



ColuMna

Junio 2023

IDA Y VUELTA: AÚN ESTAMOS A TIEMPO

Recientemente, se ha comunicado la **habilitación, a propuesta de personal de Línea, del billete de 2 viajes para determinados eventos** en estaciones donde la afluencia de viajeros convierte la venta de tickets en una odisea plagada de inconvenientes. Una **medida razonada y razonable**, la cual ha sido **aceptada y va a ser puesta en práctica** para próximas fechas en relación a la celebración de varios conciertos que moverán gente a mansalva.

Sin embargo, hay un detalle que puede convertir lo que en principio es una iniciativa práctica y beneficiosa en diversos sentidos en **un desastre y un foco de problemas gratuitos**. El hecho de que **no bonifiquen dichos billetes la estancia de vehículos en parkings** es algo que vemos como una llamada al desastre. Un **motivo de queja** que ya nos habéis hecho llegar y que **CIM compartimos plenamente**, ya que es exponer al personal de estaciones a un problema que no tendría por qué darse. Problema que no se va a sufrir en despachos del departamento de Comunicación y Marketing pero que, sin ir más lejos, en estaciones como Etxebarri, Leioa o Ibarbengoa **va a dar pie seguramente a más de un altercado. Y con razón.**

A sabiendas de la conflictividad que puede generar dicha situación, **CIM nos hemos dirigido a la empresa para que reconsidere dicho detalle y permita que dichos títulos bonifiquen la estancia de vehículos particulares** en los parkings que gestionamos, al igual que el resto. Lo contrario nos tememos que sería **poner voluntariamente a los pies de los caballos** al personal de estaciones que tiene que atender a la clientela sin motivo justificado.

Aún **queda tiempo para solventar dicha situación**. Esperamos que las mentes pensantes de la empresa tomen nota de ello y procedan a hacer una **modificación a nuestro entender necesaria y sencilla**, que ahorrará disgustos y problemas a todas las partes.



¿FORMACIÓN DE CALIDAD?

Este *Columna* toca señalar con el dedo. Y **agradecemos enormemente que desde diversos colectivos nos hagáis llegar comentarios y quejas** que es necesario señalar y procurar arreglar.

Recientemente vemos cómo varias hornadas de **nuevo personal se van incorporando a la plantilla de Metro Bilbao**. Personal que, en el caso de las estaciones, viene no solo a **cubrir el déficit de personal existente** en la plantilla estructural de dicho colectivo, sino también para **poder llevar a cabo los servicios previstos para este verano**. Sin embargo, vemos que **su formación está resultando un poco accidental**, quedando en muchas ocasiones en manos de compañeros y compañeras que apenas llevan unas semanas de servicio práctico en la Línea y que muestran su sorpresa al ser designados para formar a otras personas que **prácticamente están en su misma situación**. Momentos en los que aprovechan y suman capacidades para **descubrir en algunos casos instalaciones de estaciones donde ambas personas no habían estado nunca previamente de servicio**. Una realidad que, creemos, **desvirtúa y minusvalora la formación de unos y otras**, pues difícilmente se puede solventar la falta de experiencia y de conocimiento previo de los centros de trabajo por mayor valía profesional que demuestren las personas agraciadas con esos tres euritos de prima de formación.

Desde **CIM** siempre hemos apoyado la **necesidad e importancia de una formación de calidad** para todo el personal laboral de la empresa. En el convenio firmado el año pasado **se apostó incluso por disminuir dicha formación** a diversos colectivos de mantenimiento, cuestión que ya hemos abordado con profusión en escritos anteriores. Y **realidades** como la que detallamos ahora **no ayudan a mejorar la calidad** de la que ha de recibir el personal de reciente contratación. No por el hecho de ser eventuales merecen tener unas condiciones formativas más precarias. Eso **no deviene en absoluto en beneficio de nadie, ni a nivel individual ni a nivel del colectivo de SPVEs**.

No vamos a entrar a valorar **qué medidas pueden solventar dicha situación**. Ya hay cabezas pensantes más que de sobra en un **departamento** que no hace más que crecer en número de miembros y que entendemos **capacitado para poner remedio a esta realidad**. Por el bien de todos y para **evitar luego problemas que señalen a unas personas y perjudiquen a todas**, esperamos que se tomen cartas en el asunto y que no se perpetúe dicha situación.



ROSMIMAN

En el mundo de la gestión empresarial, una de las máximas clásicas siempre ha sido la de **"lo que funciona, no lo toques"**. Parece ser que **en el CTB, sin embargo, no han oído hablar de ella** (o igual sí, pero había que atender otras *prioridades*) y han decidido en fechas recientes adquirir **a coste desconocido** una **herramienta informática nueva para la gestión del Mantenimiento** de diversas empresas bajo su paraguas de gestión.

En el caso de **Metro Bilbao**, en Línea hasta la fecha siempre hemos hecho **uso del Lanzador** para poder gestionar diversas cuestiones relativas al mantenimiento de instalaciones, material móvil y demás. Un sistema que se ha mostrado **solvente** y que en **más de 25 años** ha ido mejorando sus prestaciones. **Pero lo que CTB dice, palabra de Dios**, y aquí por norma general no se da muestra de querer llevar la contraria a lo que venga dictado, por inverosímil que a veces pueda parecer. Y una herramienta que se viene usando puntualmente en determinados colectivos de Mantenimiento desde hace ya un tiempo es implementada deprisa y con calzador a última hora en Línea y PMC.

