


CIM

Columna

Marzo 2017

1- AGUR, JAUNA

2- MALOS USOS Y COSTUMBRES

3- DESCAFEINADO

4- DEDOCRACIA EN METRO BILBAO

5- METRO BILBAO ELIMINA PUESTOS DE TRABAJO

6- NUEVO MODELO OPERATIVO: "EL CORTEJO DEL TROLL DE LA MONTAÑA"

7- SALUD LABORAL=SALUD DE LOS TRABAJADORES

8- COMPAÑEROS

1-AGUR JAUNA

Cambios a la vista en el Comité de Empresa. Nuestro compañero **Egoitz Laka, Presidente del Comité, deja su puesto de trabajo en metro Bilbao para ir a trabajar para la Federación de su sindicato.** Como es un cambio por labores sindicales (ahora deja de ser conductor y va a trabajar de sindicalista, para que nos entendamos), tiene derecho a una excedencia con mantenimiento del puesto. No obstante, a pesar de no trabajar ya en nuestra empresa, podrá **compaginar sus nuevas ocupaciones federativas con su puesto de delegado sindical y presidente del Comité,** labores que ya ha comunicado que llevará a cabo. No es una liberación sindical al uso, sino que pasa a formar parte de la plantilla laboral de su organización sindical. Desde estas líneas en el **CIM le deseamos suerte** en sus nuevas andanzas, y **esperamos que su nueva labor de enlace federativo repercuta en beneficio del conjunto de la plantilla de nuestra empresa.**

2-MALOS USOS Y COSTUMBRES

Recientemente, se ha señalado desde los colectivos de mantenimiento el **mal estado de la topera de Basauri en cuanto a su estado de limpieza e higiene.** La acumulación de desperdicios y malos olores en dicha zona hace que el trabajo de quienes tienen que realizar allí sus tareas resulte más que desagradable. Ya en su día se avisó de la existencia de dicha situación y de la **inconveniencia de que se dejen de cualquier manera tirados desperdicios o de que no se haga un uso correcto del baño que se habilitó en dicho lugar.** Y aunque la situación ha mejorado sustancialmente, no deja de repetirse.

Desde las jefaturas de mantenimiento se ha propuesto la instalación de cámaras de videovigilancia para poder controlar la zona y evitar, en la medida de lo posible, que dichas actitudes se sigan llevando a cabo. No obstante, desde el **CIM** entendemos que antes de tomar **una decisión en dicho sentido, la cual tampoco compartimos (fiscalizar con la videovigilancia la labor de la plantilla lo único que va a conseguir es generar malestar, y aparte de un gasto relevante no creemos que vaya a tener mayor eficacia, aparte de controversias jurídicas** que puedan darse por ello), hay que estudiar todas las demás **medidas que se puedan llevar a cabo, sobre todo en cuestiones de comunicación y concienciación** (pues medios materiales hay para evitarlo, y su mantenimiento y limpieza también se lleva a cabo). E incidir en la idea de que **solo desde el civismo y el sentido común de todos se pueden evitar estas situaciones desagradables.** A nadie le gusta tener que trabajar en lugares llenos de mierda, meadas y restos de todo tipo, así que en nuestra mano está hacer un uso correcto de los medios que se habilitan (papeleras, baño químico, etc) para evitar que otros compañeros y compañeras se vean obligados a tener que trabajar en dichas condiciones. **Lo que no queremos para nosotros, no lo procuremos a los demás.** Y el que lo haga, que sea consciente de lo que puede suponer su actitud para él/ella y para los demás.

3-DESCAFEINADO

Desde el **colectivo de Suplementarios de Estación** se ha llevado a cabo una **iniciativa conjunta para proveer de cafeteras las estaciones**, de manera que aquella persona que esté interesada en participar en dicha iniciativa pueda tener a su disposición dicho elemento durante su turno de trabajo. Una iniciativa que, con las condiciones debidas, puede ayudar a hacer más llevadero el desarrollo del turno de trabajo, y que **desde el CIM aplaudimos, pues coincide con la idea de trabajo que pretendemos hacer valer para con dicho colectivo** (de ahí todas las reclamaciones y solicitudes que hemos llevado a cabo hasta la fecha, casi siempre en solitario, tales como la **eliminación de los fichajes por estación en los turnos de DJC, la habilitación de taquillas para TODOS los supervisores, el pago de diferencia de nivel en cambios de turno y estación, etc.**). No obstante, creemos que **hay un Pero en esta cuestión. Y es que han tenido que ser los propios trabajadores los que se han molestado en adquirir e instalar dichos equipos.** Cuestión que comparativamente **nos parece un agravio respecto a otros centros de trabajo**, en los que incluso se han dispuesto por parte de la empresa calentadores de agua para poder tomarse calentita la infusión de las ocho de la mañana (y la de las once, y la de las tres, y la de las cinco...). No creemos que para la empresa hubiese resultado un desembolso estratosférico adquirir unas cuantas cafeteras que, para más inri, estaban de oferta. Pero las prioridades siempre son diferentes. Y el "*siempre ha habido clases*" parece que en ciertos ámbitos es una creencia completamente establecida.

