



COLECTIVO INDEPENDIENTE DE METRO

REFORMA LABORAL: AFECCIÓN EN METRO **BILBAO AL PERSONAL EVENTUAL**

Como os contábamos en nuestro Columna de febrero, la **reforma laboral** aprobada recientemente en Madrid trae diversos cambios que tienen su **afección también en nuestra empresa**. Cambios, los más sustanciales, que afectan a nuestro entender **de manera positiva** a las personas que actualmente mantienen una situación contractual de **eventualidad**.

Nos encontramos en un panorama que ha concitado **división sindical entre las grandes siglas**, pues mientras unos (Ugt, Ccoo) negociaban en Madrid sin atender los criterios del conjunto de trabajadores, otros en nuestro entorno (Esk, Lab, Ela) decidieron rechazar la reforma al no concordar con sus intereses. **CIM creemos que aporta cosas positivas, si bien es cierto que han perdido una oportunidad de mejorar** lo que han permitido que nos quiten durante años. Pero ante la **necesidad de aceptar lo que hay, creemos que es mejor quedarse con los beneficios que aporta**. Por nuestra parte **no vamos a renunciar a la oportunidad que supone para un montón de gente de nuestra plantilla de mejorar** su futuro laboral de una forma relevante. **CIM** no entramos en guerras banderizas, creemos que es **necesario que toda la representación sindical se centre ahora en la realidad existente y en canalizar dichas mejoras en beneficio del personal de metro Bilbao**.

Dicha reforma laboral entra en vigor el 30 de marzo de este año, y para entonces tanto empresas privadas como organismos públicos han de estar ya adaptadas para su aplicación. Hay ciertas diferencias entre unas y otras, pero el espíritu de la norma reformada tiende a una **idea sustancial** en cualquier caso: la **reducción de la inestabilidad temporal en la contratación de personal**. Lo verdaderamente novedoso es la **desaparición de los tres supuestos tradicionales de contratación temporal**, que se sustituyen por **dos nuevos** (ya no existirá el contrato "por obra o servicio determinado"). **Uno para la sustitución de personas trabajadoras y otro por circunstancias de la producción**. En nuestro entorno laboral, con el modelo operativo existente y las planificaciones del servicio, entendemos que la mayor importancia recaerá en el primer modelo. Sobre

todo dada la **realidad de necesidad de personal que hay en los colectivos más relevantes de explotación. Sin olvidar que en Mantenimiento la segunda opción puede tener también su relevancia.**

Dentro de estas **circunstancias de la producción se distinguen las «imprevisibles»** (picos inesperados de producción), que en nuestro caso laboral no vemos realista, **y las «previsibles»**, que deberán ser de muy corta duración. **El mecanismo de conversión de los contratos temporales en indefinidos se potencia también, ya que ahora bastará con 18 meses de empleo en un período de 24.** Mientras que el “previsible” podrá utilizarse para atender situaciones ocasionales, previstas de antemano y que tengan una duración reducida y delimitada, pudiendo utilizarse **un máximo de noventa días en el año natural y no de manera continuada**, lo que supone una limitación muy relevante.

Ante las limitaciones de las posibilidades de contratar temporalmente, **la alternativa** que se ofrece a las empresas **es el contrato de fijo-discontinuo**, cuyo régimen se modifica igualmente para hacerlo más útil a las empresas en todos los sectores. Como contrapartida **se reforzarán los derechos de estos trabajadores**, incluidos los colectivos; **y se calcula su antigüedad de acuerdo con los años en la empresa**, no con los meses de servicios efectivamente prestados. *Los convenios colectivos tendrán también un papel más importante* en su ordenación, por lo que las negociaciones del convenio colectivo de metro Bilbao que hemos retomado este mes adquieren cierta relevancia al respecto, y en **CIM creemos que, de haber un acuerdo final, debe recoger dichas cuestiones y trabajar para que su aplicación en la práctica sea lo más positiva posible para los trabajadores y trabajadoras de metro Bilbao.** Las personas empleadas a través de esta modalidad contractual tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las **iniciativas de formación** durante los periodos de inactividad. Se prohíbe expresamente que puedan sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a **derechos reconocidos en la ley o el convenio.** Y se obliga a los empleadores a **informar a trabajadores y a representantes legales** (en nuestro caso al Comité de Empresa de Metro Bilbao) sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo. Entendemos que en MB hay ya disponibles herramientas (como el *Observatorio de Contratación*, a cuya información trimestral tenéis todas acceso en Gure Toki) que nos permite acceder a dicha información sobre la evolución de la plantilla en términos de contratación (sí, el papel lo aguanta todo y hay cálculos cuanto menos discutibles, pero no deja de ser en su conjunto una información interesante para todos y todas). Queda finalmente en manos de los legisladores la **elaboración de**

las modificaciones necesarias para mejorar la protección de estos trabajadores y **permitirles el acceso al subsidio de desempleo en las mismas condiciones** y con los mismos derechos que se aplican al resto de trabajadores.

