial, no tenemos problema.

CIM- por lo visto, el punto 1 habrá que aclararlo.

CGT- creemos que llegar a un entendimiento en los puntos 7 y 8 será el mayor problema. Sería un retroceso firmar el acuerdo tal y como está redactado el primer punto. Una denuncia nunca se sabe cómo va a finalizar, pero creemos que para firmar este acuerdo tal y como está, mejor que nos lo diga un juez y no firmar nosotros esas limitaciones.

UGT- si la mejor opción es la vía judicial, por nosotros no hay problema, pero hay que pensar que mientras se espera una resolución, quizá no nos dejen asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud. Esto sería un problema, ya que hasta en los peores momentos siempre hemos asistido al CSS., incluso en pandemia o con las relaciones rotas con la Empresa.

CIM- estamos de acuerdo que se pierden derechos, pero también se pueden llegar a perder en un juicio y creemos que sería un problema. Tenemos que valorar los pros y contras. Si la Empresa se mantiene en su postura, nos queda la demanda o nada. La reunión se debe de hacer y ver qué pasa con los puntos de conflictos, pero hemos de ser conscientes que depende de cómo vaya, algunas personas no podrán estar y tendremos que valorar diferentes vías.

CGT- nadie sabe cómo se resuelve un juicio, pero los derechos se pueden perder porque nos los quiten o porque acordemos perderlos. Tendremos que decidir qué hacer. En otras ocasiones se han pedido medidas cautelares y así podríamos solicitar que las personas sigan asistiendo al CSS.

CCOO- la empresa busca un conflicto donde no existía, porque en el CSS no existía ningún problema con la a personas que asistían por la parte social, todo esto en referencia a los puntos 7 y 8 que buscan limitar derechos está basado en una historia que se han montado y que entendemos que el CE debe ser muy contundente en estos puntos. El CSS ya funcionaba de esta manera desde hace mucho tiempo. Es cierto que el o la delegada Lol tienen voz y no voto, pero también es cierto que en la dinámica de trabajo del CSS no se lleva a votación de manera ordinaria, pero si estamos de acuerdo en negociar esos puntos, pero no a costa de cesiones de derechos legislados y hemos de contestar contundentemente desde el Comité al chantaje que nos plantea la Empresa. El punto 1 se puede perder en un juicio, pero el 7 y 8 va en contra de la ley y dudamos que una o un juez no vaya a decir que va en contra de la ley de prevención. Si la empresa no quiere pactar la composición entonces iremos a la demanda.

COMITÉ EMPRESA METRO

SO- durante 7 años no hemos tenido problema a la hora de designar a nuestro delegado de Prevención y así lo reconoce la Empresa y le asigna las horas. De la misma manera, lo sigue reconociendo en el punto 2 del acuerdo. Se puede solucionar con un acuerdo de partes, pero quieren que claudiquemos. No entendemos porqué se plantea esta imposición. Que conste que la empresa se ha negado a hacer un acuerdo amplio y conciliador. Según cómo se desarrollen las elecciones tendremos otro problema. Nosotros en la reunión entendimos que nos quedábamos igual que ahora. Sabemos que entrar en una demanda se puede perder algo, pero la empresa niega un acuerdo para mejorar las RRLL.

Presidente- mañana asistiremos a la reunión, tal y como está convocada.

CGT- en la oficina de objetos perdidos de Sagrada Familia, la situación es caótica. Los objetos no están clasificados y hay muchos atrasos a la hora de realizar las entregas con los consiguientes conflictos con las personas usuarias. Proponemos un escrito solicitando que se solucione la situación.

CCOO- solicita un receso

CGT enviará borrador de escrito.

CGT- en los meses de diciembre y enero, en numerosas ocasiones se ha quedado una o solo dos personas trabajando en el ICOM cuando el servicio es de 4 personas, además sin haber recibido la formación correcta. Cuando no hay posibilidad de comunicar a las personas usuarias una incidencia en los trenes, en líneas automáticas hay un protocolo que dice que los TOLA deben ir embarcados en los trenes, y no se ha cumplido. Proponemos un escrito exigiendo información.

