



Abril 2017

1- LAS PASES Y LOS PASOS

2- KORRIKA

3- CAMBIOS DEL MODELO OPERATIVO

4- MANTENIMIENTO Y CIM

5- VALORACIÓN FALSEADA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

6- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES AJENAS AL PUESTO

7- MALAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD

1- LAS PASES Y LOS PASOS

Desde que se ha adoptado el **sistema de planificación anual de la jornada** para el personal de estaciones, son muchas las ocasiones en las que diversos compañeros y compañeras nos han hecho llegar sus **quejas por unas asignaciones que, en ocasiones, resultaban verdaderos despropósitos**. De ahí que, en diciembre del 2015 publicásemos una Nota Informativa ("**Fernando, así tampoco**"; la tenéis a vuestra disposición en la sección de publicaciones sindicales del CIM en el *Gure Tokia*) en la que **criticábamos y denunciábamos públicamente ciertos procederes que no nos parecían admisibles bajo ninguna justificación**. Crítica que, según nos hicieron saber, causó una honda sensación entre los aludidos. Nos alegramos por ello.

Pasado un tiempo, ha habido **cambios en el departamento de Planificación**. Nuevas personas que han pasado a llevar las riendas de dicha labor. Y **para que no se diga que en el CIM no sabemos valorar los esfuerzos y aciertos ajenos (aparte de que comemos niños y algunas otras cosas), sí constatamos cierta diferencia a la hora de hacer las cosas**. Diferencia a mejor, todo sea dicho. Es cierto que se hace valer un empeño por publicar las PASEs del personal afectado de una manera más equitativa y menos lesiva para los intereses personales de los afectados, procurando cuadrar el cómputo anual de horas sin excesos ni débitos excesivos, justificando la asignación de diversas jornadas bajo criterios que resulten lo menos perjudiciales posibles para los afectados, y esforzándose en que el trabajo que se saca adelante resulte lo más satisfactorio posible por parte de quienes hoy en día lo llevan a cabo. **Valgan pues estas líneas para reconocer su labor y su empeño**.

Pero no olvidemos que **no es oro todo lo que reluce. Sigue habiendo asignaciones que, a nivel individual, resultan un disgusto** para quienes la reciben. Tanto personal titular de estaciones, como suplementarios, tanto indefinidos como eventuales. Sigue habiendo ciertas tandas de días seguidos trabajados que hacen parecer Mauthausen el mes de trabajo. El caso de los eventuales es harina de otro costal, dadas sus condiciones más precarias se encuentran con ciertas asignaciones que pueden resultar hasta perjudiciales para su salud, tanto física como psicológica. Y **a esto hay que sumarle la labor de una asignación semanal lastrada por un absentismo atroz, el cual desde el CIM vemos con gran preocupación**. En GMO bastante hacen también con lo que hacen, y no es que les salga todo a la perfección tampoco, pero no creemos que se pueda culpar a nadie de todos los males del mundo. A cada uno, lo que nos corresponde.

En diciembre del año pasado desde el **CIM dirigimos una solicitud a Planificación con ciertas premisas, de cara a intentar paliar de la mejor manera posible esos detalles que pueden hacer la asignación de PASEs más fácil y llevadera, tanto para quien la asigna como para quien la recibe. A día de hoy todavía seguimos esperando respuesta**, aunque sea mediante terceros, como parece ser últimamente la manera de hacer las cosas. Cuestiones relativas a los criterios de asignación, al tiempo de entrega de PASEs, etc. Tal vez se deba esa lentitud en la respuesta a que están ya

trabajando a día de hoy en las del año que viene, para evitar que haya personal que reciba sus PASes con el año a una semana de empezar. En tal caso, tampoco queremos distraerles. No se trataría de una falta de educación y de respeto, sino de un ejemplo de entrega y celo profesional, el cual aplaudiríamos. Pero en fin, después de tantos años ya, serían demasiadas sorpresas seguidas.

En resumen, desde el **CIM reconocemos los pasos dados el último año en la elaboración de las PASes y valoramos positivamente el trabajo realizado, pero esperamos que no se queden ahí, y que el margen de mejora que tienen en su labor** (que tampoco vemos tan complicado de alcanzar) **sea un objetivo prioritario para evitar que se repitan situaciones desagradables para nadie.**

2- KORRIKA

Aurten Korrikak, Euskararen aldeko jaiak, bere 20. urteurrena betetzen du, eta iragan den urtean bezalaxe, **Metro Bilbaok berriro hartuko du parte Euskararen aldeko ekitaldi kultural eta herrikoian** (Euskotren, ETS eta Bizkaiko Garraio Patzuergoarekin batera).