4-DEDOCRACIA EN METRO BILBAO

Según cuenta la representación de la Dirección en los **comités de empresa (los resúmenes de dichas reuniones, así como las de todas las que se llevan a cabo, los facilitamos a todos los que estéis interesados/as en recibir información sindical; quienes así lo queráis, no tenéis más que hacérselo saber)**, la **venta de Know How como servicios de gestión a otras empresas** del ámbito ferroviario es una fuente de ingresos que repercute positivamente en nuestra empresa. Hasta ahí todo correcto. *Todo es bueno para la huerta del cura*, que dicen las amamas. El problema surge cuando la empresa se ve en la **necesidad de recurrir a personal formado y capacitado para llevar a cabo dichas labores.** Es aquí cuando vemos que **el criterio que se sigue a la hora de seleccionar al personal necesario no resulta ni equitativo ni justo para con los miembros de nuestra plantilla.** Aparte de que nos quedamos con la **sensación de que algunas personas se piensan realmente que los trabajadores somos idiotas.**

Entre nosotros hay un montón de compañeros y compañeras con una formación y una experiencia laboral previa a ocupar sus actuales puestos laborales que les habilitan para desempeñar otras ocupaciones, más allá de que sean supervisores, conductores, técnicos de mantenimiento... personas que cuentan con unos currículos y unas hojas de servicio dignas de elogio, y que tienen disposición para trabajar y desarrollarse profesionalmente. Y **no nos parece de recibo que se ningunee a toda estos compañeros y compañeras en base a unos argumentos de "urgencias" que nos parecen cuanto menos una tomadura de pelo.**

Si realmente se toman dichas tareas de asesoramiento a terceros como un activo para la empresa, entendemos que se llevará a cabo de manera profesional y seria. Y **nadie mejor que la empresa conoce los estudios, preparación y experiencia profesional de todos y cada uno de nosotros y nosotras. Sabiéndolo, no nos parece de recibo que no se tenga en cuenta la realidad profesional de la plantilla para tener de antemano listada la gente que puede prestar sus servicios y desarrollarse profesionalmente en otros ámbitos y labores más allá de su puesto de trabajo**, toda vez que, entendemos, la empresa conocerá los ámbitos en los que presta sus labores de asesoramiento (cursillos de fontanería no van a dar, desde luego). Personas que quieren trabajar y aportar su conocimiento y su quehacer en beneficio de la empresa, y a las que **se ningunea profesionalmente de una manera con la que, además, se pone gratuitamente en la picota a otros compañeros** que finalmente son seleccionados de forma unilateral por la empresa.

No sabemos si la sombra de Sabin Etxea es tan alargada como se comenta a la hora de llevar a cabo ciertas elecciones. Pero sí sabemos que **dicha forma de proceder ningunea las posibilidades de promoción y desarrollo profesional al conjunto de la plantilla, aparte de extender una duda más que razonable sobre la ética de la Dirección** de la empresa (en el **CIM** hace tiempo que no tenemos ninguna duda sobre esa supuesta ética; quizás quienes no les conozcan bien pueden aún albergarla). Además, **dicho proceder conlleva perjuicios para otros colectivos, toda vez que la empresa no cubre los huecos que dejan para el servicio**. La máxima de que las prisas no son buenas consejeras se hace palpable en este episodio.

Suponemos que la palabra dada aún vale de algo (máxime cuando queda reflejada por escrito). Por ello entendemos que, cuando desde la Dirección se ha confirmado en el propio Comité de Empresa que se tomará nota de lo solicitado por el **CIM** en este sentido, se llevará a cabo de manera razonablemente pronta. Y profesional. **Lo mismo que solicitamos que se cumpla con la creación de listas de aprobados para cubrir vacantes en diversos colectivos de manera correcta, respetando los acuerdos alcanzados y los derechos de todos y todas, sin listas caducadas ni llamaditas del tipo "¿te interesa venir a...?", creemos que para este caso dicha solicitud es igualmente extensible**. Así de paso lograrán no solo **que toda la plantilla opte con equidad a la cobertura y promoción dentro de la empresa** (cuestión que con el proceder actual no se respeta...no entendemos entonces para qué se vanagloriaban en su día de contratar a los mejores profesionales del mercado), y **que el servicio que se oferta se pueda cubrir de manera eficaz y sin perjuicios para nadie, sino también desterrar de su labor de dirección cualquier sospecha sobre supuestas actuaciones interesadas**. Que, con la de noticias que hay hoy en día en los medios sobre juicios e imputaciones por mala praxis en puestos de responsabilidad, no queremos ni deseamos que a nadie en metro Bilbao le toque desayunar cualquier día en la mesa de su despacho una denuncia por presunta prevaricación o, lo que podría ser muchísimo más terrible, una noticia en la prensa en tal sentido.

