



ColuMna

Noviembre 2023

SERVICIOS ESPECIALES

Con la proliferación de **servicios destinados a cubrir eventos** de diferente índole (conciertos, fiestas, etc.) y dado que se está haciendo habitual la **práctica de introducir modificaciones** en el servicio asignado incluso durante el desarrollo del mismo, os **recordamos la conveniencia de revisar tanto el servicio asignado para dichos días como las posibles modificaciones que pueda sufrir**, ya que dichos cambios pueden repercutir directamente en las nóminas.

Son varias las ocasiones ya en las que, revisando los turnos de dichos servicios especiales, en **CIM hemos constatado que a la hora de llevarse a cabo no se corresponde lo comunicado con lo efectivamente realizado**. Por ello es necesario que el personal afectado sea consciente de que sus **condiciones económicas y laborales pueden verse afectadas** por dichos cambios, y que cada persona afectada pueda reclamar sus derechos.

Desde **CIM seguiremos revisando que no haya vulneraciones** en los derechos y condiciones de trabajo del personal laboral de nuestra empresa.

NI EN EL BUS

En la línea de autobús que cubre el recorrido entre Bilbao y Madrid se establece que en Lerma, al de dos horas de iniciar el viaje, se realice una parada obligada de media hora para descanso del conductor, lo cual redundaría en la seguridad del servicio. Un simple ejemplo de planificación de un servicio de transporte público. Por eso nos resulta sorprendente que **en alguno de los turnos de los que hablábamos en el punto anterior se superen con holgura las dos horas y media de labor en la unidad** en un momento dado.

Cuando hemos revisado dicho servicio de maquinistas y hemos dado cuenta de ello, no ha gustado que lo definiésemos como "**rayano en la temeridad**". Es curioso cómo se tiene por costumbre **atacar al mensajero**. Sí, nos parece una temeridad, y desde **CIM pedimos que en la confección de servicios especiales**, ya que **no es posible muchas veces establecer unos descansos homogéneos, al menos se eviten situaciones** de las que luego no se querrá oír hablar en caso de percance. No deseamos que lo haya, pero tampoco queremos que se den **situaciones prevenibles que puedan dar lugar a ello**.

MEDIOAMBIENTE Y MILONGAS

Desde la empresa, se ha **rechazado la solicitud de CIM para facilitar el registro del personal interesado en el programa Bizkaibizi**. Se argumenta que **eso supondría un incremento** bien de la masa salarial, bien del concepto de *acción social*, lo cual no se puede llevar a cabo por ley. Resulta curioso que cuando se eliminó el **servicio complementario de buses**, primero alegando los recortes de movilidad del estado de alarma, luego su uso y finalmente su coste, no se aludiese a

dichos conceptos legales a favor del personal ni se aprovecharan dichos recursos en favor de una política de transporte sostenible para la plantilla. Doble moral, se llama.

Nos queda igualmente claro que **la supuesta apuesta de MB por la preservación del medio ambiente y de un proceder empresarial respetuoso** con lo ecológico es, una vez más, **simple palabrería**, un mero esfuerzo por **aparentar lo que no se es**. Teniendo la oportunidad de apoyar con hechos una política de movilidad sostenible, se rechaza dicha opción. Hablar no cuesta, y encima te pueden **sacar una foto** sonriente y dar un premio del que **presumir en Twitter** (o como se llame ahora).

Como dijo una vez una persona más sabia, *"entre lo que una persona dice y lo que hace, quédate mejor con sus hechos"*.

HORRELA, BAI



HUELGA FEMINISTA

En reunión intersindical de los miembros del Comité de empresa, una **mayoría del Comité** formada por Ela, Lab, Esk y **CIM** acordamos **apoyar las reivindicaciones del colectivo feminista y su movilización del día 30 de Noviembre**.

Para CIM, y siempre defendiendo nuestro carácter independiente, dichas reclamaciones afectan directamente a nuestras condiciones laborales y sociales y casan con las necesidades que una gran parte de nuestras compañeras han de afrontar en su día a día. **Cuestiones que nos afectan en nuestra vida diaria, como mujeres* trabajadoras de Metro Bilbao**. Es por ello que consideramos **necesario unir nuestro apoyo para conformar dicha mayoría** del comité de empresa, ante el rechazo a sumarse del resto de formaciones, **y apoyar dichas reivindicaciones; y animamos a todas las personas que conformamos la plantilla de Metro Bilbao, en el ejercicio de la libertad individual de cada una de nosotras, a sumarse a las mismas.**

