

NUEVA SUBIDA SALARIAL DEL 2023

Portada > Economía > Trabajo

Los funcionarios vascos recibirán otra subida salarial del 0,5% por el alza del PIB español

El incremento, ahora en el 3%, llegará hasta el 3,5% en el año si se confirma que el crecimiento de la economía nacional supera el 2,1%

Desde Madrid se nos está maquillando la papeleta que nos dejó la firma de un mal convenio.

Próximamente, se prevé una **nueva subida salarial del 0,5% en el 2023**, que se aplicará **de forma retroactiva en el 2024**. Con ella, finalmente la subida que veremos este año aún en curso respecto al 2022 será del 3,5%, aún lejos del 5,7% de subida del IPC del año pasado.

Dicha subida **deberá ser aprobada primero en Madrid y en Gasteiz antes de aplicárnosla en nuestras nóminas el año que viene**. Sobre dicho montante final se basarán las tablas salariales del **2024**, año para el que se establece una **subida del 2% (más otro posible 0,5%** en función de diversos factores). Subida también **lejana del IPC**, que se estima que cerrará este año sobre el 3,5%.

Con todo ello, nos encontramos con que **en el período de la vigencia del actual convenio perderemos aproximadamente un 6% de media de poder adquisitivo** respecto al IPC. **Esas son las cuentas**. En cuanto se confirme esta última actualización, os publicaremos las correspondientes tablas salariales finales del 2023 y las originales del 2024. Veremos cómo se procede al pago de estos nuevos cambios.

SEGURIDAD

Recientemente, tras una petición de personal de estaciones, **se ha reforzado la seguridad en la estación de Sestao** los fines de semana por la mañana. Un tramo horario en el que lo mejor de cada casa vuelve de sus correrías nocturnas y en el que para algunos la fiesta por sistema no termina aún y lo mejor que pueden hacer para seguir la jarana es convertir aquello en **el Salvaje Oeste**. Máxime cuando la ausencia de personal de seguridad en ese determinado espacio horario (los primeros trenes de la mañana) les daba **impunidad** total para hacer lo que se les ocurriese. Y normalmente sus ocurrencias no eran buenas: fraudes sistemáticos, insultos y vejaciones diversas al personal de estación, cámaras arrancadas del techo, instalaciones vandalizadas, papeleras reventadas a patadas, graffitis en las paredes...

Los pocos fines de semana que se ha remodelado el servicio para dar la cobertura que se solicitó dan **como resultado la ausencia prácticamente total de incidentes** reseñables. Creemos que es una muestra objetiva y real de varias **cuestiones que desde CIM venimos defendiendo** desde siempre, aunque casi siempre en solitario:

- Una **dotación de recursos de seguridad objetiva y práctica redundante no solo en la seguridad del servicio y de las instalaciones, sino del propio personal** de la empresa. Hablar de "estados policiales" queda muy bien de cara a ciertos ámbitos y desde realidades donde no se sufren dichos inconvenientes pero al final constatamos que no es sino una excusa para no involucrarse en la **resolución real del problema de seguridad** que se vive en estaciones.
- La **involucración de los trabajadores y trabajadoras es fundamental** para intentar solucionar lo que determinamos como nocivo en nuestros puestos de trabajo. A nivel personal, a nivel sindical, a nivel profesional. A todos los niveles. Por eso seguimos insistiendo en lo tremendamente importante que es que **tomemos conciencia** de que sin nuestra participación y nuestro compromiso individual es imposible resolver lo que está mal.
- Es debido **reconocer** que desde el Departamento de Seguridad y la compañía privada encargada de dar el servicio se ha tomado **una decisión razonable, práctica, responsable y útil**. Cuando hay que criticarles se les critica, pero es obligado reconocer con criterio los aciertos cuando se adoptan decisiones acertadas.

VALORES Y VALERES

Parece que la cercanía de las Navidades inunda nuestros espíritus. Si en verdad somos unos amores. Para que luego encima nos vengamos abroncando y dando lecciones morales de un sitio y de otro. Pero, bromas aparte, y tal y como hemos hecho en el anterior punto de nuestro *Columna* y en tantos otros escritos anteriores, creemos que es **necesario poner en valor** la labor de quienes en Metro Bilbao pueden dar **ejemplo de profesionalidad y empatía**, así como **denunciar la existencia de problemas y situaciones fuera de lugar**.