CIM-etik, Euskera den, gure altxorraren alde egindako ekitaldi guztiak babesten ditugu. Eta *Ttipi-ttapa* taldean eskatu genuen bezala, **aintzat hartzen dugu parte hartu nahi duten lankide guztiei atea zalbatzea eta testigua eramateko aukera izatea.**

Lerro hauen bitartez, Euskaren aldeko jai honen ospakizunarekin bat egiten dugu. Guztioi askatasunez jai honetara gonbidatzen dizuegu. **Euskera ez da inoren ondare, guztion eta guztiontzako altxorra baizik. Partekatu dezagun.**

3-CAMBIOS EN EL MODELO OPERATIVO

Este pasado mes de marzo ha tenido ya lugar la primera **reunión para analizar diversos cambios en el modelo operativo**, centrándose este primer evento en la situación de las estaciones que cambian su cuadro a dos posiciones en puntas de absentismo, tal como os comentamos en nuestro *Columna* del mes pasado.

Por parte del **CIM, nuestra apuesta** va en un **doble sentido: evitar que haya desfases de horas, tanto a favor como en contra, en las jornadas de los supervisores afectados, como conseguir que se compense económicamente a dichas personas por los cambios** que se les introduzca y la indefinición que ello conlleva respecto a su planificación anual, de tal manera que se compense, aunque sea parcialmente, el perjuicio económico que les producen dichos cambios. Con **el ánimo no de establecer agravios comparativos con nadie, sino de mejorar y compensar una situación negativa en todos sus aspectos para quienes tienen que sufrirla.**

Pos parte de la empresa se han comprometido a presentar diversas ofertas en la próxima reunión. Como siempre, de todo aquello que se trate en dicho foro **os mantendremos**

puntualmente informados, así como del resto de reuniones y negociaciones que se lleven a cabo en el seno de nuestra empresa.

4- MANTENIMIENTO Y CIM

En este último punto de nuestra publicación de abril, **queremos entonar un pequeño *Mea Culpa***. Nadie es perfecto, y nosotros no somos la excepción.

En el **CIM** siempre hemos tenido la **vocación de trabajar en beneficio de las condiciones laborales, sociales y económicas del conjunto de la plantilla**. Es un mantra que tenemos a bien defender siempre. Priorizamos, como no podría ser de otro modo, la atención y el servicio a nuestra afiliación, pero sin perder nunca de vista la idea de que **no somos un grupo cerrado, no queremos defender actitudes sectarias que dejen de lado a nadie**. Entendemos que la labor sindical de un Colectivo, al menos del **CIM**, debe **nutrirse abiertamente de las inquietudes y las iniciativas de toda la plantilla de nuestra empresa**, máxime cuando el **CIM** lo componemos trabajadores y trabajadoras de metro Bilbao, que aportamos nuestra labor de manera libre, solidaria y comprometida a favor de todos y todas, sin buscar contraprestaciones particulares a cambio. Y **esperamos que esa siga siendo por siempre nuestra línea de trabajo**.

Lamentablemente, **nuestra capacidad para estar en contacto con todos es limitada**. Es cierto que de cara a nuestra afiliación la posibilidad de comunicación es mayor, pero lo cierto es que, con el resto de la plantilla, **a veces no tenemos capacidad u oportunidad de llegar a vosotros y vosotras. Dicho problema se hace más que notorio en el caso de los colectivos de Mantenimiento, y de manera especial en el Taller de Ariz. Y por ello queremos pedir os disculpas, por no poder o no saber a veces llegar a todos de la manera idónea**. Ciertamente procuramos esforzarnos para haceros llegar a todos y todas nuestra información y nuestras iniciativas, no solo a través de los medios disponibles sino también mediante la labor de nuestros compañeros Alberto Barrio y, sobre todo, Txema de Pedro, buen cocinero y Delegado del CIM en el Comité de Empresa. No obstante, **hay ciertas circunstancias que nos dificultan el llegar a todos de la manera que nos gustaría, para exponeros de forma directa y con todo tipo de detalles toda la labor que llevamos a cabo y que puede tener repercusión en vuestro día a día laboral**. La negociación del actual convenio, fruto de la cual han surgido diversos cambios que creemos han sido para mejor, y que en muchos casos han sido resultado de las iniciativas que el **CIM** presentó en la mesa de negociación, es un ejemplo palpable de lo que hablamos.

