



Columna

Noviembre 2022

PLANTILLA DE SCC Y SPVES

A raíz de las últimas incorporaciones habidas en el colectivo de **SCC**, se ha desatado cierta **rumorología y ciertas dudas sobre el proceso llevado a cabo para la cobertura de vacantes**.

Desde la parte social hemos hecho llegar a la empresa diversas solicitudes de aclaraciones al respecto, a las cuales se ha respondido intentando aclarar la situación actual de la plantilla.

CIM siempre hemos defendido que **la claridad en la información es una premisa básica** para el buen devenir de toda la plantilla, y que los rumores, los *zurrumurrus*, son uno de los grandes males de esta empresa. Por ello y porque creemos que **las personas implicadas directa e indirectamente en dicha situación no se merecen ni que queden dudas al respecto ni que haya lugar a malinterpretaciones** (nadie se lo merece, trabaje donde trabaje), estimamos que **es necesario explicar de manera abierta la situación**.

A día de hoy, tras la contratación de personal para el colectivo de SCC desde la bolsa de eventuales, se mantiene la intención de que **las personas que están en la lista de aprobados sin plaza para dicho colectivo ocupen sus nuevos puestos tan pronto como resulte posible, respetando sus derechos laborales, sus plazas en el escalafón y atendiendo a las circunstancias personales que presentan en estos momentos**. En ningún caso se plantea saltarse los acuerdos sobre cobertura de vacantes vigentes a día de hoy. Por lo que defendemos la idea de que, hasta el momento, se han hecho correctamente las cosas. **Desde CIM nos mantendremos observantes** para que así siga siendo, **al igual que en el caso de Estaciones**, donde hay cierto revuelo sobre la asignación de residencias a diversas personas que puede chocar con los intereses y derechos de terceros a futuro, caso en el cual, cuanto menos hasta el momento, no vemos que haya tampoco ninguna irregularidad ni nada que no se haya hecho respetando los derechos y PASes de unas y otras. Al menos por ahora y en firme.

Esperamos que con estas palabras podamos ayudar a aclarar todo y **no haya lugar a especulaciones** de ningún tipo, para tranquilidad de todas las personas integrantes de cualquier colectivo. Y tengamos siempre claro que dar **credibilidad a informaciones que circulan por Radio Carril no sirve más que para enturbiar** las relaciones entre compañeros y compañeras. Ésta es una de las razones por las que con tanta insistencia **CIM** pedimos la **urgente convocatoria del Observatorio** de contratación.

CALENDARIOS 2023

Han terminado las reuniones de la **comisión de Calendarios para el año que viene**. Tal y como explicamos en nuestro *Columna* de Octubre, los firmantes del Convenio se han adherido en bloque a la propuesta final presentada por la empresa. Nada que no esperásemos.

En esta ocasión, una vez analizada la **respuesta de la empresa**, vemos que se han dado pasos a la hora de **mejorar diversas condiciones de diferentes colectivos, acercándose a las solicitudes que planteamos** en la negociación y **aceptándose diversas solicitudes** de la parte social. **Pasos pequeños pero positivos**, y que, tampoco lo ignoremos, **mejoran a nuestro entender las condiciones de diversos grupos sin perjuicio de otros**.

Por ello, **CIM firma la propuesta de calendarios laborales para el 2023**, esperando que con ello se siga abriendo camino a la hora de seguir consiguiendo mejoras para todos y todas.

RECORTE DE FORMACIÓN EN MANTENIMIENTO

Cuando **CIM** decimos que **este nuevo acuerdo de convenio no hay por dónde cogerlo** no es por antojo o interés personal sino por convicción y en atención a los datos reales, más allá de todo lo que se vende en sentido contrario. Aquí os exponemos otro ejemplo más de cómo **lo que se ha firmado supone un retroceso en los avances y derechos laborales conseguidos hasta la fecha.**

En convenios anteriores, desde **CIM apostamos fuertemente por mejorar la formación de los diversos colectivos de trabajo.** Fruto de nuestro empeño y de los acuerdos que alcanzamos, se consiguió no solo **aumentar la preparación de distintos colectivos,** sino incluso la **creación de nuevos puestos de trabajo** específicos para impartir la formación.

