
**CIM**
Columna

Febrero 2021

NUEVO DISFRAZ

Ya tenemos los **nuevos uniformes**. De **estética** no vamos a decir nada, **solo se nos ocurren chistes** sobre mendizales y bombonas de butano que no vienen a cuento. Sobre la **calidad y la durabilidad** de unas prendas "**Made in PRC (China)**", será el tiempo el que dicte sentencia. Sí es cierto, al César lo que es del César, que las impresiones generales de quienes probaron en su día las prendas que les facilitaron (de lo que ya os hablamos en su día en nuestro Columna) son en general corroboradas **satisfactoriamente en cuanto a su comodidad y a su funcionalidad**. Esperamos pues que el cambio haya sido realmente a mejor.

Lo que ha sido **un verdadero desastre**, y como tal hay que denunciarlo públicamente, ha sido **el reparto de la uniformidad y el modo de hacer frente a las reclamaciones y cambios de prendas** por tallaje indebido o defectos de fabricación. Es inconcebible que en una empresa en la que algunos y algunas se jactan de modernidad y prestancia, se haga ir a más de 400 personas en peregrinación a un cuarto reducido, donde se amontona la gente sin respetar distancias ni foros de personas, teniendo que hacerlo **en su tiempo libre** (la gente tiene vida más allá de metro Bilbao) y en unos horarios que no perturben a quienes reparten, pero que pueden resultar inviables a quienes ven **impuesta una obligación fuera de su tiempo de trabajo que, entendemos, no es debida**. Más de una persona, de hecho, ha tenido que pasar por San Inazio varios días por un motivo u otro. Por ello, en **CIM defenderemos en el Comité de empresa que se modifique el sistema de reparto de la uniformidad y se compense** a todas las personas que se ven maniatadas y obligadas a gastar su tiempo libre y su vida personal en cuestiones del trabajo, bien en tiempo, bien con su compensación económica. **Las cosas del trabajo, en horario de trabajo. Y punto.**

Esta reivindicación ya la ha defendido el CIM con anterioridad, incluso en la negociación del presente convenio colectivo, antes de que surgiese todo este sinsentido. Los trabajadores y trabajadoras de metro Bilbao no obligamos a nadie a ir a tomar vinos a la Plaza Nueva o a las calles aledañas a las oficinas de la empresa en su horario laboral ni fuera de él, luego que nadie nos indique en qué **ocupar nuestro tiempo más allá de las horas estipuladas por convenio**. Y quien lo haga, que lo remunere debidamente.

VOLUNTARIOS, NI EN LA MILI

Nos llega la **queja de personal de Línea por la denegación del cobro del plus de presencia tras presentarse voluntariamente a realizarse en su día las pruebas PCR** que desde Osakidetza se habilitaron para el personal de la casa en pleno primer estado de alarma. **Por profesionalidad y compañerismo**. Esto nos recuerda al **caso de otra persona que se prestó voluntario para aquella "carrera entre raíles"** en horario nocturno, que luego tuvo que ver cómo se le negaba la retribución que fue asignada a quienes posteriormente se sumaron a las labores de control de la carrera *Under Run*, precisamente por haberse presentado voluntario. **O los compañeros que, tras un sarao de la empresa al que acuden con licencia dada por la empresa ven cómo han de volver a trabajar por la tarde tras pasarse liados media mañana. Y otros ejemplos que dejamos en el tintero** para no extendernos demasiado.