Seguramente **el de SPVEs es uno de los colectivos, sino el que más, que mantienen las condiciones de trabajo en sus puestos más endeble y expuestas**, con un nivel de **productividad**, en algunas ocasiones y dependiendo de las fechas, eventos, instalaciones cercanas, festividades y otras circunstancias, sin olvidar sus quehaceres profesionales habituales, que hace que **su presencia sea no solamente necesaria sino indispensable** (que se lo pregunten si no a quienes se quedaron atrapadas recientemente en el ascensor exterior de Abatxolo -sin servir- o Gurutzeta -sin personal aún de mañana-, o al viajero que estuvo dos horas de reloj esperando la llegada de una ambulancia para su traslado al hospital tras accidentarse en Sestao, por comentar los casos más recientes; o a los turistas que, cada vez en mayor número, usan el servicio de MB para sus desplazamientos por el Gran Bilbao). Eso **no debería ser puesto en duda nunca**, por mucho que desde ciertas instancias se mantenga la **intención de optimizar gastos y reducir el peso específico de dicho colectivo** (ojo, que igual si se quita un puesto de SPVE se puede poner en nómina a un *tiktokero*, a saber). Todo ello **contradiendo lo que luego se vende como valor de empresa** ("**Calidad: excelencia en el servicio y la gestión, ajustándose al máximo a las necesidades del cliente interno y externo**" y blablablablablabla....).

Por ello, **CIM** entendemos que hay situaciones que, más allá de resultar coyunturales, dan **muestra de la valía de unas y otras personas**, revelando la utilidad de diversos puestos de trabajo. Y, **para muestra, otro botón:**



Entre SPVEs es conocida la **situación del báculo de Gurutzeta**, víctima de un accidente que pone **en duda su integridad**. Tal es así, que a las diversas funciones de quien esté de servicio en dicha estación, se añade de un tiempo a esta parte la **función de "paseante"**. Como hay pocas cosas que hacer y poca gente que atender allí, alguien ha decidido que es mejor subir y bajar escaleras cada hora. Ejercicio de cardio continuo. Básicamente, **un "mira a ver si se ha caído"** que se prolonga ya **desde octubre**. Nos resulta un poco fuera de lugar, siendo suaves. Como los **buzones del Olentzero**, algo tremendamente ferroviario y profesional, pero de eso hablaremos otro día.

Nos consta que **desde Instalaciones ya se ha señalado lo inapropiado de la situación**, instando a solventar dicho problema a la mayor brevedad posible. Algo digno de gratitud y reconocimiento público. Lamentablemente, **no parece haber visos de solución a corto plazo**. Ciertamente, esta situación choca frontalmente con otra afirmación de tener como misión de la empresa *"la incorporación de los últimos medios de seguridad, tanto humanos como tecnológicos"*. A todas luces estamos ante **una situación que reviste cierta inseguridad, sobre todo para los viandantes**. De hecho, con esta estampa se **incumple otro de los valores de gestión** de la empresa (**"Compromiso: responsabilidad personal para cumplir con el cometido asignado con una actitud de aportación, implicación y respeto hacia nuestros compañeros y la sociedad"**).

Con todo ello queda una vez más a la vista de todo el mundo **quién da el callo en su puesto de trabajo día a día en Metro Bilbao. Qué puestos son realmente insustituibles. Quién se hace valer y a quién hay que agradecer su preocupación e insistencia ante la existencia de problemas**. Y cómo hay una **literatura recurrente** al hablar de Metro Bilbao que **se demuestra como mera palabrería**, como demagogia hueca, *concebida como un lujo cultural por los neutrales que, lavándose las manos, se desentienden y evaden (Gabriel Celaya, 1955)*.

CIM nos hacemos eco de dicha reclamación e instamos a quien corresponda a solucionar dicha situación cuanto antes. **Ojalá no tengamos que vivir una desgracia**. El ángel de la guarda del metro vuelve a tener la lista cargada de tareas. Y las **broncas, en casa de cada cual**.

EL POR QUÉ DE LAS COSAS (ABSENTISMO EN MB)

De un tiempo a esta parte, desarrolla su labor en Metro Bilbao una persona (Antonio Díaz) encargada de analizar el engorroso **problema del absentismo existente en nuestra empresa**. Un problema que nos afecta a todos y todas, y para el que desde **CIM** le deseamos **el mayor de los éxitos** en su trabajo, pues las mejoras que puedan hacer variar esta realidad devendrán **en beneficio igualmente de todos y todas**.

No pretendemos ser los *jubilados de la valla de obra* que se inmiscuyen en la labor ajena. Sin embargo, creemos **necesario dar cuenta de realidades** que, a nuestro entender, influyen en el actual estado de las cosas. Situaciones que no ayudan precisamente a que la **"afección a la empresa"** sea un valor en alza entre la plantilla. A **CIM** también nos han tachado de *desafectos*, que si *"el no por el no"* y todo eso, aunque tenemos a orgullo llevar nuestra independencia y compromiso de frente. Por lo que suponemos que podemos hablar con conocimiento de causa.