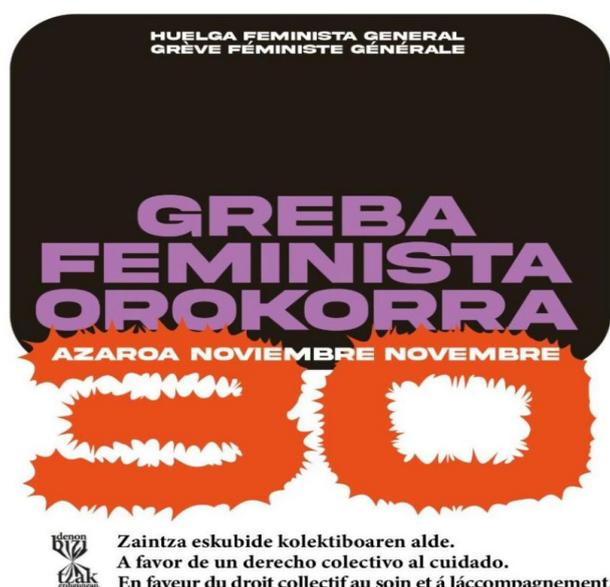
30-N: ¿POR QUÉ UNA HUELGA GENERAL?

En las huelgas feministas de 2018 y 2019 denunciábamos el sistema de cuidados existente y se generó un gran debate social. Después, en el 2020 con la pandemia se puso en el punto de mira de manera práctica y realista el gran problema que teníamos.

La principal reivindicación de la huelga feminista es garantizar un sistema de cuidados público, universal, gratuito y de calidad, por el derecho colectivo al cuidado, y contra la privatización y mercantilización. En definitiva, se trata de luchar por unas vidas dignas, por el derecho a ser cuidadas a lo largo de toda la vida y a cuidar con la misma calidad y el mismo compromiso. Todas necesitamos recibir cuidados de manera permanente a lo largo de la vida, de manera e intensidad diferente, dependiendo del ciclo vital en que nos encontremos. ¡Debemos asumir la responsabilidad!

25-N: POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

La violencia contra las mujeres* y niñas sigue siendo una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas y generalizadas en el mundo, una de cada tres la ha sufrido al menos una vez en su vida. El 25 de noviembre es una fecha para exigir medidas políticas y transformaciones sociales que erradiquen de una vez por todas la violencia que se ejerce contra nosotras por el mero hecho de ser mujeres* y que acabe con el silencio, la estigmatización y la culpabilización social.



INJUSTO

En el **Comité de Empresa** del pasado 05/11/23 escuchamos algo que a **CIM** nos parece completamente **injusto y desafortunado**. Durante el debate sobre **las prolongaciones de turnos**, desde **Dirección** se hizo una afirmación que consideramos **no se corresponde con la realidad** de la labor diaria del personal de la empresa, y que **carga injustamente las tintas con un colectivo que no merece dicho parecer**.

Nos consta que desde **Jefatura de Operaciones**, y teniendo en cuenta la composición actual de dicho colectivo, con sus más y sus menos siempre se ha **procurado hasta la fecha mantener un compromiso con la cobertura del servicio** que, en bastantes ocasiones, va **más allá de lo que incluso profesionalmente les es exigible en un momento dado**. Una labor que, en muchas ocasiones, ha procurado incluso **evitar perjuicios al personal** laboral encargado de dicho servicio y que se ve envuelto en cualquiera de las complicaciones que se han venido dando estos últimos meses. Un trabajo que muchas veces es de agradecer por la **empatía y la preocupación mostradas**. Una labor que, en el conjunto de los componentes de dicho colectivo, **ha evitado diversos perjuicios tanto a nivel interno como de cara a la clientela**, aunque a nivel personal haya supuesto un inconveniente en un momento dado. No creemos que **nadie pueda poner en tela de juicio la profesionalidad y el compromiso de dichas personas**. Por ello, insinuar la **necesidad de solicitarles mayor involucración en ello nos parece ridículo y ajeno a la**

realidad. Y querer cargar las tintas sobre su labor por supuestos intereses de terceros es hacer un flaco favor no solo al propio colectivo sino al conjunto del personal de Línea, tanto a nivel personal como profesional.

Como siempre decimos, nadie está libre de cometer un error o meter la pata en un momento dado. Pero **hay que saber valorar no solo los aciertos ajenos sino también la trayectoria general** de quienes merecen nuestra consideración y nuestro respeto. **No es la primera vez ni será la última que desde estas líneas CIM defendemos** y pretendemos poner en valor el correcto proceder del personal de Jefatura de Operaciones. Si desde **Dirección** se entiende que para **pasar la mano por el lomo** a una determinada representación hay que poner en el punto de mira la profesionalidad de terceras personas, en **CIM hemos de denunciar tanto dicho proceder como valorar y defender públicamente lo que creemos justo y correcto.**

