



ColuMna

Marzo 2023

FALLOS Y CONSECUENCIAS

Las críticas, cuando son constructivas, se aceptan y se agradecen. Por ello vamos a intentar plasmar la sugerencia de **enfocar de una manera diferente nuestra información**, de cara a que ésta resulte más apta a todos los paladares. Ojo, no por ello vamos a dejar de denunciar una situación cuando nos parezca injusta o nos crucemos con vendedores de crecepelos milagrosos. Que **lo cortés no quita lo valiente**. A ver qué tal nos sale 😊.

Estas últimas semanas hemos asistido a **diversos descalabros en el servicio**. Episodios que han venido dados por muy diversas causas pero que, al final, han tenido una **afección grave tanto para la clientela como para diversos colectivos** que han visto trastocados de manera grave sus horarios y quehaceres. Que si un fallo informático por allí, una soldadura por allá, una falta de previsión por acá y por el otro lado, unidades que se quedan varadas un día sí y otro también... como hemos dicho más de una vez, **somos afortunados por tener un ángel de la guarda a jornada completa** velando por nosotros y nosotras.

CIM entendemos que **no es la plantilla quien puede solucionar esta realidad** que, como vemos, por un motivo u otro, se repite constantemente. **Hay una Dirección que se encarga de gestionar** el devenir de la empresa y sobre quien recae en toda instancia la responsabilidad de que el servicio no se degrade tal como se está dejando degradar.

Sin embargo, queremos **aprovechar este punto** no para señalar responsabilidades o culpables, sino **para poner en valor el desempeño que todas las personas que se vieron involucradas en dichos episodios llevaron a cabo, con profesionalidad y competencia**. Desde el **personal de Estaciones** que cambia de estación durante el servicio nocturno para atender diversos caos originados por afluencias masivas en otros centros, el **personal de Mantenimiento** que se afanó por recuperar la comunicación de la vía de manera rauda y eficaz, los **Maquinistas** que vieron prolongadas sus salidas por los retrasos sufridos y no dejaron de llevar sus unidades con diligencia, recuperando el servicio con normalidad en cuanto fue posible, el personal del **Puesto de Mando** que tuvo que afrontar dichas situaciones de crisis buscando soluciones con la mayor rapidez posible, la labor de la gente de **Jefatura de Operaciones** gestionando los recursos disponibles en

cada situación... **todas las personas y colectivos que se vieron involucradas en intentar recomponer cada uno de los desaguisados** ocurridos merecen el mayor de los respetos y reconocimientos, más allá de que las posibilidades de cada cual no siempre se correspondan con lo que nos gustaría que fuesen a la hora de encarar una situación de esa índole. Que la ausencia de personal de estaciones al final del servicio laboral diario, por ejemplo, podría haber ayudado a resolver la situación que se dio el 22 de febrero de mejor manera. O que una mejor consideración de eventos apuntados en redes sociales podría haber devenido en evitar situaciones como las de Portugalete o Sopela en fechas de carnavales. Y así en cada uno de los episodios vividos. Pero más allá de recriminar el origen de dichas realidades, **felicitémonos todas las personas que conformamos los colectivos implicados por haber sabido dar la cara y poner en valor nuestros propios puestos de trabajo con eficacia y profesionalidad.** Y esperamos que la Dirección sepa **tomar en valor las experiencias vividas y extraer las conclusiones necesarias** no ya para evitar que dichas situaciones vuelvan a repetirse (que sabemos que se repetirán), sino para valorar en su justa medida a todos los **colectivos** que no solo llevan el servicio diario adelante sino que, en caso de vivir dichas situaciones, **se muestran como necesarios** para recuperar la normalidad y evitar disgustos mayores.

Nadie es imprescindible, mas todos somos necesarios y debemos ser reconocidos y valorados por ello. Cuando vayamos a reclamar que se nos valore, mejor hagámoslo en **comunidad de intereses**, pues ésa será la mejor manera de conseguir un resultado que nos satisfaga a todos. **CIM apostamos por ello.** Lo contrario ya véis a dónde nos ha llevado. Seamos **conscientes de la necesidad de poner en valor cada puesto de trabajo de cada colectivo de la plantilla**, sea cual sea al que pertenezcamos, pues ése será siempre el mejor camino de **conseguir mejoras para todos de manera justa y equitativa.**

ACLARANDO SITUACIONES (MTEs)

Desde **CIM** hemos **solicitado a Jefatura de Línea que se publique con carácter mensual un listado de todas las precauciones y limitaciones en la circulación** a lo largo de todo el trayecto de explotación, sea cual sea la causa que las origine.