Nos parece relevante que **se den situaciones que contribuyen de continuo a esa creciente desafección**. Todas hemos oído hablar en la calle del **creciente individualismo**, la **falta de opciones de futuro**, el **engaño de la meritocracia**, las **políticas de clase** o la **escasez de alternativas**. De todo ello podemos encontrar **ejemplos diáfanos en nuestro entorno laboral**. No obstante, a efectos personales todo ello queda en **mera teoría hasta que nos toca sufrir** los **desaires** de un jefe de departamento, la **falta de respeto a nuestros derechos legales** como trabajadoras y trabajadores, la **falta de cumplimiento de acuerdos** adoptados que se manifiesta en **peores condiciones** de trabajo, la **ausencia de oportunidades** de mejorar profesionalmente, la **carencia de empatía** hacia una situación personal, tener que trabajar con una lesión mal curada... todo ello lo **vemos en el trabajo que CIM hacemos día a día**. Y eso dificulta las cosas.

Difícilmente se va a solucionar nada, por mucha medida que se procure implementar, si **cuando una trabajadora pretende hacer uso de nuevos derechos sobre permisos laborales la empresa se niega a incluir su disfrute sin ni siquiera razonar su negativa**. Difícilmente se puede tener afección hacia quien te niega diversos derechos y te obliga a judicializar incluso leyes ya aprobadas. **Es incomprensible llamar al compromiso cuando a la hora de llevarlo a cabo en circunstancias**

personales adversas no siempre se facilitan las cosas, dejando en la trabajadora afectada una sensación de angustia que no ayuda a solucionar nada. Es muy mejorable que se acuerden criterios de confección de las condiciones de trabajo del personal y que haya personas obligadas a hipotecar sus reducciones de jornada para compatibilizar trabajo y vida. Resulta insultante aceptar que haya trabajadores de primera y de segunda en función de su situación contractual, y que a estos últimos se les mantenga en una constante situación de inquisición valorativa. O intentar establecer como inevitable la pérdida de nivel adquisitivo cuando por otro lado aparecen nuevas y sorprendentes cuentas de gastos. O minusvalorar los derechos y condiciones de multitud de personas en función de su colectivo o su residencia laboral y la empresa no solo se halle cómoda con dichas iniciativas sino que por su propio interés de gestión, las promueva y aliente.

No solo es el mil veces escuchado "nadie te va a agradecer que vengas enfermo a trabajar". Es que al final **los estímulos negativos que encaramos en nuestro entorno laboral los acabamos incluso somatizando.** Es el también conocido "me ponéis enfermo" llevado a la práctica. Cuando, sumando las vicisitudes de cada cual, ese panorama del día a día **acaba incluso por alterar tu estabilidad física o emocional** hasta el punto de **verte incapacitada** para desarrollar tus obligaciones hay que saber parar, apearse y procurarse los cuidados necesarios. Y en una plantilla que va **envejeciendo (que ésa es otra)**, esas necesidades van a más.

Esa desafección de la que hablábamos, basada en estímulos negativos, conlleva un malestar que la retroalimenta, con sus consecuencias y sus circunstancias, y ante ellas la gente aprende a anteponer su propio bienestar. Lo que siempre decimos que hay que hacer pero nunca hacemos es lo que la gente ha tomado conciencia de priorizar por encima de otras cuestiones. Antes aguantábamos carros y carretas. Ahora ya no.

Seguramente **todos y todas podemos aportar** nuestro granito de arena para que la situación mejore. A nivel personal, a nivel profesional, a nivel sindical, a nivel humano. Pero **si quien mayor ejemplo puede aportar no lo hace** y no se involucra más allá de intereses particulares o directamente ajenos, **va a ser tremendamente complicado**, por no decir imposible, que los recursos y la labor que Antonio Díaz está desarrollando puedan acabar en buen puerto.

LA PREGUNTA PUÑETERA

¿TAN DIFÍCIL RESULTA CALCULAR BIEN EL TIEMPO DE JUBILACIÓN DEL PERSONAL?

Enlazando con lo anterior. No es la primera vez que ocurre y no por ello deja de resultar de **mal gusto y poco tacto.** Compañeros a quienes se les ha **calculado mal el tiempo de trabajo de cara a su jubilación** parcial **tienen que volver a trabajar el año que viene** para cumplir con las horas que les corresponden. Un **contratiempo evitable si se hiciesen las cosas bien o asumiendo los errores propios.** Un perjuicio gratuito para personas que ya han encarado una nueva etapa en su vida y que de la anterior no deberían estar pendientes de nada. **Una muestra más** que nos permite verificar la poca *sutilidad* que hay en ocasiones con el personal laboral de primera línea.

