



ColuMna

Diciembre 2019

EXTRA DE DICIEMBRE

Que no, que no nos hemos ido de vacaciones. De hecho, llevamos **un año de trabajo intenso de trabajo sindical** a más no poder. Por ello, os presentamos la edición de nuestro **Columna del mes de diciembre**, un poco más largo de lo habitual, para que **podáis tener de primera mano toda la información del trabajo que el CIM ha desarrollado** desde junio hasta finales de año, con el comienzo de las negociaciones para el nuevo convenio.

Así pues, **para que todos y todas podáis disponer de información de primera mano**, y para aquellos a los que les ocupa su tiempo hablar de lo que hace y deja de hacer el **CIM**, aquí tenéis un resumen de lo acontecido en nuestro día a día estos últimos cuatrimestres.

CUADROS DE CONDUCTORES

En junio, y **tras apoyar la concentración que compañeros de Conducción** llevaron a cabo en la calle Navarra el día 19, finalmente **el CIM firma la propuesta de turnos de conducción del 2020**. La protesta generalizada en dicho colectivo por una primera propuesta que no hacía más que incidir en horarios y males repetidos en el tiempo ayudó a que la representación de la Dirección presentase una **segunda propuesta con diversas mejoras, entre ellas varias reclamaciones que los conductores y conductoras nos habéis hecho llegar en repetidas ocasiones**, y creándose incluso **nuevos puestos de trabajo en Conducción. Es por ello que valoramos positivamente el paso** dado y apoyamos con nuestra firma la propuesta presentada.

Celebramos igualmente que la **concienciación entre los trabajadores y su respuesta a la concentración planteada** haya tenido la repercusión habida. En el **CIM** siempre hemos defendido la **unidad de acción sindical entre el sindicato y los trabajadores**, y nos alegramos de que todos podamos trabajar a una en aras a tener éxito en nuestras reclamaciones.

ACUERDO DE MATERIAL MÓVIL

Tras casi un año de negociaciones, finalmente **se presentó en Asamblea de trabajadores el acuerdo negociado entre empresa y sindicatos sobre la variación de sus condiciones de trabajo, a raíz de los cambios habidos en el área de Mantenimiento.** Todo deviene, recordemos, de la aplicación por parte de la empresa por primera vez del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En dicha asamblea, **la mayoría de los trabajadores presentes votaron a favor del citado acuerdo, por lo que, en consecuencia, el CIM firmó en Comité de Empresa la propuesta finalmente aprobada.** Propuesta que incluía la asunción de tareas que en un principio eran causa de rechazo para los trabajadores afectados, pero que, fruto de las negociaciones, finalmente se llegó a un acuerdo para su realización.

Una nueva realidad que, si bien partía de un punto que no era de nuestro gusto (la desaparición del puesto de Sopela Torre), incidía en **mejoras no solo para los colectivos de Material Móvil (con un aumento sustancial de puestos de trabajo en los colectivos de técnicos y mejoras económicas), sino para otros colectivos que igualmente se veían afectados por esta nueva situación (supervisores de estación de Urduliz, almacenes, limpieza de materiales).** **Mejoras para estos otros colectivos que el CIM defendió en solitario desde un primer momento,** tanto públicamente (ahí tenéis los escritos) como en la mesa de negociación (ahí tenéis las actas), y que finalmente, una vez alcanzado el acuerdo anterior, la empresa llevo a cabo en el mes de julio.



NEGOCIACIONES EN INSTALACIONES

La piedra en el zapato. Lo que iba a ser algo breve, fruto de aplicar las mejoras del acuerdo de Material Móvil que tenían repercusión en el colectivo de Instalaciones, se ha eternizado en el tiempo hasta el momento de escribir estas líneas. La inclusión de **la figura del Recurso Preventivo ha supuesto un contratiempo** de cara a alcanzar un acuerdo que, de primeras, se preveía sencillo.