CGT enviará borrador de escrito.

CCOO- proponemos un escrito para mostrar la disconformidad a la actuación que tuvo la Empresa de quitar el festivo de una persona OLA el día 1 de enero. Además, cuando se producen estas situaciones, se debe informar al comité de empresa, el escrito va en ambas direcciones dejar constancia de lo que ya se dijo a través del presidente del comité y dejar constancia de que no se ha informado al comité, de cara a la inspección de trabajo es importante.

CCOO enviará borrador de escrito.

CPTC- solicitamos reclamar en la permanente, que nos den respuesta al escrito que se realizó sobre el cierre de puertas de tren en L5.

SO- queda pendiente dar solución al escrito que propusimos en el anterior Pleno. Antes era presuntamente y ahora no, porque hemos sido informados por la demandante. Esta trabajadora, como cualquier otra, puede pedir el amparo al comité. En el comité de bus se han hecho escritos mucho más contundentes y recordemos que en solidaridad de una directora de área, como la trabajadora despedida de FMB. Aquí vinieron unos compañeros con mucho sentimiento, pero sin hechos contrastados, pero la demandante sí que presenta datos contrastados y se han demostrado. La persona esta despedida, pero la denuncia esta archivada y la fiscalía dice que no se puede demostrar que estamos ante un hecho de acoso laboral y no queda probada. No defendemos a nadie, solo decimos lo que está sobre la mesa. Se pusieron denuncias sobre 3 directivos de TMB y la fiscalía ve las imputaciones y siguen trabajando a día de hoy. No creemos que se trate de un caso aislado y por eso en la nota de prensa se habló de la falta de confianza. No mentimos en nada, ya que todo lo mostrado en el escrito son datos probados y ningún sindicato de aquí presente puede decir lo contrario porque asumieron la primera nota de prensa, donde todo era presunto, y ahora son hechos probados. La presidenta no ha actuado en nada. Pedimos que se cumpla la Ley y que se respeten los fueros tanto de las trabajadoras de FMB, como de sus representantes sindicales, así como de las personas protegidas, nadie debería estar en contra de esto. Os imagináis que en la brecha aparece un correo del consejero a la presidenta diciendo que la comisión de acoso investiga y avala el acoso laboral. El comité no quiere velar por personas protegidas o por las personas que estuvieron en esa comisión. No podemos mirar hacia otro lado y quien quiera información la tiene o la puede conseguir. Si no sale el escrito, estaremos dando la espalda a las compañeras y nuestro deber de proteger a la plantilla de FMB.

CGT- Cuando hay incidentes en el plano internacional, la comunidad europea siempre hace comunicados que ya son famosos en algunos ámbitos, es el "deeply concerned" que sería "muy preocupados" pero no haremos nada. En este sentido es como parece que actúa este comité, hacer escritos que no llevan a nada o que se repiten sin buscar ningún objetivo. Que no nosotras sepamos no se ha dado el juicio aún.

COMITÉ EMPRESA METRO

CIM- lo que dice SOLI en el borrador del escrito es enviaron es cierto y son hechos, no hemos dado el ok porque no es lo que se aprobó en el pleno de la semana pasada. Todos podemos tener más información, pero quizás no se quiere tener. Vemos que hay sindicatos en el Comité que están confundidos, deberíamos tener claro que se trata de una guerra de la alta dirección contra un delegado del comité de TB de CGT por la cantidad de denuncias interpuestas por el compañero. No es una guerra entre directivos y las denuncias por lo penal que ya han sido admitidas y seguirán su curso. En otras comisiones de acoso, se han tomado medidas previas cautelares y se ha enviado a las personas a su casa cobrando y sin embargo ahora que la fiscalía ha admitido que hay indicios de delito de acoso, no se está actuando de la misma manera. Entendemos que en los juicios la dirección intentará evadirse de toda culpa y derivarla a las personas que estuvieron en la comisión de acoso. La fiscalía tuvo acceso a toda la documentación, pero la comisión no. El despido del anterior órgano de cumplimiento ha sido un daño colateral. Esto no va de defender a una persona, sino que hay que explicar a la plantilla que, si alguien pone denuncias incómodas para la alta dirección, puede acabar igual. Publicaron el protocolo de la "ley mordaza" y eso era para ir directamente contra los sindicatos y que estemos calladitos. Hay que volver a insistir con el escrito pidiendo reunión con el presidente de la AMB y después pedir reunión con los partidos de la oposición, menos con la ultraderecha.