Tras diversas reuniones, tiras y aflojas con la empresa, negociaciones y reuniones aquí y allá, durante el **proceso de reestructuración de Material Móvil,** se consiguió (**entre otras cosas, como la subida de nivel de la estación de Urduliz que CIM solicitó desde el inicio** de dicho proceso negociador), aparte de **diversas mejoras salariales** al aceptar realizar nuevas funciones, que la empresa acordase con la parte social **un montante de horas en formación del 5% de la jornada laboral anual para el personal de Material Móvil.** Un porcentaje acorde con lo que desde diversos organismos internacionales ligados al ferrocarril **se estima como necesario.** Ésta fue otra **iniciativa que CIM defendió** en la negociación y que finalmente **fue aceptada unánimemente** por la empresa, la parte social en su totalidad y los miembros de los colectivos laborales implicados.

Después de firmar, **la empresa dice que le resulta difícil** cumplirlo y respetar lo firmado. Es en ese momento cuando **otro colectivo sindical decide a título individual plantear una denuncia en los juzgados** por el incumplimiento sobre la formación. Iniciativa que, a pesar de no querer llevarse a cabo de manera conjunta, **desde CIM aplaudimos públicamente y apoyamos, pues entendíamos que era de ley luchar por algo que consideramos esencial** para la valorización de nuestros puestos de trabajo, la formación para el desempeño de nuestras funciones profesionales.

Cuál es nuestra **sorpresa** cuando, con el proceso judicial ya abierto, **en la firma del preacuerdo del convenio se incluye la reducción de horas de formación** que pedía la empresa a 35 horas anuales de las 80 previamente pactadas. **Firma que lleva a cabo, entre otros, el mismo sindicato** que quiso coger la bandera de la defensa de la formación en los juzgados y que, a finales de octubre, **con el convenio aún sin firmar, retira la demanda** presentada con anterioridad, **suspendiéndose tanto los actos de conciliación como el juicio planeados, dejando a los trabajadores afectados sin la posibilidad de defenderse** judicialmente de lo que ha sido una flagrante violación de sus condiciones de trabajo **y condenándoles en el nuevo acuerdo de convenio a una reducción del 60% en su jornada de formación.**

CIM creemos, como hemos dicho siempre y seguiremos defendiendo, que **la formación del personal es indispensable** no solo para poder sacar adelante nuestras tareas y obligaciones laborales, sino para **dar empaque, contenido y valor propio a nuestros puestos de trabajo.** Visto queda que **para quienes han acordado el nuevo convenio colectivo no reviste tanta importancia,** que es mejor incrementar unas nóminas a costa de reducir otras, empobrecer a toda la plantilla y minusvalorar nuestros puestos y condiciones de trabajo, **cambios con los que financiar esa subida individualizada de nóminas.**

Éste no es sino un "*botón de muestra*" más de lo que decimos. **Hay botones de sobra ya** como para hacerse una nueva chaqueta. Y queda visto igualmente que apoyar ciertas opciones sindicales, por muchas afirmaciones lapidarias que vendan, al final tiene **repercusiones negativas para el conjunto de la plantilla.** Unas veces tocará a unos, otras a otros. Pero **al final nos toca a todos.**



SIGUE EL SAINETE

Tres meses han pasado desde la firma del preacuerdo y **seguimos sin convenio**. Tres meses en los que unos y otros han afirmado estar inmersos en su **redacción** (ni que fuese *El Señor de los Anillos*), mientras **dejan de lado otros trabajos y grupos** como el **Observatorio** de contratación (que ayudaría a aclarar muchos malentendidos) o el propio **Comité de Empresa**. Desde **CIM** ya hemos solicitado formalmente la convocatoria de dichos foros, **no nos parece de recibo** que se esté dejando de lado deliberadamente el futuro laboral y las condiciones de trabajo de tanta y tanta gente.

Se oyen diversas afirmaciones sobre **problemas** a la hora de firmar por falta de **permisos** federativos de alguno de los firmantes. Como hemos dicho en el primer punto de este *Columna*, no seremos nosotros quienes demos credibilidad a rumores y cuchicheos, aunque sí podemos dar cierta veracidad a la palabra sindical emanada de esas mismas siglas por sus medios oficiales. El hecho es que **estamos en Noviembre y seguimos sin acuerdo** de convenio en firme. Y vemos que, semana tras semana, pese a haber preguntado por ello, las fechas que nos dan para rubricarlo se posponen una y otra vez.