Creemos que, al igual que se hace con otras informaciones, en este caso se puede poner a disposición del colectivo de **Maquinistas** una **información que ayude a mejorar** tanto el desarrollo del servicio diario como la seguridad en el mismo, **evitando incorrecciones que pudieran derivar en problemas posteriores** y ampliando la **necesaria interrelación profesional entre colectivos** de trabajo.

Dicha solicitud, además, la vemos como un paso necesario para que **todos y todas podamos ver y valorar que el trabajo de unos no es ni más ni menos imprescindible que el del resto**, como decíamos en el punto anterior, y que **las labores propias siempre dependerán en mayor o menor medida de otros trabajos ajenos.** Algo que, sin duda alguna, creemos que redundará en el **beneficio común de toda la plantilla.**

JUEGO DE TIEMPOS (GOT)

Hace unas fechas varios compañeros de **CIM** se reunieron con representantes de la empresa para **que nos explicaran, y así pudiéramos trasladárselo** a quienes tenéis interés en ello, todos **los desajustes y la falta de concreción en materia de porcentajes de descanso** para turnos del colectivo de Maquinistas. Una reunión provechosa, aunque

seguimos sin estar de acuerdo con esa "doble contabilidad" de los tiempos de trabajo. Si atendemos a la información que aparece en nuestros **libros de turnos**, falta tiempo de descanso, hay incorrecciones entre entradas y salidas de algunos trenes, no concuerdan horas de toma y deje de algunas unidades. Si se atiende al **GOT** (herramienta informática usada por la empresa para configurar los turnos), la contabilidad del tiempo de los turnos con segundos incluidos sí que permite cumplir lo pactado en convenio y que todas esas **anomalías que desde CIM detectamos y solicitamos que fuesen resueltas** sean subsanadas. Pero claro, cualquier trabajador no dispone de dicha información y es lógico que surjan preguntas y protestas al respecto. Por eso, **desde CIM hemos solicitado formalmente que se disponga dicha información de la manera que resulte oportuna**, para que esté accesible para todo el personal afectado, y así todos y todas podamos tener al alcance el desarrollo de lo acordado para nuestras condiciones de trabajo.

La Dirección **se comprometió a respondernos** en febrero sobre los **tiempos necesarios para corregir dichos desajustes y clarificar la situación**. Ya en la segunda quincena de marzo, **seguimos sin recibir noticias**. Esperamos que **cumplan con su compromiso** y su palabra a lo menos tardar y que dicha cuestión deje de ser materia de polémica.

RUTÓMETROS Y MATEMÁTICAS (SPVEs)

Las mesas de negociación son los nuevos altares aztecas. Del actual convenio colectivo, en relación al colectivo de Estaciones en su conjunto, las consecuencias del acuerdo adoptado no podemos compartirlas como positivas. **Se sacrifica personal de Plentzia, Sarriko e Ibarbengoa** (por muy suplementarizada que esté, es el suplementario quien deja de cobrar esos turnos en fin de semana -**turnicidad, nocturnidad y kilometraje de menos** aparte- y **el colectivo el que pierde presencia** en estaciones) y **se reduce el horario presencial** en las mismas; **los puestos de Lutzana, Lamiako y Berango desaparecen** a cambio de una cobertura menor *de paso* por dichas estaciones; **se ignora al personal de estaciones que pasan de 3 a 2 posiciones** en puntas de absentismo; **se minimizan los apoyos en las estaciones con más carga de trabajo, desapareciendo los 40 turnos de apoyo semanales en ellas** a cambio de los de los actuales rutómetros; se **prolongan las diferencias de valoración económica dentro del propio colectivo**, sin atender tampoco las **realidades existentes según el centro de trabajo**; todo eso teniendo que venir incluso **el personal suplementario más días a trabajar al año**. ¿Es un cambio positivo para el colectivo de SPVEs? ¿Justifica la subida de nivel de dos residencias, ignorando en sus reclamaciones al resto, todo lo que acabamos de describir? ¿Es bueno para el colectivo de estaciones que la actual situación de descobertura del servicio siga en aumento?