La empresa ha presentado **una oferta final en la que asume más formación para el personal afectado, nuevas plazas en el colectivo de SIEs e incrementos salariales, tanto con pluses como por la vía de incremento de nivel para diversos colectivos.** Una propuesta final que suscita **división entre los trabajadores de los colectivos afectados, pues la repercusión de dichos cambios es diferente según de qué**

colectivo se trate. Mientras tanto, **los propios trabajadores de Instalaciones han llevado a cabo diversas concentraciones** en la calle Navarra durante los últimos meses, con las que el **CIM** nos hemos solidarizado, en protesta por la situación que se está viviendo.

En el **CIM** somos partidarios de que, **aún valorando las mejoras económicas y laborales presentadas, lo que no queremos para nosotros, tampoco lo queremos para los demás.** No obstante, **entendemos que han de ser (como en el caso anterior) los propios trabajadores afectados los que, de manera soberana y asamblearia, ratifiquen o rechacen el acuerdo presentado,** dando la oportunidad a todos los involucrados de apoyar o rechazar la propuesta que finalmente se ha presentado en la mesa del Comité de empresa, fruto de las negociaciones entre la empresa y los trabajadores. **Una vía que entendemos es la más legítima de cara a que todas aquellas personas inmersas en esta situación hagan valer su opinión** y su postura en su devenir profesional, y que finalmente consensuamos con una mayoría sindical **tras hablar con toda nuestra afiliación afectada.** En el **CIM**, como siempre, estamos abiertos a toda iniciativa que nos hagáis llegar sobre éste o cualquier otro tema. Teniendo en cuenta que nuestra máxima prioridad es y será la defensa de nuestros afiliados y sus intereses.

Finalmente, **el martes 03/12 se celebra una asamblea** de los colectivos de Instalaciones, en la que **los trabajadores rechazan por mayoría el acuerdo,** resultado que posteriormente es **trasladado al Comité de Empresa,** con lo que finaliza el proceso negociador. Ante los nuevos horizontes que se plantean, os seguiremos informando.



CALENDARIOS 2020

Tras las reuniones celebradas entre empresa y sindicatos en **la Comisión de Calendarios** en el mes de octubre, el **CIM no firma la propuesta presentada** por la empresa para los calendarios del 2020. Salvo unas ligeras modificaciones, entendemos que se trata de **una propuesta continuista que no responde ni a las reivindicaciones de la plantilla afectada ni creemos que resuelva ciertas deficiencias existentes** con los actuales horarios, por lo que finalmente rechazamos rubricarlos.

NÓMINAS

Nuevamente, el Servicio de Nóminas del CIM ha logrado mejoras para todos los trabajadores de metro Bilbao. En este caso, relativas a **la prima de vacaciones para las personas con reducción de jornada.** Por **iniciativa del CIM**, en septiembre se llevó al Comité de Empresa el tema de **ciertas desviaciones en el cálculo mensual** de dicha prima que se daban en el caso de personas que variaban sus reducciones de un año a otro. La empresa se comprometió a regularizar convenientemente los cálculos de porcentaje del personal afectado.

Una vez más, **gracias a nuestro compañero encargado del servicio de nóminas del CIM, por su trabajo en beneficio de todos. Trabajo que, a los hechos nos remitimos, tiene sus frutos.**

Y aquí queremos hacer un **inciso**: aunque desde ciertos panfletos sindicales haya que aguantar lecciones de demagogia sindical sobre lo malvados que somos, **creemos que los resultados y los logros obtenidos en éste y otros ámbitos nos dan la razón, pues esas mismas formaciones no dudan luego en querer hacerse ver como los responsables de dichas mejoras.** Hipocresía, se llama. **El sindicalismo no lo entendemos como contar un cuento** de navidad desde puestos heredados, **sino como una opción personal de trabajo en beneficio de nuestro entorno laboral.** Y que cada uno responda y hable de lo que hace y deja de hacer en su casa.