Casos diferentes todos ellos, pero igualmente ilustrativos, de **cómo se llega a valorar la voluntariedad bienintencionada en metro Bilbao**. El "*Metro Style*". En el caso que nos ocupa, **en este convenio hemos logrado que el pago del bonus de presencia se realice cada tres meses**, para evitar que una baja de tres días perjudique el cobro efectivo de dicho bonus por el resto del año. Iniciativa que **CIM** apoyamos porque nos pareció acertada y justa para los trabajadores (hay que saber reconocer también las buenas iniciativas de los demás), y que **por nuestra parte reclamamos y logramos que se firmase su pago trimestral**, no cada 4 meses como se planteaba en principio. **También logramos que no computen para el cobro de dicho bonus bajas derivadas de circunstancias sobrevenidas** durante el desempeño del turno de trabajo (arrollamientos, agresiones, etc), otra **iniciativa recogida en la plataforma de CIM que fue lograda a la firma del convenio**. Más allá de estos avances (que son **para todos y todas**, incluidas las personas que aseguran aquello de "para mí no hay nada") **hay margen de seguir mejorando, pero nunca olvidemos que la empresa, más allá de lo firmado** (y a veces hay que recordárselo y peleárselo) **difícilmente va a valorar** todo aquello que podamos poner de

nuestra parte **si no saca un beneficio interesado propio de ello**. Y, como es el caso de la queja que da lugar a este punto, con la baja formal dada por Osakidetza **se lava las manos y niega una reclamación** que, dada la situación que vivimos, podría haber sido admitida sin mayor problema. Máxime cuando hablamos de **personal que, en su momento, se ofreció a cubrir turnos laborales fuera de su puesto de trabajo, en beneficio de todos**. Una magnífica oportunidad perdida para haber quedado elegantemente bien, pero que, como en ocasiones anteriores, han aprovechado para dejar claro quién manda aquí y quién es peón de primera línea.

Así que la próxima vez que oigáis hablar de que si somos una gran familia, que si hay que arrimar el hombro, que si aquí remamos todos juntos, todas esas cosas que quedan muy bien en charlas magistrales y entrevistas en prensa, **recordad cómo será gratificada la buena voluntad de quienes os lo creáis. Ni más ni menos: COMO SIEMPRE**. Y tened presente siempre el viejo dicho de *"cuando al soldado le dan de beber, o le han jodido o le van a joder"*. **Que nadie se lleve luego sorpresas desagradables.**



OTRAS MEJORAS DE CONVENIO

En el **anterior punto** hemos hablado de **dos mejoras conseguidas por CIM en el convenio** que sacamos adelante el año pasado. Para información general de todos y todas, informaros también de **otro cambio logrado por CIM en este acuerdo**, el cual creemos que es algo de lo que mucha gente puede beneficiarse en un momento dado. En relación a los **reconocimientos médicos**, el personal al que se le haya asignado cita para realizarlos estando de **jornada partida** tiene la posibilidad de **solicitar que se realicen todas las pruebas pertinentes en dos mañanas diferentes**. Cambio que solventa una situación engorrosa para quienes han tenido que pasar en un momento dado por ella, ya que por norma general el reconocimiento se alarga más de lo que dura la jornada por la mañana, tienen que quedarse en su tiempo libre y luego volver a trabajar.

Es un cambio que **no aparece en el texto ni del acuerdo firmado en julio ni del propio convenio, pues no tiene afección sobre su contenido**, pero sí queda recogido como un **cambio de procedimiento en la gestión del reconocimiento**. Desde **CIM trabajaremos por que quede fijado por escrito** donde resulte necesario y que dicha mejora se consolide sin que pueda haber lugar a controversias. Así pues, quien en dichas circunstancias quiera solicitar dicha opción, que **lo pida a su mando correspondiente con antelación** para que el departamento de la empresa encargado reciba la instrucción de gestionarlo debidamente.

Otra muestra de que, **paso a paso, avanzamos**.