Haciendo cálculos, **no hay una ganancia neta de presencia ni de carga de trabajo para el colectivo. Lo que se pone por un lado se quita por otro**. Y ojo, lo que se quita, como hemos visto, tiene difícil solución de cara a poder recuperarlo en el futuro. **CIM lo hemos intentado en la CAMOTL** celebrada recientemente para tratar el tema de los rutómetros (ahí tenéis nuestro **Columna Exprés** de este mes, resumiendo dichas reuniones), pero la línea de trabajo finalmente apoyada por una mayoría ha ido en otra dirección. Mientras, **lo que se consigue no responde plenamente a lo que se nos ha vendido** (pues la cobertura de DJCs en verano, aparte de limitada en cuanto a fechas, tampoco cubrirá muchas de las estaciones). Y económicamente, **la diferencia de nivel** (destacable para quien tuviese turnos de trabajo durante todo el año en estaciones de nivel C... cada cual que revise su PAS y haga cálculos, descontando los turnos que le toque realizar en estaciones de nivel superior) **se sufraga con el gasto que la empresa ahorra** con los recortes de servicio antes apuntados, aparte de esos "ahorrillos" de los que tanto

oímos hablar con la ausencia de cobertura de estaciones. Por otro lado, sin contar esos cambios nocturnos de estaciones en Carnavales, debido a la falta de previsión ante la afluencia de viajeros a diferentes eventos, **sólo en febrero de este año ha habido 125 turnos sin cubrir respecto al servicio acordado en convenio**. **CIM hemos protestado** formalmente por esta cuestión en el foro debido, que es el comité de empresa, y **hemos pedido la información** de manera precisa y detallada y que se tomen medidas para solucionarlo. Protesta a la que se han unido otras secciones. No hay una mayor inversión pactada de cara a **aumentar los recursos en el colectivo de SPVEs de forma estable** y con condiciones contractuales dignas (ahora entrará **personal eventual “de segunda clase”**). La empresa lleva años cómoda achacando dicha situación al **absentismo** existente, cuestión en la que coincidimos que tenemos un problema serio. Pero observamos que por su parte **falta también una voluntad real para afrontar dicho problema** sin perjudicar a nadie (los **DDAs** crecen cada año que pasa, mientras que nunca se ha ajustado la plantilla de manera que su cobertura se calcule por encima del 8% de absentismo estipulado, dentro del cual se introducen dichos permisos). Veremos hasta qué punto la empresa tiene en consideración la necesidad de dar un servicio eficiente y con los recursos suficientes para la atención de sus propias dependencias. Hasta entonces, **es la relevancia del colectivo de SPVEs la damnificada** en todo este asunto. **Y por extensión, nuestros propios puestos de trabajo** a largo plazo.

En su día, **CIM** firmó un acuerdo de **convenio** en el que se conseguía que las **plazas que no iban a cubrirse de la por entonces aún futura estación de Ibarbengoa se estableciesen como estructurales en el colectivo de SPVEs y de manera inmediata**, adelantándose a la apertura de dicha estación. Cierto, a cambio de dejarnos **pelos en la gatera, como la cobertura de Urbinaga**, que desde entonces venimos reclamando pero sin un respaldo mayoritario, lo cual hace difícil que podamos llevarlo a buen puerto. De todas maneras, estimamos (y seguimos pensando) que **fue un acuerdo positivo, pues el colectivo ganaba presencia y peso específico dentro de la plantilla**. Así fue refrendado por nuestra afiliación **sin que nadie por entonces se opusiera a ello**. Una década después ha habido gente que para justificar sus acuerdos nos ha criticado por ello, lo que nos parece un poco fuera de lugar. **Ahora**, defendiendo lo que se afea a terceros sin atender a la verdad para justificar lo acordado con la firma propia, vemos que no solo **no se cumple lo pactado** (ya ha habido turnos de apoyos de fin de semana de CAV y ABA anulados, así como algún turno de rutómetro; y a la **creciente ausencia de cobertura en estaciones** tampoco vemos que se le haya buscado solución alguna) sino que se plasma la apuesta de **sacrificar condiciones ajenas con tal de evitar en las propias aquello que se considera peor**. No, no es un mero modo de expresarse. Es un modo de pensar y actuar. Y **CIM no lo compartimos. VALORADLO Y DECIDID QUÉ FUTURO QUERÉIS**.

PROBLEMA LATENTE (PMC)

Hay **marejada en el Puesto de Mando**. Las personas que allí trabajan han sido unas de las **damnificadas por el acuerdo de convenio** firmado el año pasado, al ver cómo sus **reivindicaciones y necesidades** de mejoras y correcta valoración de su trabajo han sido **desatendidas** por quienes finalmente alcanzaron un acuerdo con la Dirección. Ello ha generado un **malestar general en dichos colectivos**, que ven cómo el esfuerzo que han invertido en cumplir con sus obligaciones, cómo las crecientes cargas de trabajo, cómo las condiciones de turnos y asignación del servicio, cómo, en definitiva, su día a día laboral, **ha sido ninguneado** por quienes han rubricado el acuerdo que hasta el año que viene inclusive regulará nuestra realidad profesional.