SO- en el primer párrafo ya dice que es un hecho de gravedad. Podíamos haber solicitado la readmisión de las 2 personas despedidas, que este sindicato no tiene problema en asumir desde ya, pero no habría colado para los que ya veis un escrito grave. Algunos escritos que hemos propuesto en el Comité, como no han tenido el apoyo suficiente, los hemos llevado a la oficina antifraude o el síndic de greuges de Catalunya o de Barcelona y al canal ético porque la acción sindical no acaba en este comité y es derecho y obligación de cualquier sindicato hacer lo mismo si de verdad quiere trabajar.

CPTC- como ya dijimos, nos gustaría que las rencillas sindicales se quedasen fuera de este debate, porque sería lo mejor para la plantilla. La alta dirección estará contenta, porque ha visto cómo dos secciones sindicales que, con la excusa de no posicionarse, se están posicionando a su favor. Por otro lado, como se ha hecho hasta ahora con este tema, sería bueno que el escrito se aprobase por unanimidad. También queremos recordar que en él no se dice nada que no haya pasado y que ya hemos dicho antes por unanimidad. Por ejemplo, en la nota de prensa el Comité de empresa ya manifestó que no había pruebas del acoso y, por lo tanto, del despido. En el escrito al Consejo de Administración también se dijo, por unanimidad, que la alta dirección realizaba prácticas presuntamente delictivas y que se nos había engañado y manipulado desde el principio, con la negociación exprés del protocolo basada en una inspección de trabajo de oficio que no existe. Al menos por CPTC eso no se ha dicho con la boca pequeña, pero parece que otras organizaciones sindicales sí. Por todo ello no tenemos inconveniente en reiterar estas denuncias públicas y consideramos que los ceses son imprescindibles. CPTC no tenemos duda de que la alta dirección cuando testifique en la querrela penal señalará a las personas que formaron la comisión. Ningún sindicato puede decir que le falta información, puesto que si no la tiene es simplemente porque no ha querido acceder a ella. Estamos viviendo una situación inaudita en Metro, con la alta dirección testificando en una investigación penal, con todo lo que eso significa. Por ello no se puede mirar para otro lado ni ser benevolente con la alta dirección usando excusas como que esto es una guerra entre ellos. No se puede dudar de que mañana puede pasarle a cualquiera, pero si alguien lo duda que nos lo argumente y lo escuchamos. Basta recordar lo que decía la política de uso de redes sociales, que luego retiraron. Creemos que hay sindicatos que no la leyeron, puesto que, de ser así, no pueden defender que esto es una guerra solo entre la alta dirección. La alta dirección nos ha engañado, utilizado y mentido, así como manipulado a las compañeras que formaron parte de la comisión. Cuando la alta dirección testifique que despidieron a porque lo decidió la comisión, las compañeras de los dos sindicatos que estuvieron tendrán un problema muy grande. Ante eso, hay que hacer todo lo posible para protegerlas y esa es la intención de CPTC, ninguna otra. Aquí no valen medias tintas, no se puede permitir que la alta dirección siga campando a sus anchas. Si a algún sindicato le han dicho que no van a señalar a las compañeras de la comisión, que lo diga, pero CPTC no se lo cree y tenemos claro que irán contra ellas.