FALTA GENTE

Todo apunta que **a medio/largo plazo** vamos a acabar teniendo un disgusto. Menuda herencia para quienes recojan el mando al timón del barco. Y es que, como se puede observar en la **documentación colgada en el Gure Toki del Observatorio de contratación** (os animamos a todos y todas a **leerla de primera mano, sobre todo al personal eventual**, para conocer el estado de las cosas, y a que en caso de tener dudas o preguntas sobre ello nos las transmitáis para intentar resolvéros las de la manera más fidedigna posible) seguimos teniendo **huecos sin cubrir en la plantilla estructural**. Más allá de la contratación de personal eventual, con quien se va parcheando la situación, **en los colectivos de Línea hay un déficit endémico en la cobertura real de la plantilla estructural acordada en convenio** (acuerdo que se mantiene a día de hoy). Actualmente, la situación es sostenible dado el recorte del servicio. Pero **cuando vuelva la normalidad**, cuando desaparezcan los toques de queda y las restricciones de movilidad y de horario, cuando vuelvan a celebrarse festivales y fiestas patronales... **¿Cómo se piensa sacar el servicio adelante?** ¿Se quedará el servicio sin dar o (lo más probable) se grafiarán tandas kilométricas de turnos

al personal eventual y de absentismo?¿Seguiremos haciendo malabarismos que justifiquen lo injustificable con porcentajes sobre el papel?

Ya hemos tenido un **precedente reciente**, y en **CIM para el colectivo de MQTE ya apoyamos en su momento que el personal no metiese horas extras indiscriminadamente** para salvar la papeleta, cuando llevaban un montante anual de unas 5000 horas extras. Hay quien priorizará servicios individualizados, tratos personales con cambios al gusto, etc., pero si la generalidad de los colectivos afectados (maquinistas y Spves) termina por perder la paciencia nos vamos a ver en una situación complicada. Sobre todo la empresa, pues **por nuestra parte apoyaremos cualquier reivindicación o movilización que consideremos justa al respecto. Y esta lo es.** Por ello llamamos desde estas líneas la atención a los responsables de esta situación. **Ya lo hemos dicho** en Columnas anteriores. Se ha priorizado la cobertura del personal de Mantenimiento (lo cual es lógico y necesario) y el aumento de personal en oficinas y mandos intermedios, pero **se está descuidando de mala manera la cobertura de la plantilla en Línea.** Ya no valen excusas razonables con las trabas de contratación en empresas públicas a nivel legal y blablabla. Esperamos que nadie se eche las manos a la cabeza llegado el momento, y que tampoco nadie intente sacar el *Jauntxo latiguero* que lleva dentro, pues precedentes de lo que pasa en estos casos también los hay, y **a nadie nos apetece volver a reabrir viejas disputas. Pero el que avisa no es traidor.** Y aquí estamos avisando con tiempo de antelación más que suficiente. Veremos lo que nos depara el futuro, haya o no haya celebración de Eurocopa en San Mamés.

ERRARE HUMANUM EST

Recientemente, repasando documentación, hemos constatado **cierta anomalía existente en los escalafones de los colectivos de estaciones**, que desde **CIM** nos ha parecido oportuno **comunicar a responsables de la empresa.** Una inexactitud derivada del cambio de colectivo de una persona, cambio que no había quedado debidamente registrado y que hubiera podido llegar a **generar cierta polémica** llegado el caso. Aunque desde CIM creemos que todo se ha debido simplemente a **un error, sin mediar mala fe** de ningún tipo. Hasta los santos rompen platos. Tras avisar a "sus" (ya sabíamos lo que no somos el personal laboral de la empresa para algunas personas en ciertos despachos) compañeros **encargados de solventarlo, han obrado con prontitud**, una vez que les han hecho llegar nuestro aviso. Así que **un problema menos.**

Valga esta cuestión para mostrar que el **trabajo sindical** de quien dice

preocuparse por un determinado colectivo no debe quedarse en la queja y los razonamientos imposibles, sino que también **hay que atender a un montón de detalles en el día a día. Reclamaciones, expedientes, consultas al abogado** (hay quien a día de hoy no cuenta aún con asesoría letrada en su colectivo; mal asunto, habida cuenta los diversos expedientes que se han abierto estos últimos años al personal de estaciones). No todo es **prometer**. No todo es **lograr**. **También hay que defender y evitar**. Y a día de hoy hay gente a la que no hemos escuchado más que protestar y hacer castillos en el aire, recogiendo y valiéndose del descontento de muchos compañeros y compañeras. Gente que no ha conseguido nada por el momento y de quienes se espera mucho. Veremos. Si **casos sencillos como el que tratamos aquí les han pasado desapercibidos**, a saber qué pasará cuando pinten bastos.