A nadie que no lo merezca, claro está.

5-METRO BILBAO ELIMINA PUESTOS DE TRABAJO

Previsto o no, la realidad es que **la apuesta por la multifuncionalidad va dejando los primeros cadáveres para la Historia**. Los más recientes, los de **supervisor de Sopela Torre**. Un puesto de trabajo que **desaparece no por falta de contenido laboral, sino porque se ha decidido que sus funciones pasen a ser cubiertas por otros puestos y centros de trabajo**. Sin contraprestación alguna, dicho sea de paso. Valga el ejemplo para que **quien siga pensando que la oferta de la empresa es buena para el futuro profesional de la plantilla se lo repase una vez más**.

No solo desaparecen dichos puestos, sino que **esa medida conlleva afcción para los titulares de Urduliz, a quienes se modifican los horarios y las cargas de trabajo, a los técnicos de Talleres, a quienes se les cargan nuevas funciones** (esto acabará en los juzgados, veremos) **y sobre todo para los suplementarios de su zona, ya que no hay carga de horas suficiente para los puestos actualmente existentes. Por ello, probablemente se reubique alguna de esas plazas** en otra zona. Al igual que a los dos compañeros afectados por la desaparición de su puesto de trabajo, a los que se destinará a otras plazas de supervisor. Una medida a la que la mayoría del Comité (**CIM** y **Ela**)nos hemos opuesto. **Desde el CIM entendemos que ninguno de los puestos eliminados sobra, ya que sus funciones y cargas de trabajo siguen existiendo. Y que la afcción a otros colectivos es perjudicial**.

En la empresa, que en el Comité presentó una oferta "con gran excepcionalidad" para recolocar a dichos compañeros, no ha querido aprovechar dichos recursos humanos para mejorar el servicio y la atención en las estaciones de la misma manera excepcional. **En el CIM presentamos la opción de que cubriesen puestos y estaciones que han sido dejados de la mano de Dios, de manera que su reubicación tampoco conllevara perjuicio para el colectivo de suplementarios. Pero la Dirección se ha negado en banda**. Viva el Marxismo. El de Groucho Marx, por supuesto. Así pues, ante la ausencia de acuerdo (se entiende por acuerdo aceptar el *trágala* presentado por la Dirección, lo cual fue rechazado por **CIM** y **Ela**; el resto sí lo aceptó) aplicará la normativa de acoplamientos prevista para este caso, con lo que, **y esto que a nadie le parezca un chiste, dichos compañeros conservarán su empleo**.

No, no es un chiste. En la empresa privada, **una amortización de puestos de este cariz podría haber supuesto sin mayor contratiempo el despido de los trabajadores afectados**. Y si sobrara **personal fijo**, qué decir de los **eventuales...ya lo sabéis**. **En Metro Bilbao, gracias al acuerdo sobre acoplamientos y sobre todo a la garantía de empleabilidad y del número de trabajadores en plantilla, conservarán sus puestos y el colectivo no se verá mayormente resentido por ello**. Creemos que esos detalles, más allá de intentar vender subidas salariales irrealizables o de pretender mejoras personalizadas para unos colectivos en detrimento de otros, **dan valor al Convenio firmado, puesto que, como en el caso que nos ocupa, no es comparable conseguir veinte o treinta euros más de subida salarial bruta aparte de lo ya conseguido a mantener el empleo pese a la destrucción de puestos de trabajo**. En el **CIM** así lo creemos al menos. Y **de no haber alcanzado un acuerdo al respecto, a saber en qué escenario nos tendríamos que mover ahora**. En cualquier centro laboral, dicho sea de paso,

incluidos aquellos que en un principio estaban destinados a ser subcontratados pero que gracias a la labor sindical y a la firma de acuerdos, han dado lugar a la creación de puestos de trabajo estables (como por ejemplo el Mantenimiento del taller de Ariz). Firma de la que el **CIM** ha sido partícipe y defensor, tanto de dichos puestos como de la mejora de sus condiciones laborales (comedores, horarios, etc).