Por último, creemos que el escrito debe ser unánime, como hasta ahora, porque esto va de defender a toda la plantilla y le puede volver a pasar a otra persona. Levantar la presión, mirar para otro lado o dejar de insistir en este tema es ayudar y blanquear a la alta dirección. Además, en ese escrito se debe hacer un llamamiento a la plantilla para que, si alguien tiene información sobre hechos relacionados con temas de acoso, acuda al Comité puesto que aquí le escucharemos.

SO- estamos de acuerdo con el CIM y CPTC. Volveremos a insistir en el escrito y esperamos que salga por unanimidad, incluyendo la última aportación de CPTC porque, aunque no estamos en las comisiones, les escucharemos. Quizás hay más casos y solo estamos mirando uno, pero para eso invitamos a

COMITÉ EMPRESA METRO

cualquier sección o sindicato a traer aquellos que consideren de gravedad. Tenemos claro que no se escribe ninguna mentira porque nadie de este comité nos ha señalado mentira alguna en lo escrito, tan solo posiciones sindicales y lo que está pasando no tiene nombre como para no decir la verdad y tan solo posicionamientos sindicales.

UGT lo que se debatió la semana pasada, no tiene nada que ver con el escrito presentado. Se debe presentar un escrito nuevo en el que podemos estar de acuerdo en algunas cosas y se harán las aportaciones convenientes. La dirección no está actuando de la misma manera sobre la plantilla base, que con la dirección y eso es lo que se planteó en el Pleno anterior. Es cierto que cuando se abre una comisión, las personas se deberían apartar de sus funciones y sin embargo, en este caso nos siguen dirigiendo.

CGT- si el escrito se enfoca como se ha dicho por parte de CIM, CPTC y UGT tendría nuestro apoyo. En octubre un escrito de SO ya atacó a las compañeras que estuvieron en la comisión. Sabemos que estarán en boca de muchos, durante mucho tiempo, y que la dirección les cargará el muerto, pero lo que no toleraremos son los ataques por parte de sindicatos de este comité. Ya tuvimos que escuchar este otoño como un sindicato pedía que si alguien mentía, que lo echasen de la empresa, entonces si la fiscalía dice que no ve delito, este sindicato sigue pidiendo que despidan a gente?

CIM- Si una persona se siente acosada, aunque después el órgano competente resuelva que no ha sido acosada, no se puede decir que haya mentido. La fiscalía si ha contado con toda la información, audios y transcripciones firmadas y en el caso del órgano de competencia anterior la fiscalía ha resuelto que no existió acoso. Quizás nos deberíamos preguntar porque la persona que hizo toda la investigación Cavero, no está contratada por Geseme, Empresa que contrataron mintiéndonos a todos los sindicatos cuando no hicieron la licitación de urgencia y la contrataron con un contrato menor. Por todo lo que sabemos, tenemos claro que la alta dirección irá contra las personas que estuvieron en la comisión y a nosotros nos tocó estar porque otros sindicatos se borraron o dijeron que no podían asistir. Tampoco nos gustó el trozo de escrito que hizo la SO que ha comentado CGT y ya se lo dijimos a SO en ese momento. La dirección está deseando que haya división en el comité, porque la Presidenta ya dijo que todos los sindicatos no decíamos lo mismo. El escrito lo vemos bien y si se propone hoy, estamos de acuerdo y veremos las modificaciones del resto. Estaría bien que fuera unánime.

UGT- es la segunda vez que escuchamos que nos borramos de esa comisión de acoso, y tenemos que decir que, la persona de nuestra sección sindical que tenía la formación, no estaba en las condiciones personales adecuadas para poder estar como miembro de la comisión. Cuando se trató en el Comité la resolución del caso que hablamos, ya dijimos que el escrito era blandito y faltaba contundencia y hablamos con los 2 sindicatos que estaban en la comisión para darles nuestro apoyo si necesitaban realizar alguna acción más. Si se actúa contra las compañeras que estuvieron en la comisión, les apoyaremos y les acompañaremos en lo que necesiten. La situación es grave y usan y crean los protocolos a su antojo. A la trabajadora hay que defenderla, aunque haya cometido errores, porque sería lo justo. Nosotros, en su momento defendimos a una persona ACI despedida porque entendimos que era lo justo, acordaos un texto para avalar su reincorporación y ahora esta defensa puede ayudar en otros casos.