En **CIM** tenéis **la prueba**, más allá de lo que podamos decir, de lo que hemos hecho y seguimos trabajando sindicalmente hoy en día. Con **nuestros avances, nuestro trabajo y nuestro compromiso**. Estamos deseosos de ver en todos **aquellos que han descubierto las barricadas de un tiempo a esta parte que logren objetivos beneficiosos para el conjunto del personal de la empresa, sin menospreciar ni discriminar** a compañeros y compañeras con quienes luego se cruzan en pasillos y zonas de descanso. Y de verdad que **no nos dolerán prendas en reconocer y aplaudir cuantos avances y mejoras logren para todos y todas. Incluido defender nuestras actuales condiciones de trabajo**. Veremos, ahora que tienen todo por demostrar, **qué es lo que saca cada uno adelante**.

Por de pronto, en la primera reunión del **nuevo comité de SSL, nadie ha solicitado ni se ha interesado por las estadísticas de arrollamientos y neoplasias** del ejercicio anterior, tal como hacía nuestro compañero de CIM José Ignacio Hervás, hasta que ha dejado de ser miembro de pleno derecho de dicho Comité por votación del resto. Información que queda sin poder facilitároslo en caso de necesidad. Valga **como botón de muestra**.

ASIGNACIÓN DEL SERVICIO

Dentro del **acuerdo sobre la asignación del servicio vigente en el actual estado de alarma**, queremos aclarar una cuestión que en **CIM hemos tratado con diversos responsables** de varios departamentos, y que ha generado ciertas dudas. Lo vamos a intentar explicar mascadito para que todos y todas lo podamos entender correctamente.

Cuando llega el momento de **asignar el servicio semanal**, lo primero que se hace es **llamar a las personas que tienen turnos que no se van a llevar a cabo** dado el actual recorte del servicio. Se las llama para preguntarles si, al respecto de las horas que dejan de trabajar por ese motivo, **prefieren que se les asigne un turno para cumplir con su jornada laboral o que se les grafíe un descanso**. En caso de **no localizar a la persona afectada por dicho cambio, por defecto se le grafía descanso**, nunca turno de trabajo.

Dado que ha habido algunos casos en los que se ha generado discrepancias entre las partes, desde **los encargados de asignación del servicio van a asegurarse de llamar a todos los turnos que no sean efectivos**, y que si no se logra contactar telefónicamente con la persona interesada, **se le enviará un correo electrónico avisándole** de tal circunstancia y de que, dado el caso, se le asigna descanso para dicha jornada en cuestión. En el caso de que la persona quiera hacer efectivo su tiempo de trabajo y cubrir algún otro turno, **habrá de ponerse en contacto con el GMO** antes de la publicación del servicio, con la mayor antelación deseable por todos.

En **CIM** haremos **seguimiento** de este tema estos días, para intentar comprobar que esta dinámica de trabajo empieza a funcionar correctamente en beneficio de todos. Que el tema, según parece, aún **va a ir para largo**. Y **agradecemos públicamente desde estas líneas la labor de nuestra compañera** del colectivo de MQTE que se ha molestado en hacernos llegar este trabajo.



SE ACERCA EL INVIERNO...PARA ALGUNO



Bezeroei zerbitzu ezin hobea ematera bideratutako enpresa publikoa hautatzeko prozesu hau gure esku uzten du, etengabeko hobekuntzan oinarritutako kudeaketarekin.

Eragiketen Zuzendaritza

Gerentziaren esanetara, bere zuzendaritzako baliabide materialak eta langileak kudeatzeaz arduratuko da, tren-eragiketaren kudeaketari dagozkion erantzukizun-eremuari dagozkien enpresa-politikak sustatuz eta garatuz, errentagarritasun ekonomiko eta sozialari, kalitateari, ingurumenari eta segurtasunari dagokienez espero diren emaitzak lortzeko.