Por ello, queremos haceros saber que, **siendo conscientes de dichas deficiencias, vamos a procurar dar ese pasito más que hace falta para llegar a todos vosotros**. El nuestro es un Colectivo de trabajadores de metro Bilbao, no somos una organización sindical al uso. Y desde la perspectiva que nos da nuestra propia naturaleza, **queremos hacer valer el compromiso y el trabajo que adoptamos para dar cabida de manera más práctica y sensible a todas vuestras inquietudes e iniciativas de manera**

solidaria y participativa, sin olvidar que **tenéis todos y todas las puertas del CIM abiertas para hacernos llegar en cualquier momento cualquier cuestión, idea, iniciativa, queja o problema que podáis tener en mente.** Y manteniendo siempre la idea principal de que **centraremos nuestra labor en mejorar la situación y las condiciones de todos, atendiendo a las realidades particulares de cada colectivo y procurando que nadie se aproveche para salir favorecido en detrimento de sus compañeros.**

Por cierto, este Abril entra en vigor el nuevo horario para técnicos de Ariz, con la entrada a las 9:42 de la mañana y manteniendo la opción del horario de JP, tal como reclamaban los compañeros de dicho taller en la Sección Sindical que hicimos para ellos en su día y cuya decisión defendimos (y al final logramos) en la negociación del Convenio, entrar antes de las diez. No porque a nosotros nos pareciese mejor o peor, sino por ser lo acordado por trabajadores y afiliados en la Sección Sindical.

Os animamos a todos y todas a participar de nuestro proyecto sindical, **un proyecto DE TODOS y PARA TODOS.** Que no quede en ningún departamento, de especial manera en las secciones de Mantenimiento y de Línea, ni en ningún colectivo laboral de nuestra empresa, nadie que no tenga la **opción de hacer valer su opinión, sus aportaciones y sus ideas**, y que de esa manera podamos **hacer valer ENTRE TODOS** nuestras reivindicaciones. **Esa es nuestra idea de trabajo sindical.**

5- VALORACIÓN FALSEADA DE PUESTOS DE TRABAJO

Hay veces que resulta tremendamente complicado mantener las formas. Ésta es una de esas ocasiones. No obstante, vamos a hacer un esfuerzo para poder explicaros todo sin mayores exabruptos.

Este pasado 27 de marzo ha habido una nueva **reunión de la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo**, en la que se han repasado cambios derivados de la modificación de ciertos puestos (como el de almacenero, que pasa de nivel C a nivel E). En dicha reunión, se ha hecho saber por parte de la representación sindical que hay un nuevo **requisito impuesto para todos los puestos de trabajo, con especial incidencia en Línea y Atención al Cliente, como es la obligación de acreditar un determinado nivel académico de Euskera para cubrir dichas plazas de trabajo, Y QUE ESTÁ SIN PUNTUAR.** Dicha obligación, que para algunas personas ha supuesto una traba a la hora de desarrollarse laboralmente, **desde la Dirección se niegan a valorarla profesionalmente.**

La realidad es que, a pesar de ser un requerimiento profesional que antes no se contemplaba de forma específica y detallada (hasta que se aprobó en el comité de empresa hace pocos meses el trabajo desarrollado por el grupo *Tippi-tappa*), la empresa ve que si la tuviese en cuenta al valorar los puestos de trabajo (como todos los demás entendemos que

debe ser), **usando su propia herramienta para la VPT y según sus propios principios de funcionamiento, podría evidentemente dar lugar a la subida de nivel salarial de diferentes puestos. Y eso, claro está, es blasfemia. Pecado mortal. Que luego no nos cuadran los fondos para "otros gastos".**

Posteriormente desde el **CIM** hemos dirigido una **solicitud a la Dirección, para que se trate en el Comité de Empresa sin mayor dilación** dicho tema. No estamos pidiendo percebes para desayunar, sino simplemente que la propia empresa actúe según sus propios criterios, fijados por escrito. **No es de recibo que la Dirección se haga trampas al solitario y los platos rotos los pague la plantilla.**

Con ello **queda también claro** el valor que desde la Dirección de Metro Bilbao se da al **Euskera**. Nuestro idioma no es sino una **mera bandera de demagogia política para quienes se encargan de su gestión en metro Bilbao**. Una vez lo pretendemos usar como traba laboral para quien nos interesa, lo ninguneamos a conveniencia. **En Metro Bilbao no se defiende el Euskera más que de cara a la galería**. No se apoya ni se valora, simplemente se usa y luego se desestima. Las próximas elecciones habrá que votar a Groucho Marx de lehendakari. No creemos que ése sea el compromiso más honrado que se puede tener para el impulso y apoyo a su difusión.