Desde el **CIM** seguiremos trabajando para que los puestos de trabajo que actualmente existen en nuestra empresa sigan teniendo un peso específico propio, con unos contenidos y funciones que justifiquen su mantenimiento. Y con unas condiciones de trabajo dignas y coherentes. **EN METRO BILBAO NO SOBRA NINGÚN TRABAJADOR.**

6-NUEVO MODELO OPERATIVO: "EL CORTEJO DEL TROLL DE LA MONTAÑA"

Existe en el cancionero medieval sueco una tonada, titulada como este punto de nuestro Columna, que narra la historia de **un caballero andante, el cual, al adentrarse por caminos montañosos, se encuentra con una troll que le intenta embaucar para casarse con él. El caballero, conociendo la naturaleza traicionera y mentirosa de la troll, desdeña todas sus promesas y deja a la criatura rabiosa y lamentándose de su fracaso.**

Como a nosotros no nos gusta "*hacernos el sueco*", quien la quiera escuchar puede buscarla por el título de "*Herr Mannelig*". Pero el presente punto no lo queremos dedicar a cuestiones folclóricas, sino a la **próxima reunión ya convocada entre empresa y sindicatos para tratar cuestiones relativas al modelo operativo**. En concreto, este próximo mes de Abril está prevista una reunión para empezar a **buscar soluciones para aquellas estaciones que pasan de tres a dos posiciones durante las puntas de absentismo** cuando falta uno de los titulares. Cambio que provoca desajustes en sus PASEs, en sus bolsas de horas, así como un cierto perjuicio económico al dejar de trabajar los fines de semana.

Desde el **CIM** queremos hacer valer ante todo la postura y opinión de los trabajadores afectados, entendiéndolo que son estas personas las que más directamente se verán afectadas por cualquier cambio que se pueda consensuar en sus condiciones de trabajo. Tanto personal titular de estaciones como suplementario. **Queremos contar con las iniciativas que todas las personas afectadas podáis guardar sobre este tema, por lo que, como siempre, estamos a vuestra disposición para que nos hagáis llegar las ideas que podáis tener.**

Ante todo, en el **CIM** partimos de la idea de que **la línea de trabajo ha de basarse en mejorar las carencias existentes en el actual modelo operativo**, tal como se recogió dicha opción en el Convenio, y **desechamos frontalmente la opción del nuevo modelo operativo al que nos invita a entrar la Dirección, basado en una multifuncionalidad que, tal como está planteada, no vemos beneficiosa para nuestros puestos de trabajo, ni condiciones laborales, ni para nuestros propios empleos**. Quien pueda tener dudas al respecto del por qué de dicha postura, puede

releer el anterior punto de este *Columna* de marzo, o el relativo al cambio de modelo operativo en las OACs de noviembre del año pasado (todas **nuestras publicaciones las tenéis disponibles en el Gure Tokia de la Intranet; a quien también esté interesado en disponer de información sindical de manera personal, no tiene más que pedírnoslo sin compromiso alguno**). Y pretendemos **participar en dichas reuniones de forma proactiva y constructiva**, planteando y defendiendo todas las iniciativas que vayan parejas a nuestra línea sindical y que puedan repercutir positivamente en los trabajadores. Siendo conscientes de que, como dice un compañero, **hay que andar con ojo sobre lo que se pide...porque nos lo pueden dar (a ver si el remedio va a acabar siendo peor que la enfermedad)**. Pero dejando bien claro desde el principio que **no vamos a ir a perder el tiempo, ni a salir en la foto, ni a buscar favores personales, ni facilitar con nuestra aquiescencia los cambios que, por muy golosos y bonitos que nos presenten, desde la experiencia sabemos que no van a ayudar a quienes sufren en sus condiciones de trabajo diversos perjuicios, y que probablemente solo valgan para allanar el camino a las medidas que la Dirección defiende para reducir la plantilla** estructural.

Y quien quiera cortejar a la troll de la montaña, que lo haga a sabiendas de los mordiscos que reciba la plantilla. Si le piden explicaciones, que cada uno se explique como pueda, pero que nadie intente engañarnos a los trabajadores.