Se ha pedido desde la parte social que se convoque al Comité de Empresa para aclarar el estado actual de las cosas. Parece mentira que tengamos que ser **los sindicatos no firmantes del preacuerdo los que nos preocupemos por ello**. Durante las negociaciones pudimos leer en prensa en boca de una de las delegadas firmantes que "**faltaba madurez**" en la mesa de negociación. Entonces, como ahora, tenemos que **seguir dándole la razón**. A los hechos nos remitimos. Y, como igualmente dijimos al principio de las negociaciones, vemos que **se acerca el final del año** y seguimos con el culo al aire. Una situación que **no traerá nada bueno** a nadie en caso de seguir alargándose.

Los **firmantes** del preacuerdo se dieron **gran prisa** en poner su firma en agosto. Lo más triste es que, **como nos temíamos y constatando la realidad actual**, dicha urgencia por lograr que la **Dirección** pudiera irse de **vacaciones** en agosto con sus deberes hechos conllevó un **boicot directo y premeditado a las movilizaciones que convocamos los sindicatos no firmantes. Boicot llevado a cabo desde la representación sindical firmante del preacuerdo de convenio. No se firmó POR llegar a un acuerdo, se firmó PARA suspender unos paros**. Unas movilizaciones que habían captado el **interés y la inquietud** de círculos ajenos y por encima de nuestra empresa y que, de haber alcanzado su culminación en la Aste Nagusia, seguramente hubiesen conllevado unas **condiciones de acuerdo más satisfactorias** para la plantilla de metro. Pero se prefirió **congraciarse sumisamente** con la Dirección antes que defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Y si **hizo falta frenar los paros**, tanto futuros como los que el mismo día de la firma se venían realizando, **no hubo impedimento moral alguno** en hacerlo desde esos ¿sindicatos?. Nuevamente, **a los hechos nos remitimos. Y nuevamente queda demostrado que lo que CIM dijo** en su día, pese a las críticas que podemos recibir por ello, **es verdad**. Ya lo advertimos. Ojo con lo que se pide, que te lo pueden dar. El coste, visto queda, es y será grave.

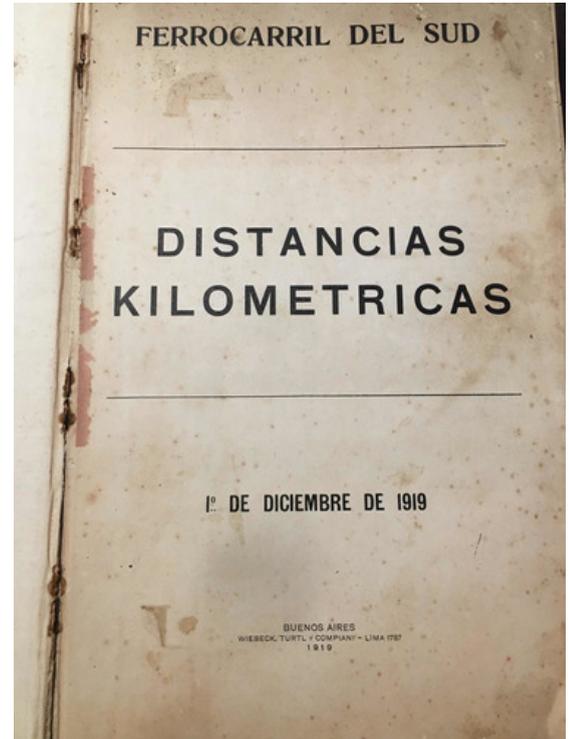
Y queda constatado también que ese **desdén de la Dirección por intentar aunar en la firma del convenio a la mayor cantidad posible de actores** tiene sus consecuencias. Lo de "la mitad más uno", y más con la actual realidad sindical en metro Bilbao, ya **no es visto de resultados fiables**. No solo por la falta de madurez o por la ausencia de garantía de la palabra de algunas personas, sino porque querer **jugar al límite del desprecio** con quienes representamos a la plantilla de metro Bilbao desde la convicción y la honestidad sindical lleva al final a posicionarse del lado de compañías, cuanto menos, poco de fiar.