BALDINTZAK:

- Goi-mailako Ingeniaritza.
- Gutxienez 10 urteko esperientzia egiaztatua trenbideko garraioaren sektorean.
- Gutxienez 3 urteko esperientzia egiaztatua eragiketen kudeaketan eta zuzendaritzaren arloan.
- Lidergorako, kudeaketarako, antolaketarako eta koordinaziorako eta/edo talde konplexuen zuzendaritzarako gaitasun handia bere eskumenen esparruan.

GAI HAUETAKO JAKINTZA ETA ESPERIENTZIA BALIOETSIKO DIRA:

- Euskara jakitea.
- Ingelesa jakitea

Enpresara berehala Zuzendaritza postuan sartzea eskaintzen da, kontratazio mugagabearekin eta lanpostuaren mailaren eta ezaugarrien arabera ordainsari ekonomikoan.

Izangaia ebaluatzen emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea bermatuko da.

Eskariak jasotzeko epea 2021 otsailaren 12an amaituko da.

Bidali C. V. 5941 erreferentziarekin web gune honen bidez:
www.campo-ochandiano.com

Prozesua ziurtatzeko behar den beste izangai hautatuko dira, ohiko irizpideei segituz, eta horiei soilik deituko zaie.

JASOTAKO INFORMAZIOA DATUAK BABESTEKO 2016/676 ERREGELAMENDU OROKORRAREN ARABERA TRATATUKO DA.



Nos confía este proceso de selección empresa pública orientada a proporcionar un óptimo servicio a clientes, con una gestión centrada en la mejora continua.

Dirección de Operaciones

En dependencia directa de la Gerencia, se responsabilizará de gestionar los recursos materiales y el personal de su dirección para promover y desarrollar las políticas de empresa concernientes al ámbito de responsabilidad relativa a la gestión de la operación ferroviaria con objeto de conseguir los resultados esperados en términos de rentabilidad económica y social, calidad, medio ambiente, y seguridad.

REQUISITOS:

- Titulación Superior en Ingeniería.
- Experiencia contrastada de al menos 10 años en el sector del transporte ferroviario.
- Experiencia contrastada de al menos 3 años en el ámbito de la gestión y/o Dirección de operaciones.
- Elevada capacidad de liderazgo, gestión, organización y coordinación y/o dirección de equipos complejos en su ámbito de competencia.

SE VALORARÁ:

- Conocimiento de euskara.
- Conocimiento de inglés.

Se ofrece incorporación inmediata a la empresa en puesto de Dirección, contratación indefinida y retribución económica acorde al nivel y características del puesto.

Se evaluarán las candidaturas garantizando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

El plazo de recepción de solicitudes finalizará el 12 de febrero de 2021.

Dirijan C.V. a la Ref.: 5941 a través de la web:
www.campo-ochandiano.com

Se seleccionará a un número de candidaturas suficiente, en base a criterios habituales que garanticen el mérito y capacidad, para asegurar el proceso, que serán las únicas con las que se contactará.

LA INFORMACIÓN RECIBIDA SERÁ TRATADA CONFORME AL REGLAMENTO GENERAL EU 2016/676 DE PROTECCIÓN DE DATOS.

...y hasta aquí podemos leer. De momento. Mientras tanto, vamos a comprar palomitas.

NUEVA RECLAMACIÓN DE CIM

Desde **CIM**, hemos solicitado que se trate en el **próximo Comité** de empresa el pago de una **gratificación extraordinaria** para todos los **turnos de trabajo en horario de mañana** y en todos los colectivos afectados, **que vieron adelantada su entrada los días de Navidad y Año Nuevo**, no habiendo servicio nocturno la jornada anterior pero desarrollándose parte de la duración de dichos turnos en su arranque en horario que hubiese correspondido a dicho servicio nocturno de Nochebuena y/o Nochevieja, atendiendo tanto a la **excepcionalidad** de la actual situación como a lo señalado de las fechas en las que se incluyeron dichas **modificaciones del servicio**.

www.metrocim.com