LOTERÍA DE NAVIDAD DEL CIM

Como todos los años, queremos compartir con todos los miembros de Metro Bilbao nuestra apuesta para el sorteo de lotería para estas navidades. El número del **CIM** para este sorteo es el **44772**. Lo vendemos en **participaciones de 5 euros**, que se juegan íntegros. Como de costumbre, no se reserva. Quienes estéis interesados en adquirir participaciones, podéis dirigiros a nuestros **compañeros Iñaki Escondrillas (Usi) , Sergio Chocarro, Andoni Atutxa, José Ignacio Hervás (Conducción), José Luis Chacón (Spve) y Txema de Pedro (Energía).** Sorte on guztioi.



BIDAIDE

Nuestro compañero **José Ignacio Hervás, miembro del CIM y Delegado de Seguridad y Salud Laboral del Comité de Empresa, ha tomado en noviembre la decisión de dejar de asistir a las reuniones que se llevan a cabo en el grupo Bidaide. Decisión que desde el CIM respetamos y apoyamos.** Entendemos que un grupo en el que solo se dedica el tiempo a ver la vida pasar, darse conversación y no buscar proactivamente soluciones efectivas a los diversos problemas que se van manifestando no tiene sentido que cuente con nuestro beneplácito, más que nada cuando **el tiempo que se gasta en asistir a dichas reuniones bien puede ser aprovechado para realizar verdadero trabajo de prevención**, como ha sido el caso, sin ir muy lejos en el tiempo, del peligro detectado que suponen las filtraciones de agua en el centro de transformación de la estación de Berango.

En el **CIM** pensamos que **es bueno que haya cauces de diálogo** y de trabajo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. No obstante, **si de dichos grupos devienen txokos estériles no queremos ser partícipes** de tales pérdidas de tiempo y recursos. **Ya actuamos en consecuencia en el caso del grupo Denok**, y no nos duelen prendas en mantener dicha actitud. **El tiempo de trabajo sindical es para trabajo sindical**, que bastante nos cuesta a todas las personas que colaboramos en estas labores conciliar nuestra vida personal y laboral con nuestro trabajo sindical como para que encima nos hagan perderlo en vano.

**25 de noviembre
Ni a mí,
ni a ninguna otra**



CONDUCTORES Y JUBILACIÓN

Una **nueva polémica** ha saltado a la palestra este verano, con tintes negativos para el colectivo de conductores de Metro Bilbao, a raíz de la **decisión de la Seguridad Social de dejar de contabilizar los años de trabajo en conducción en nuestra empresa de cara a calcular el porcentaje de bonificación para poder adelantar la edad de jubilación.**

A día de hoy, tras habernos dirigido a la SS para obtener información al respecto, y constándonos que desde la propia empresa se han mantenido conversaciones igualmente en dicho sentido, **la situación es la siguiente: los años trabajados en metro Bilbao no cuentan para el cálculo de la bonificación de la vida laboral de cara a adelantar la fecha de jubilación.** Desde la SS han comentado que, revisando este último año la legislación vigente, rectifican un proceder que hasta la fecha se venía dando y que han visto como incorrecto (y suponemos que contrario a sus intereses), por lo que se han negado a admitir las reclamaciones de varios compañeros en dicho sentido. Reconocen que llevaban 24 años "confundiéndose" en la aplicación de la normativa, y comentan que les es debido rectificar. Según el G.V., nuestra labor es del ámbito ferroviario, pero según la legislación estatal, que es a la que se agarra la SS, no lo es, el metro es algo distinto, y lo aplicable en Renfe, por ejemplo, no lo es en metro Madrid o metro Bilbao.