Cuando **CIM** decimos que el actual es **el peor convenio de la historia de metro Bilbao** no solo es porque vemos que lo que pueda ser estimado como positivo en su contenido **no justifica todo lo que a cambio de dichas mejoras individualizadas se ha sacrificado**, en el presente y de cara al futuro. Lo decimos también porque **el ninguneo al que deliberadamente se ha sometido a diversos colectivos y centros de trabajo ha derivado en perjuicios directos** para las personas que se han visto como moneda de cambio, por acción u omisión, en beneficio ajeno.

Desde **CIM**, juntamente con Ela y Ugt, **hemos solicitado una reunión formal conjunta a la Dirección para analizar dicha situación e intentar buscar soluciones** a dicha realidad. **CIM** creemos que **el trabajo sindical sí merece la pena**, sí tiene un valor y sirve para mejorar, siempre que lo enfoquemos **desde el compromiso y una actitud proactiva, dejando de lado sumisiones** de un tipo u otro que, ya lo decimos, nos han llevado a un panorama de incluso **enfrentamientos entre diversos colectivos**. Y **eso no es bueno para nadie**, al menos para nadie que forme parte de la plantilla.

CIM siempre apoyará cuantas **medidas y actuaciones ayuden a resolver los problemas que atañan a cualquier colectivo** de nuestra empresa, ya sea de manera individual, ya sea atendiendo a la generalidad de trabajadoras y trabajadores. Ya hemos dado **muestra sobrada de ello** en más de una ocasión, y no por tener mayor o menor representatividad aquí o allá hemos dejado de lado lo que hemos creído justo en beneficio de intereses personalizados. La única mafia que nos gusta es la de Coppola. Por ello creemos que es bueno **trabajar en unión** con quienes, **aparte de nuestro Colectivo, muestren una disposición sincera de cara a solventar los problemas de cada departamento en general, y en el caso que nos ocupa ahora, de los distintos operadores del Pmc.**

En la negociación del convenio **CIM** defendimos **diversas medidas que pudiesen valorar y mejorar debidamente** las actuales condiciones de trabajo del que se supone es el órgano crítico para el servicio de la empresa. Ahora, en este último **Comité de Empresa**, **hemos llevado por nuestra parte a debate la cuestión del abono de centiles** a colectivos de nivel E, atendiendo a una realidad en su valoración que, con las actuales herramientas (la famosa VPT), no puede reflejar con realismo el desempeño diario de quienes cumplen allí sus tareas. Desde aquí **animamos a todas las representaciones sindicales** a sumarse a cuantas iniciativas se puedan plantear para intentar solventar algo que es injusto a nuestro entender y que plasma una situación que no hace sino devaluarse con el tiempo, tanto en condiciones de trabajo como en expectativas de futuro.