La parte más crítica del acuerdo puede encontrarse en el "régimen transitorio"; esto es, cómo se aplican las nuevas reglas a los contratos ya existentes. Se prevé que los **contratos eventuales, los interinos y los de obra y servicio determinado celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, continuarán vigentes y rigiéndose por lo dispuesto en la normativa vigente hasta su duración máxima por lo establecido en la misma.** Aquí es posible encontrar una **discordancia**, porque estos contratos "antiguos" podrán durar hasta lo pactado, pero el régimen vigente en el momento de concertarse sólo durará **tres meses "extra"** (como se acuerda en el desarrollo de su articulado) desde la entrada en vigor de la reforma, con lo que es posible que haya contratos que sigan vigentes cuando comience a aplicarse la regulación reformada. Incluso se abre una ventana de oportunidad, no prevista originalmente en el acuerdo de 22 de diciembre, para poder celebrar nuevos contratos para obra y servicio determinado y eventuales por circunstancias del mercado durante el primer trimestre del 2022. Éstos se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado (la previa a la reforma) y su duración no podrá ser superior a seis meses. Se celebrarán de acuerdo con la regulación anterior. En realidad, como la normativa que introduce las nuevas modalidades contractuales no estará vigente hasta tres meses después, parece que todos los contratos de duración determinada de este periodo seguirán los modelos antiguos. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, **para el cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el articulado, se tendrá en cuenta sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, con lo que se pone hasta cierto punto a cero el marcador para el cómputo** de los plazos para la consolidación de los contratos de duración determinada.

Como **Metro Bilbao** es una empresa ligada al **sector público**, hay diversas disposiciones adicionales que también tienen cierta relevancia a la hora de actualizar los contratos del personal eventual. Se afirma que los contratos por tiempo indefinido e indefinido fijo-discontinuo solamente podrán celebrarse "cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación". Lo que parece ir en contra del espíritu de la norma, al exigir una justificación para la contratación fija en el empleo público; en realidad, no se trata de preferir un tipo de contrato, temporal o indefinido, sino de **limitar la contratación en general en este sector.** Se afirma en este sentido que, **si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio**

de Hacienda y Función Pública. Se habilita igualmente al empleador a a suscribir contratos de sustitución para **cubrir temporalmente** un puesto de trabajo hasta que finalice el **proceso de selección** para su cobertura definitiva, o incluso para contratos de duración determinada que resulten necesarios para la **ejecución de programas de carácter temporal** según ciertas condiciones, como financiación de la UE o responder a proyectos de ciertos programas estatales.

A todas estas novedades (os las presentamos de forma genérica, su desarrollo resulta bastante más amplio) para la contratación temporal se añade un **incremento de las sanciones** por el uso indebido de estas modalidades, y un **fortalecimiento de la Inspección de Trabajo**. Desde **CIM**, como decimos, **trabajaremos para que dichos cambios de contratación beneficien al mayor número de eventuales posible dentro de metro Bilbao, apoyando a nuestra afiliación en las reclamaciones de cada persona**. Todos aquellos compañeros y compañeras que necesitéis ayuda sobre este importante, sabed que **tenéis las puertas de CIM abiertas para poder atenderos y ayudaros, siempre respetando la igualdad y la ecuanimidad de derechos entre todas las personas que formamos parte de la plantilla**.

Desde **CIM** os animamos a **formar parte de nuestro Colectivo**. No solo para que podáis recibir todo el **asesoramiento y la cobertura legal que necesitéis y os ofrecemos**, sino **para poder seguir defendiendo con fuerza el trabajo que pretendemos desarrollar de cara a seguir mejorando nuestras condiciones laborales, económicas y sociales**. Las de todos y todas, **sin hacer distinciones entre quienes somos miembros de una misma realidad, una misma plantilla**. Seguiremos **dando la cara por todos y todas**, y mantendremos siempre como fin único de nuestra actividad la **independencia de nuestro trabajo sindical en beneficio de todo el personal laboral de metro Bilbao**.

ZATOZ GUREKIN, ZATOZ CIM-EKIN

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