Con este tema hay que llegar hasta donde haya que llegar. Creemos que la unión sindical es más que necesaria en este episodio. A cada uno, lo suyo, y si a un trabajador se le exigen ciertos requisitos por encima de lo acordado en su momento, que se le valoren según las normas establecidas. Normas de la propia empresa.

6- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES AJENAS AL PUESTO

Seguimos con nuevos ejemplos del espíritu de trabajo de la Dirección de metro Bilbao.

Desde el Colectivo **CIM** , hemos hecho llegar a la Dirección nuestra **reclamación por la asignación que se ha hecho recientemente mediante orden de servicio de ciertas funciones a los supervisores en las estaciones de San Inazio y Casco Viejo que no son propias de sus puestos de trabajo**. También hemos solicitado que se trate en el seno del Comité de empresa, para que todas las partes puedan posicionarse de manera clara y pública.

Tanto en el caso de Casco Viejo, donde se pretende obligar al supervisor a portar los objetos perdidos de la OAC, como en el de San Inazio, donde se le pretende encargar del envío y recogida de las cajas de recarga, entendemos que **ya hay puestos de trabajo en línea que actualmente se encargan de dichas labores** . No entendemos **por qué dichas funciones se les quitan a ciertos puestos** (cuando es labor del auxiliar de línea hasta la fecha, y en todo caso su responsabilidad atañe a otros departamentos) y se pretende obligar a otros trabajadores a encargarse de ello. Procediendo además a ello **de una manera unilateral, soslayada y nada transparente, y sin valorar siquiera el impacto que dicho cambio tiene en su puesto de trabajo** . Todo ello **sin reparar**

tampoco en la creciente carga de trabajo que dicho puesto de supervisor tiene en la actualidad, y que se verá incrementada con la puesta en marcha de la futura Línea 3, de impacto directo en la estación de Casco Viejo.

En el **CIM** estamos **radicalmente en contra de que se quiten funciones a un puesto de trabajo para asignárselas a otro, de forma arbitraria y vaciando de contenido al primero** . El supervisor de estación no está para hacerle los recados a nadie. Con estas líneas, además, **nos hacemos eco del descontento que dicha medida ha provocado entre el personal de colectivo de estaciones afectado, que nos consta que también se ha movido para reclamar el respeto de sus condiciones de trabajo**. Por todo ello, hemos **solicitado a la empresa que modifique la medida adoptada, retire dichas asignaciones de funciones que no corresponden con el puesto de trabajo de supervisor de estación, y se remitan a sus puestos originales, o en su lugar a los colectivos encargados de su gestión en ambos casos**.

Desde el **CIM** , llamamos al conjunto de representaciones sindicales a **defender de manera unitaria los intereses del colectivo de supervisores de estaciones en todo este despropósito, y nos reservamos cualesquiera acciones que estimemos oportunas para defender sus intereses y evitar que se degrade su puesto de trabajo, así como aquellos a los que se pretende vaciar unilateralmente de contenido para su posterior amortización**.

7- MALAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD

Parece que hay nubarrones en el Departamento de Seguridad de Metro Bilbao. Algunas personas los están empezando a descubrir ahora. En el **CIM** llevamos mucho tiempo siendo **conscientes de una realidad que esconde mucha más porquería debajo de la alfombra de lo que aparenta**.

Hace ya mucho tiempo que tanto a nivel sindical como desde diferentes puestos de línea se ha puesto en tela de juicio la gestión que desde el Departamento de Seguridad de Metro Bilbao se lleva a cabo. Tanto a nivel sindical como a nivel particular. Desde el **CIM** vemos cómo ciertas problemáticas no solo no se resuelven, sino que se multiplican. De una manera que puede bordear la ilegalidad, todo sea dicho de paso. Según nos han hecho saber, en el puesto de Seguridad del PMC se ha recibido **orden, por parte de Metro Bilbao, de seguir con cámara las actividades del personal de vigilancia**. Los medios que hay para prevenir problemas de seguridad, se utilizan presuntamente para vigilar al personal de seguridad durante sus jornadas laborales. Todo un despliegue costoso y continuo de medios para promover unas prácticas que entendemos fuera de lugar.