SU- nuestra persona que estaba formada no podía asistir a la comisión y así se justificó. Las personas que están ahí cuentan con el apoyo del comité y se las defenderá. No contestamos al escrito porque no es lo que se acordó en el anterior comité. Si se vuelve a presentar se valorará.

CCOO- El escrito que envió SO no es el que se propuso en segunda intervención donde se nos indicó que seguramente lo habíamos entendido mal y que éste iba enfocado en las malas actuaciones de Geseme y lo que implica, al ver el escrito vemos que si lo entendimos de manera correcta en la primera propuesta planteada, y por eso desde CCOO seguimos sin ver que este escrito enfocado a la plantilla no es de un interés, nos cuesta decir "compañera" a una persona que siempre ha estado en la alta dirección y además fuera de convenio, creemos que a la plantilla le preocupa más la situación de cómo van sus negociaciones o su día a día que plasmar un literal del Mail de la ex directora de Bon Govern, recordamos que no entramos en el fondo del tema, puesto que todo está en la vía judicial y por tanto habrá que esperar el final de la vía jurídica. Compartimos que hay cosas que huelen muy mal. Hemos dado el OK a todas las acciones nota de prensa, escrito al CA ... pero no vemos el escrito a la plantilla en esos términos. Como tampoco compartimos que se diga "que una persona se siente acosada" en una denuncia por acoso, la veracidad la tiene la persona que denuncia, en el sistema judicial es al revés y por tanto hay que medir muy bien cómo se dicen las cosas y las consecuencias, recordamos que aquí también existió una denuncia por acoso laboral y enviar ese mensaje es complicado porque no se está dando una protección a las víctimas o supuestas víctimas. Si una persona acosa claro que debe de tener consecuencias al igual

COMITÉ EMPRESA METRO

que si la otra parte no dice la verdad. Nos reiteramos que un escrito del comité hacia la plantilla no lo vemos en ese formato, creemos que es más relevante lo que está sucediendo por ejemplo con el colectivo OLA, donde retiran descansos de hoy para mañana y eso ataca directamente a la conciliación familiar, quizás esto y las negociaciones la situación de que estamos fuera de las comisiones de acoso por lo tanto no se están abriendo como ha sucedido con una comisión de acoso que después de discutir de cuestionar y ver que la empresa Geseme no lo estaba haciendo bien se consiguió que se retomara desde la perspectiva de género y no se ha hecho por la retirada desde la parte social, a esta persona y a las personas que están viviendo esta situación ¿qué hacemos?. Desde luego que existen muchos temas que tienen una relevancia importante y que tienen afectaciones a la plantilla.

CPTC- cuando CGT afirmó, varios plenos atrás, que tuviéramos en cuenta a las personas que habían ido a declarar en la investigación que se realizó, CPTC dijimos literalmente que qué se iba a hacer si alguien había mentido en su declaración y que CPTC no íbamos a defender a quien hubiese mentido. Por cierto, todas las declaraciones están en la brecha. Por tanto, exigimos a CGT que no manipule nuestras palabras. CPTC no dijo que se despidiera a nadie. Lo que se dijo, ante una manifestación de CGT de cierta connivencia con algunas presuntas mentiras dichas en las declaraciones, fue que no íbamos a defender si alguien había mentido. Si CGT quiere defender a quien presuntamente mintió, ellos verán lo que hacen, porque esto también va de conciencia. La mayor defensa que podemos hacer de los protocolos y de la plantilla es lo que estamos haciendo, que se cese a las personas que han engañado al Comité y que van contra la plantilla. Hay alternativas para las personas que quieren denunciar si no están las comisiones abiertas, pero no participar es la mayor defensa que podemos hacer. Por cierto, en el escrito unánime de TB al consejo de administración afirmaron que despidieron al anterior órgano de cumplimiento por ejercer sus funciones de manera profesional, como una represalia. La CGT de Bus firma también ese escrito y por eso nos seguimos preguntando dónde está en este tema la CGT de Metro, con tantos reparos para afirmar lo mismo. Insistimos que lo mejor sería que saliera por unanimidad y si no, le dará vida a la alta dirección, que se tomará algo a la salud de los sindicatos que no firmen un escrito como el propuesto.