7-SALUD LABORAL=SALUD DE LOS TRABAJADORES

En el **CIM**, siempre hemos pensado que la **salud de las personas** que conformamos nuestra empresa es una cuestión que ha de gozar de la **máxima importancia y prioridad en todo ámbito, negociación y trabajo sindical**. Una labor en la que tanto las aportaciones de los **delegados sindicales de Seguridad y Salud Laboral**, como los responsables del **departamento de Salud Laboral**, como los **diversos comités y grupos de trabajo** donde se tratan diversos temas relacionados con esta cuestión, han de **aunar objetivos y esfuerzos para que nuestra salud sea un objetivo prioritario**. Que, como suele decirse, Salud Laboral trabaje por la salud de los trabajadores, no porque se procure evitar que la salud de los trabajadores pueda suponer más o menos problemas a la empresa.

En esta línea de trabajo, desde el **CIM** vamos a iniciar una **nueva línea de trabajo**, basada precisamente en eso: en **aportar herramientas para velar por la salud de la plantilla desde el prisma de la prevención**.

Por ello, y **en consonancia con la labor de los delegados sindicales de SSL** (a quienes una vez más queremos reconocer desde estas líneas su labor continua y activa para mejorar nuestras condiciones laborales), vamos a elevar a la empresa el **inicio de diversos estudios sobre posibles afecciones a la salud de la plantilla derivada de las condiciones de trabajo en los diversos puestos**. Creemos que las distintas problemáticas existentes en cada centro de trabajo requieren una **involucración mayor de todas las partes**. Y, una vez que se pueda establecer una información detallada y veraz, **puedan ejercitarse las acciones que se estimen oportunas en cada caso**.

Es valorable la línea de trabajo que en Metro Bilbao se lleva a cabo en cuestiones de Salud Laboral. Pero **no por ello creemos que haya que desestimar por comodidad o desinterés cualquier margen de mejora que se pueda presentar en dicho campo. Y margen de mejora lo hay más que de sobra**, por lo que queremos incidir en esta línea de trabajo. Los problemas de iluminación en áreas técnicas (que tampoco es de recibo que cuando vienen los técnicos de Osalan a pasar revista aquello parezca la sede de Iberdrola, y el resto del año la cueva del troll), las peticiones del personal de mantenimiento para mejorar la iluminación de los fosos, los problemas en el PMC, la polución que respira el personal de estaciones (mención especial a la estación de **San Mamés**: las personas que han elevado una queja por la insalubridad del aire que respiran en su puesto de trabajo todavía están a la espera de respuesta por parte de la empresa...así empezó lo del amianto, que recordemos), el estar trabajando en recintos plagados de equipos eléctricos y electrónicos, con la afección que ello puede tener en las personas, los riesgos psicosociales, PAses con 16 días trabajados de 17 seguidos... como decimos, **hay por delante una tarea en la que, como sindicato, en el CIM creemos que hemos de aplicarnos con esmero.**

En manos de todos está velar porque la salud de los trabajadores no se resienta por sus condiciones de trabajo. En el **CIM** no queremos una foto ni un titular en prensa, simplemente queremos que todos los trabajadores y trabajadoras de metro Bilbao puedan desempeñar sus funciones profesionales **en ambientes y espacios de trabajo dignos y saludables.**

8- COMPAÑEROS

Este pasado 14 de marzo, **un jefe de operaciones ha sufrido una agresión por mediar en un caso de violencia de género** en la estación de San Inazio. Una agresión que, por pequeña que haya resultado, **no es tolerable bajo ninguna circunstancia.** Desde estas líneas, queremos **aplaudir el gesto de este profesional por interceder en la resolución del citado incidente** entre viajeros, y esperamos que no le pase mayor factura ni le haya conllevado mayores secuelas.

El agresor en cuestión, tras abandonar la estación volvió a personarse al de poco tiempo, **viéndose el personal de seguridad en la necesidad de reducirlo** ante el comportamiento agresivo que estaba manteniendo. Como en el caso anterior, queremos **felicitarnos desde estas líneas la profesional actuación de estas personas, y recalcar que su actuación evitó probablemente males mayores, tanto propios como ajenos. Desde aquí nuestro aplauso y nuestro reconocimiento.** A veces no todas las personas son capaces de valorar los aciertos ajenos, incluso por cuestiones tan ridículas como el uniforme de trabajo que porta cada uno. Desde el **CIM** queremos que vaya siempre por delante **nuestro reconocimiento, apoyo y solidaridad con TODAS LAS PERSONAS, de TODOS LOS DEPARTAMENTOS, de TODAS LAS EMPRESAS que prestan sus servicios en Metro Bilbao. Sin distinción ni discriminación alguna en función de las ocupaciones de cada uno.** Hasta la fecha hemos dado más que sobrada muestra de que ésta es nuestra forma de pensar y de actuar. Y así pretendemos seguir en el futuro.

[***www.metrocim.com***](http://www.metrocim.com)