Recordemos cómo la adquisición de herramientas informáticas en Metro Bilbao ya fue en su día **motivo de escándalo**. Desde **CIM** criticamos profusamente la adquisición de una super-mega-ultra chachi herramienta informática que, al módico precio de **más de 300.000 euros**, iba a ser la panacea en temas de planificación de jornadas y turnos de trabajo. Una inversión que al final, por ineficaz, acabó **en el cajón de los trastos rotos**. Y no nos equivoquemos, que quienes estaban entonces en determinados puestos hoy aún andan cerca. Con la experiencia que atesoran, nos sorprende que vuelvan a recorrer ciertos **caminos tan escabrosos**.

Aquí nos encontramos pues con un caso que, tal vez sea por la **novedad**, nos retrotrae a dichos momentos. Ignoramos si se habrá abonado con algún dinero de esos que aparecen en cajones y luego cuestan cabezas, pero **entre el personal que ha de hacer uso de este nuevo invento no ha suscitado más que críticas**. Ignoramos a qué ha venido la **urgencia de su implantación** para la confección y gestión de partes de avería, toda vez que la adjudicación fue solventada en mayo por el CTB, pero nos vemos con una aplicación sobre la que **la formación ha sido paupérrima**, con una **interfaz calificada como poco práctica, intuitivamente nula** y que supone un cambio de funcionamiento que va a conllevar a corto plazo la **desvirtualización de las estadísticas** de averías y avisos. Y eso teniendo en cuenta que es una **herramienta incompleta**, pues para la mayoría de instalaciones **todavía hay que hacer uso de la anterior, el Lanzador**.

Lo dicho, las prisas no son buenas. En breves se va a celebrar una reunión de la **Comisión de Formación** para preparar los cursillos y el plan formativo del año que viene. Desde **CIM éste es uno de los puntos que vamos a defender incorporar**, pues vemos que a una parte ingente de la plantilla se le ha obligado a padecer una situación que entorpece nuestro quehacer profesional. **Las prisas no son buenas, y tocar lo que funciona, por norma general, tampoco**.

El coste por contratos de alta dirección crece un 9,2%

J. G.

BILBAO. Uno de los epígrafes de gasto que más creció en Metro Bilbao en 2022 fue el coste salarial de los contratos de alta dirección. El año pasado, este concepto requirió de un desembolso de 701.000 euros, cuando el ejercicio anterior había supuesto

642.000 euros, un 9,2% más.

La dirección del suburbano explicó ayer que, durante el pasado ejercicio, hubo «un solape» entre dos directores, lo que aumentó el número de altos cargos: uno que se jubilará en breve y otro que va a ocupar su puesto. Esta medida se adoptó para garantizar «una correcta transferencia del conoci-

miento» de sus funciones y labor.

Según la auditoría, a lo largo de 2022 ha habido siete personas ocupando puestos de alta dirección (6 hombres y una mujer). Sus sueldos medios han sido de 85.722 euros para los hombres y 89.082 para la única mujer. Fuentes de la empresa sostienen que el incremento de estos salarios ha respetado los Presupuestos Generales del Estado, que fijaron una subida para empleados públicos del 2% (posteriormente, se autorizó otro 1,5% por la inflación).

Entre esos gastos por aquí, subidas VIP por acá... luego es duro escuchar que para la mayoría del personal laboral solo puede haber recortes y migajas que nos hacen perder poder adquisitivo, y que encima se nos presente como un logro y un resultado inmejorable aún a costa de los perjuicios causados. ¿Vamos entendiendo por qué hablamos siempre del peor convenio de MB?

GUÍA DE REDUCCIONES DE JORNADA EN METRO BILBAO DE CIM

En breves **CIM** vamos a publicar **para toda la plantilla** un trabajo que ha concitado el esfuerzo y la labor de diversos compañeros y compañeras. **Algo inédito en nuestro entorno laboral** y que creemos **necesario y útil**, habida cuenta de la **necesidad de conciliación** que se va demostrando como una de las mayores preocupaciones del personal. **Una guía, acompañada de diversa documentación y vídeos que encontraréis también disponibles en nuestra página web www.metrocim.com, y que pretende abordar todas las diferentes casuísticas relacionadas con las reducciones de jornada**, tanto a nivel de jornada laboral como retributivo y demás.

Un trabajo por el que queremos agradecer y reconocer públicamente una vez más la labor de cuantos **compañeros y compañeras de CIM se han involucrado en llevarlo a cabo en beneficio de toda la plantilla**. Un trabajo que esperamos **resulte del interés y utilidad de todas** las personas que se vean en la necesidad de plantear una solicitud de reducción de su jornada de trabajo, y que pueda **solventar todas las dudas** que dicho cambio les pueda suponer. Una labor que, cómo no, estará **abierta siempre a las aportaciones e iniciativas de mejora** que podáis compartir, y que estamos seguros de que, como en muchas ocasiones anteriores, **abrirá una vía de trabajo que será imitada y compartida** en otros colectivos e instancias. De lo cual nos alegraremos, pues al final todo ese trabajo también redundará en beneficio de todos y todas.

Pronto lo tendréis a vuestra disposición tanto en el Gure Toki (las personas-sindicatos-CIM) como en nuestra web. Y, como siempre insistimos, no tengáis problema alguno en hacernos llegar cuantas cuestiones estiméis oportunas sobre éste o cualquier otro tema. **CIM seguiremos haciendo cosas y trabajando para mejorar**. Aquí tenéis **otro fruto de dicha labor**. Esperamos que os guste.



www.metrocim.com