CGT- Ya propusimos en su día, hablar con el comité de bus e ir juntos en este tema. El CPTC votó en contra, así como el resto del comité. Así que allí hacen unas cosas y aquí hacemos otras. Cuando queráis podemos hablar de si vamos juntas o no en este tema.

CIM- aquí el único que lo mezcla todo es CCOO, mezclando temas que no tienen nada que ver y diciendo que unos son más graves que otros. Si la alta Dirección intentó echar a las dos personas que pusieron denuncias aprovechando una de las brechas, es muy grave. Más si tenemos en cuenta que no las echaron porque la Oficina Antifraude de la Generalitat de Catalunya que ahora dirige el PSC, no les dejó echarlas por relacionar sus denuncias con el intento del despido. No decimos que CCOO esté de lado en este tema, decimos que está apoyando directamente a y como ejemplo, al día siguiente queríais asistir a una comisión de acoso, cuando se dijo de no ir por parte de todo el Comité. Está apoyando a una persona que ha sido denunciada y se ha resuelto interna y externamente que ha cometido acoso sobre otra trabajadora de TMB. Es un tema que tiene un inicio y un final. No sabemos si pretende que volvamos a las comisiones de acoso, cuando sabemos que la Dirección las ha manipulado y las puede manipular cuando le interese y cuando la persona que hace todas las comunicaciones de las comisiones de acoso, es Nazaret. Es importante decir a la plantilla que se les va a defender en caso de poner una denuncia.

CCOO- respecto a la acusación de que CCOO defiende, CCOO no defiende ni a ni a ni a ni a, precisamente no es CCOO la que replica el mismo discurso de la dirección en el comité d Empresa. Volvemos a decirlo si el escrito se enfoca sobre las irregularidades de Geseme entendemos que, si es de interés de la plantilla y estaremos de acuerdo, CCOO ha dejado constancia de las irregularidades que hemos detectado en las comisiones de acoso que hemos estado y nos preocupa y mucho como actúa la alta dirección. La propuesta de escrito no es nuestra y tenemos el derecho a opinar que no es relevante informar a la plantilla, porque tiene problemas reales del día a día.

SO- No nos alegramos de que lo que escribimos en octubre, como se ha dicho, se esté volviendo en realidad, que la trabajadora despedida no cometió acoso laboral, así lo dictamina la fiscalía, y que en la comisión de acoso hubo irregularidades, no lo decimos nosotros si no que por eso mismo este comité abandonó las comisiones de acoso e hizo la primera nota de prensa, así que haremos el escrito con las nuevas aportaciones.

CPTC- mezclar temas es diluir la responsabilidad de la alta dirección y ayudarla en el sentido expuesto antes por CIM. En alguna comisión ha habido alguna extralimitación que no entendemos. Esto es una guerra contra cualquier persona que diga cosas que no le gusten a la dirección, que dañe su imagen a su criterio, que denuncie, que critique y que investigue a la alta dirección. Una guerra contra la discrepancia y contra la investigación interna, y por eso está pasando todo esto.

COMITÉ EMPRESA METRO

SO enviará un nuevo borrador de escrito.

SU- solicitamos que se recuerde en la permanente, que falta el documento que debía trasladar la Empresa sobre los coordinadores de seguridad.

3. Varios

CIM-

sustituye a

como delegado del Comité hasta nuevo aviso.

Finaliza el pleno del cual como secretaria extendiendo esta acta.

des