Desafortunadamente, la cuestión va para largo y excede de lo que es meramente el ámbito laboral de metro Bilbao, pues entran en juego incluso cuestiones como competencias estatutarias y desarrollos legislativos. Dicho tema, **los trabajadores afectados son quienes han de denunciarlo vía judicial, y tanto por parte de la**

empresa como de la parte social hay colaboración para poder defender los intereses de los trabajadores afectados. Por parte del CIM, mantendremos nuestra colaboración con todas las partes implicadas (trabajadores, empresa y resto de colectivos sindicales) para que nuestros compañeros y compañeras del colectivo de conducción puedan mantener sus actual situación laboral en este ámbito.

EUSKARAREN EGUNA

Azaroaren 3.a ospatu da euskararen eguna. Alde guztietatik ikusi ditugu gure hizkuntzaren aldeko mezuak eta ekimenak. **Baina CIM taldean garrantzitsuena gogoratu behar dugula pentsatzen dugu: maitasunezko hitz politikak baino gehiago, erabilera eta benetako normalizazioa dela gure hizkuntza behar duena. Imposaketarik gabe, jarraibide politikorik gabe, beti errespetuarekin eta federekin. Hori da bidea.**



COMITÉ DE EMPRESA Y OTROS

Estos meses ha seguido también la labor del Comité de Empresa y de otros grupos de trabajo, con reuniones continuadas todos los meses (salvo agosto). Se han ido tratando **temas de distinta índole, de los que os presentamos un resumen** con los más relevantes para que podáis tener dicha información actualizada y de primera mano, aparte del resto de temas de los que os hablamos en nuestro Columna.

Aparte de **tratar temas que todos los años han de actualizarse** y los temas que han ido llevándose a la **Comisión Paritaria (como la ayuda escolar y los tickets de restaurante,** la **política de contratación de nuevo personal** -ver en la intranet las actas del Observatorio de Contratación -o el **antiguo permiso por nacimiento por hijo de 5 días, sustituido por el actual permiso de paternidad** que llegará hasta las 18 semanas en el 2021 y que hasta que se alcancen se complementarán con 3 días naturales de permiso por nacimiento, mejorando lo dispuesto en el Real Decreto correspondiente), se han tratado también las **nuevas necesidades de contratación según los acuerdos que se han ido alcanzando,** se **ha ratificado la bolsa de retribución no consolidable por objetivos para este 2019** (60.000 euros para niveles F y G y casi 340.000 para el resto), se ha tratado el **servicio de Nochebuena de este año** (en el que se mantiene el carácter voluntario de su asignación ante nuestra negativa de consolidarlo como servicio estable), la **gestión del área de Comunicación y Marketing y sus cuentas subcontratadas a empresas privadas en Twitter, Instagram y Facebook** (cuestión

en la que la empresa ha tardado un año en responder a las solicitudes de información del CIM), las **aperturas del segundo acceso de Lamiako** (marzo del 2020) **y de la estación de Ibarbengoa** ("no antes" del 25 de noviembre), el **control horario de horas extras para niveles F y G** y la **política de retribución de los complementos de desarrollo para los puestos de niveles F y G** (cuestión en la que el CIM ha exigido siempre la **mayor transparencia posible**).

Todo esto sin olvidar la labor realizada en la comisión de **Formación, Derechos Colectivos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, o los demás grupos de trabajo que van surgiendo**. Lo dicho: aunque a alguno pueda no parecerse, el trabajo sigue y sigue.



CONVENIO COLECTIVO

Y en breves llega la madre del cordero. Todo **a expensas de cerrar el período de negociación entre empresa, sindicatos y trabajadores de la cuestión de Instalaciones** de la que os hablábamos en un punto anterior. **En el mes de septiembre se constituyó formalmente la mesa de negociación** del próximo convenio colectivo. Negociaciones que aún no han arrancado por diversas razones, la más importante de las cuales ha sido, como decimos, la necesidad de finiquitar el proceso negociador de Instalaciones. Según se dé carpetazo a dicho asunto, calculamos que a continuación nos meteremos de lleno en este nuevo proceso. Un no parar, por el que, haciendo un punto y aparte, **creemos debido reconocer el esfuerzo, el trabajo y la implicación de todos los delegados sindicales. Del CIM y del resto de formaciones. Un trabajo y una implicación que, creemos, se merece el mayor de los respetos y gratitudes por parte de todos**, siempre que se lleve a cabo sin intereses personales.