KILOMETRAJES

Hemos colgado en fechas recientes en el apartado de **publicaciones sindicales de CIM en el Gure Toki** una **tabla con las distancias kilométricas** entre estaciones según residencias. Una tabla que atiende a las **futuras residencias para el personal suplementario** de estaciones, en la que viene **incluída también la referencia de San Ignazio**, para que en otros colectivos de Línea con residencia en dicha estación podáis tener dicha información. **De la misma manera, para colectivos con residencia en otros centros** de trabajo os puede servir igualmente como referencia a la hora de calcular vuestros desplazamientos. Creemos que dicho documento, además, **mejora en su presentación y uso la información que incluso la propia empresa presenta** en la Intranet.

Un trabajo por el que queremos **dar las gracias públicamente a la compañera** que ya en su día tuvo esa misma iniciativa y que ha actualizado y calculado esa información en base a los cambios que están previstos para este próximo **2023**. Un trabajo laborioso que desde **CIM** queremos reconocer públicamente a nuestra afiliada y que esperamos **que resulte de utilidad** a todas las personas que, en mayor o menor medida, podáis ver de provecho su uso para vuestras revisiones de las nóminas.



¿MASCARILLAS EN LOS TRENES?

Las normas, se supone, están para ser observadas. Por **civismo y convivencia**, se entiende. Eso sí, solo cuando interesa. Cuando no, no hay que preocuparse demasiado si quienes han de tomar cartas en el asunto y destinar recursos no lo hacen. Total, **tan importante no será, a fin de cuentas**.

Con **un vigilante por cada seis trenes y tres estaciones** es materialmente imposible controlar que todo **el mundo lleve debidamente la mascarilla en el interior de las unidades**. Gente que no viaja en metro ha decidido que se mantenga dicha norma, parece ser que como poco hasta marzo. Y gente que sí viaja y respeta las normas se da cuenta de que **esto es Jauja**, que a partir de ciertas horas o determinados días se puede viajar sin mascarilla y restregando el culo desnudo en la ventana de la unidad. Y **eso molesta a quien tiene que vivirlo de frente. Pero no interesa poner remedio** ni a lo uno ni a lo otro (que de los dos casos hay ejemplos, y de cosas peores aún). Eso cuesta esfuerzo y dinero.

El domingo 6 de febrero, una trabajadora de la contrata de limpieza sufrió en la estación de Sestao una **agresión sexual** durante su turno de trabajo. Mientras sigue de baja y padeciendo las consecuencias de dicho episodio, nadie ha decidido aportarle ninguna iniciativa efectiva que evite que dicho percance le vuelva a suceder a ella o a cualquiera de sus compañeras. Así que si por una agresión sexual no se le presentan medidas preventivas a quien la sufre (salvo invitar a la víctima a empastillarse y que vuelva cuanto antes a trabajar drogada y conviviendo con el miedo de que le vuelva a suceder algo similar en las mismas circunstancias), si tras las **múltiples agresiones** sufridas antes y después de dicho incidente por personal propio de la empresa seguimos contando con la misma **escasez de medios de seguridad**, si cada fin de semana se organiza un macrobotellón en Peñota y el **fraude** con el salto masivo de canceladoras no reviste especial interés en ciertos ámbitos, por una horda de gente de todo tipo y condición que no respeta al resto de viajeros con su actitud os podéis hacer a la idea de lo que se va a hacer. Lo mismo que hace un pez. **Nada**.

CIM ya os lo hemos dicho más veces, pero sigue siendo necesario recordarlo. **Cuidaos mucho todos y todas**, que nadie se va a preocupar por nosotras por mucho que le vaya en el sueldo ni la décima parte de lo que está en nuestras manos hacer. Llevad vuestra mascarilla cada vez que viajéis en metro, para no dar ni de qué hablar ni de qué hacer. **Nosotros seguiremos denunciando** que el no querer prevenir incidentes no es manera de evitar que éstos tengan lugar y salga gente perjudicada. Esperamos que la **vuelta a la normalidad llegue lo antes posible** y podamos dejar atrás esta etapa de nuestras vidas y sus problemas derivados. Y a **la clientela invitadla a reclamar por escrito** lo que consideren oportuno al respecto, pues al final, **si no queda constancia de ello**, seguiremos viendo a gente con mando en plaza haciendo el doble de lo que hace un pez. **Nada de nada**.