¿Es eso legal? Tenemos la seria preocupación de que, por el parecer de una persona, se pueda **poner en riesgo** (lo más importante para nosotros) **la seguridad e integridad de personal e instalaciones, que pasaría a ser una cuestión de segundo orden**, ya que el tiempo destinado a dicha tarea obviamente no se puede dedicar a las labores reales de videovigilancia. Y por otra parte vemos ciertamente con preocupación que Metro Bilbao esté pudiendo cometer una presunta infracción que algunos pueden llegar a catalogar como acoso laboral hacia el personal de seguridad, con las consecuencias legales y económicas que pudiera conllevar.

Y de mientras, ¿quién vigila a *los malos*? Porque ahora tenemos serias dudas de quiénes son...o somos. Lo que nos lleva a plantearnos otra cuestión, bastante más desagradable en

lo que a todos y todas, como personal de metro Bilbao, nos atañe: **¿Se está utilizando la videovigilancia en metro Bilbao para espiar y controlar a su propio personal durante su jornada de trabajo? Eso no es algo nuevo, ya ha ocurrido antes** (recordemos la polémica del almacén de Sopela, la más reciente de los relojes de fichajes, o la iniciativa más actual de la topera de Basauri, entre otros casos), **pero ahora se podría dar supuestamente de forma masiva, afectando a todos los trabajadores de Línea. ¿Es eso así?** Porque es entendible, aunque muy discutible, que cuando se tiene constancia o certeza de que alguien está cometiendo una infracción o incluso un delito se quieran tener pruebas gráficas de ello para luego tomar las medidas oportunas. Pero de ahí a utilizar medios materiales para fines a los que no están destinados y que repercuten negativamente en cientos de personas dista un mundo. Incluso por la vía legal.

De mientras, el propio sistema de seguridad pierde eficiencia. Algo que viene dándose desde hace tiempo, desde que en dicho departamento se apostó por la imagen y el clientelismo más que por la eficacia. Esto no sería sino **otro paso más en la degradación de puestos y condiciones de trabajo** que se pretenden para otros intereses, creemos, destinados a la reducción de puestos de trabajo en Línea, **en comunión con los intereses de la dirección de metro Bilbao a medio/largo plazo.** Una labor que desdice del todo a nuestro entender la supuesta profesionalidad y eficacia en la gestión de dichas tareas.

Desde estas líneas, solicitamos públicamente al Departamento de Seguridad de Metro Bilbao, y en concreto al gestor de Seguridad, que explique en el comité de empresa qué necesidad se ha visto para dar directrices de seguimiento al personal de vigilancia con los medios técnicos de metro Bilbao destinados a labores de seguridad y videovigilancia. Qué validez legal tienen dichas directrices. Y, de la misma manera, que especifique todos y cada uno de los casos en los que se han puesto medios de seguimiento audiovisual para controlar las actividades diarias, durante sus jornadas laborales, de personas adscritas a la plantilla laboral de metro Bilbao. Asimismo, solicitamos que se informe si actualmente se está realizando algún tipo de seguimiento individualizado de cualquier trabajador durante su horario laboral. E igualmente, solicitamos a la empresa que detalle los supuestos legales en los que puede tener cabida bajo su punto de vista dicho proceder, dado que no creemos que a día de hoy se dé ningún tipo de situación que pudiera justificar dichas iniciativas.

Esta es una cuestión con nombre y apellidos. Entendemos que quien afronta correctamente bien sus responsabilidades no tiene por qué darse por aludido en nada. Y creemos que es un tema lo bastante serio y peliagudo como para dar todas las explicaciones requeridas y evitar males mayores.

Aprovechamos estas líneas también para **animar a las diferentes representaciones sindicales del personal de vigilancia en metro Bilbao a que tomen igualmente cartas en el asunto.** En su mano está defender los derechos y las condiciones de trabajo de sus afiliados y del personal de su gremio. Desde el **CIM**, como siempre, apoyamos cualquier medida que vaya enfocada a la defensa de dicho personal.

www.metrocim.com