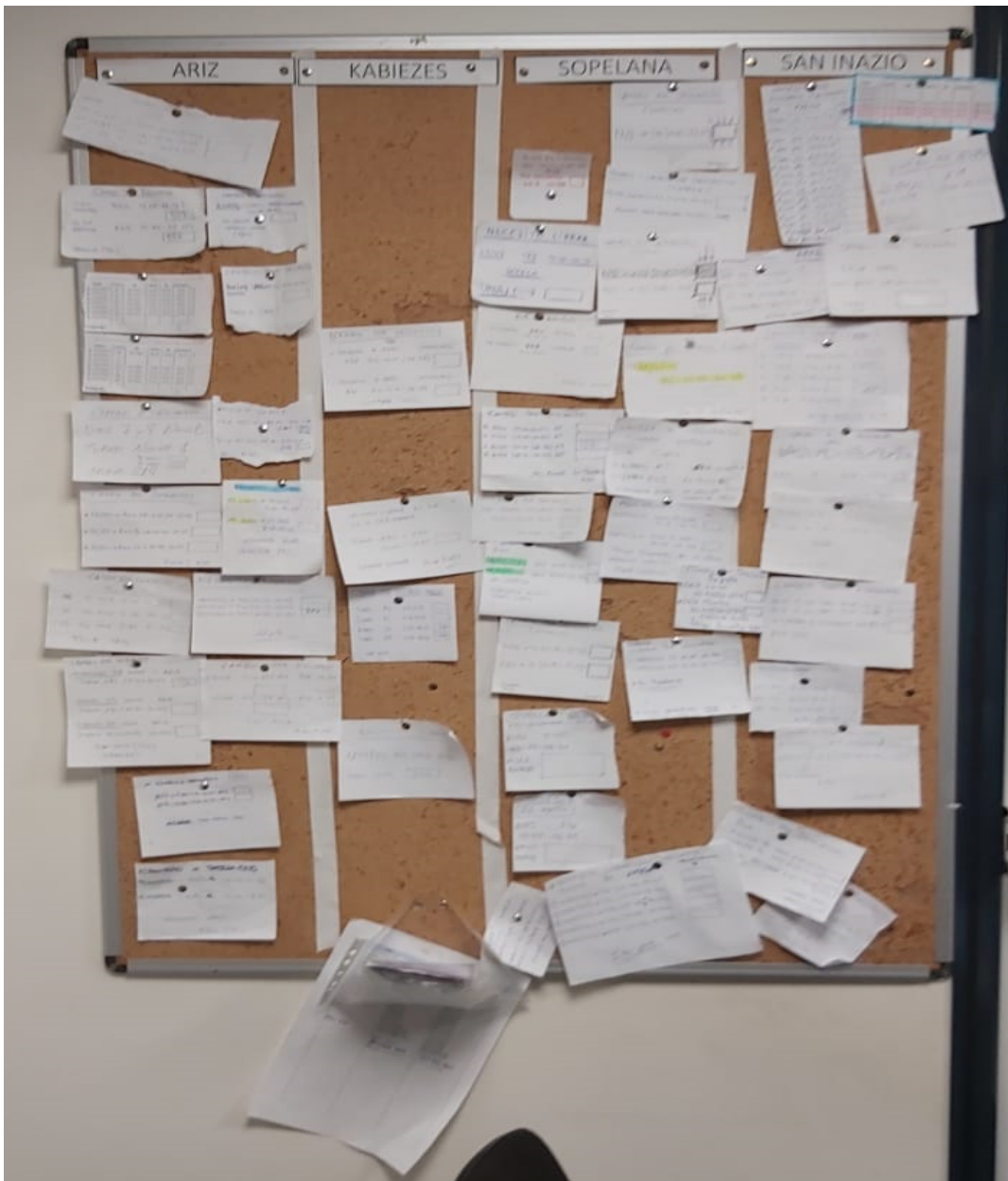
Sí, los sindicatos sí sirven para algo. Tal vez no todos busquen lo mismo, tal vez no se consiga siempre todo lo que se pide y se merece, pero quienes apostamos por el **trabajo y una actitud reivindicativa acorde al compromiso libremente adquirido** sí creemos que es necesario contar con el apoyo y la participación de todos y todas. **Por nuestro bien** como trabajadores. **Por nuestro futuro** y el de quienes vengan detrás.

ACOPLAMIENTOS

55 años. La edad maldita. Cualquier empleado o empleada con un problema médico que le acarree **una invalidez** para desempeñar sus funciones laborales **puede verse en la calle** tal cual, con una palmadita en la espalda y una indemnización que únicamente le augura un porvenir incierto a medio plazo. Una **situación que CIM creemos injusta**, sobre todo cuando la mayor parte de la plantilla prolonga su carrera laboral en metro Bilbao por décadas, y esa dedicación y desempeño diario finalmente en dicha situación creemos que merece algo más que una respuesta tipo "es lo que hay".

Se está trabajando en la **comisión de acoplamientos** para actualizar el texto normativo existente. **CIM hemos planteado esta situación** en dicho foro. Por parte de la empresa no hay intención de modificar en estos momentos una situación que ellos mismos reconocen como **desafortunada**. **CIM** somos conscientes de que es una **situación que merece nuestra atención**, dado que la media de edad de la empresa va creciendo paulatinamente, y la mayoría ya estamos *en la cara B del disco*. Es nuestra intención **llamar la atención al conjunto de la plantilla** sobre dicha realidad, y que de cara a próximas negociaciones del convenio, que será donde sí podamos pelear por mejorar dicha situación, **podamos contar con el respaldo suficiente** para conseguir **que nadie se vea apartado como un juguete roto** tras toda una vida de esfuerzo y trabajo.

EL PRECIO DE 30 EUROS



Y a buen entendedor...

www.metrocim.com