Por parte del **CIM, hace tiempo que tenemos hechos los deberes**. Nuestra plataforma para el convenio, **la plataforma de los trabajadores de metro Bilbao, hecha con las iniciativas que en su día os pedimos y que nos habéis hecho llegar, hace tiempo que la tenemos preparada y consensuada con nuestros compañeros y con miembros de todos los colectivos de la empresa** que se interesaron en tomar parte de ella. La mayoría **de reclamaciones expuestas** en las asambleas de colectivos que se han venido produciendo esta primera semana de diciembre ya las tenemos **estudiadas y recogidas en nuestra plataforma**. Si bien es cierto **que hay cuestiones que retocar, pues en estos meses hay reclamaciones que ya han sido aceptadas** (como la subida de nivel para la estación de Urduliz, de lo cual os hablábamos también anteriormente, o el cálculo de la turnicidad anual que ya conseguimos arreglar, gracias nuevamente a la labor del servicio de Nóminas del CIM y su reclamación vía Comité de Empresa), **por nuestra parte podríamos empezar a trabajar con una cuestión que consideramos importante, y que creemos que ya se ha dilatado lo suficiente en el tiempo**. Las discusiones ahora varían en si centrarnos en **negociar un convenio "sencillo" para el 2019 y luego meternos en harina con otro para ejercicios posteriores o si hacerlo de la manera tradicional, negociar un acuerdo plurianual** como hasta la fecha.

También se está hablando de la **posibilidad de plantear una plataforma conjunta, aunque ya ha habido varias formaciones que se niegan a ello** (recordaros que este 2020 hay elecciones en Euskadi, y los intereses federativos son los que son y manda quien manda según dónde se mire).

El trabajo sabemos que no va a resultar sencillo, pero **somos positivos de cara a la tarea que se perfila. Y siempre manteniendo clara la actitud primordial que nos ha dirigido siempre: la defensa de los intereses económicos, laborales y profesionales de los trabajadores de metro Bilbao.**

DINERO LIMITADO, LIMITACIONES CON DINERO

Y de cara al próximo convenio, nos surge una duda sobre la actitud con la que encararán las negociaciones los representantes de la empresa. **Hay quienes ya hablan de que "las limitaciones presupuestarias que nos imponen desde Madrid y blabláblá...", queriendo marcar ya de principio el ritmo de juego. Afirmaciones que incluso alguno respalda** desde su cargo sindical, tachando de locuras las reclamaciones de los trabajadores.

Veremos si hacen lo que dicen, si dicen lo que hacen, incluso si hacen caso a los mensajes de sus "mayores" (Iñigo Urkullu, Lehendakari: *"el factor humano es la clave de la competitividad y el proceso de incremento de los salarios debe tener continuidad"*; Unai Rementeria, Diputado General de Bizkaia: *"reafirmamos nuestro compromiso con el metro"*; Arantza Tapia, Consejera del GV: *"si la cultura de transparencia y trabajo conjunto es creíble, cuando los resultados son mejores las personas que participan en la empresa tienen que participar en los buenos resultados"*) **y si el carrusel de gastos e inversiones que vienen tomando relevancia de un tiempo a esta parte son consecuentes con dichas supuestas limitaciones.**

Que, como diría cualquier profano, **si hay dinero para chubasqueros** de colores, metros aerostáticos, tres cuartos de millón para renovar una página web, pines corporativos, nuevos uniformes "para no estar pasados de moda", conciertos, viajes en barco para desestresarse, carreras de autopromoción, txarangas con el Athletic, carolinas para jubilados, campañas continuas en la prensa... **extrañaría mucho que hubiese trabas para no responder a las necesidades y reivindicaciones legítimas de la plantilla.**



www.metrocim.com