NUEVAS PASES

Ya se están publicando las **nuevas planificaciones** del año que viene. Respecto a las del personal de **estaciones**, en la última Camotl celebrada en junio sobre las condiciones de dicho colectivo, **CIM propusimos grafiar los descansos de fin de semana de los puestos titulares suplementarizados.** La manera **a nuestro entender más sencilla, correcta y práctica de asegurar al personal suplementario unos descansos de calidad.** La **forma más leal de cumplir con el compromiso que se adquirió en la firma del convenio del 2012.** Veremos si en estas nuevas planificaciones se plasma por escrito aquello a lo que no se puso objeción alguna en dicha reunión, habida cuenta la **cada vez mayor cantidad de huecos de titulares** en estaciones. **Lo contrario** nos parece que sería **no asumir de buena fe el compromiso** citado, intentar aprovechar la coyuntura para **disponer de una mayor disponibilidad e indefinición** de horarios y continuar dando pie al **argumento falaz** que desde **CIM hemos denunciado en solitario** incluso en las últimas reuniones de cuadros de estaciones de que **"los titulares tienen la culpa de los males ajenos"**. Veremos.

32 HORAS

Los acuerdos están para cumplirlos y para hacerlos cumplir. **Los derechos laborales están para disfrutarlos** y hacerlos respetar. Y **la ley**, esa misma a la que desde la empresa se alude en ocasiones para rechazar determinadas iniciativas, está igualmente para ser **debidamente observada.**

Por ello, **CIM** vemos con **preocupación** cómo **se intenta ningunear el disfrute de permisos** recogidos en convenio y en recientes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, y por los que en su día nuestro Colectivo ratificó dichos acuerdos. Si bien **podemos discutir si su aplicación puede llevarse a cabo de manera más o menos restrictiva**, lo que no tiene margen de duda es que **debe ser aplicado.** Máxime cuando viene ya recogido en el BOE. Lo contrario se llama prevaricar. **¿Acaso en Metro Bilbao se pretende prevaricar con el incumplimiento del convenio colectivo, de la normativa interna y de la propia legislación vigente?**

En la aplicación de las **modificaciones del Estatuto de los Trabajadores** publicada en el BOE con fecha 29/06/23 (tenéis la información al respecto en nuestra sección de **publicaciones sindicales de CIM del Gure Toki**), con **afección a la Normativa Interna** de Metro Bilbao, se crea una nueva bolsa de **32 horas anuales** disponibles **para atender cuestiones recogidas en una serie de supuestos** con afección a la vida personal de los trabajadores y trabajadoras por causas de fuerza mayor, **respetándose el montante de 24 horas de otra bolsa** para otros casos de acompañamiento de familiares.

La cuestión es que, ante la solicitud del permiso correspondiente, **desde Gestión del Servicio se niega su disposición alegando** (tócatelas) **que DICHA LEY EN METRO NO APLICA.** Ahí, con dos bemoles. República Independiente de Metrolandia. **Como en la aplicación de otro permiso** de cinco **días LABORABLES** que la empresa quiere **aplicar en días NATURALES**, y que va camino de suponer otro derroche de dinero público en los juzgados. Para que luego nos hablen de eficacia en la

gestión de recursos. Metro Bilbao no aplica por defecto dicho permiso recogido en la nueva ley de las 32 horas.

CIM llevaremos dicha cuestión al abogado, y **pediremos responsabilidades al nivel que resulte menester, a expensas de que se imponga el sentido común y se proceda a respetar los derechos del personal afectado**, lo cual nos ahorrará quebraderos de cabeza a todos y todas. No es de recibo ni el **rechino** ni la **impunidad** con la que supuestamente se pretenden **ningunear los acuerdos** pactados **e incluso la propia ley**. Entendemos que haya personas ávidas de ascensos y promociones personales, pero **os recordamos la leyenda de Ícaro**, máxime cuando en la vida se pretende medrar a costa de perjudicar a terceras personas. Y si el posible titular de **"PREVARICACIÓN EN METRO BILBAO"** puede **no resultar del agrado de nadie**, máxime los próximos eventos que se avecinan a corto plazo, esperamos que **quien debe velar por un clima laboral correcto tome las medidas que haya que tomar y procure que los derechos y las condiciones laborales, sociales y económicas de la plantilla de metro Bilbao sean debidamente respetados** por todos sus componentes. Luego que nadie venga con lo de *"os habéis pasado"*, *"cómo sois"*, *"creía que esto estaba ya aclarado"*, *"no os consiento esto y lo otro"* y demás afirmaciones de amor no correspondido y honores mancillados. Esto **diste mucho de poder presumir** luego de un *"comportamiento ético y buenas relaciones laborales"*.



NUEVA NEGATIVA DE LA EMPRESA

Recientemente **CIM** hemos remitido a la empresa una **solicitud para intentar mejorar las condiciones de trabajo**, en este caso, del **colectivo de Maquinistas**. Una iniciativa que asimila por analogía las órdenes de Servicio 15-OS-043 y 18-OS-075, en la que se solicitaba **anular las prácticas de conducción en determinadas fechas festivas**, teniendo en cuenta lo señalado de dichos días.

Por un lado, estimamos que dicha solicitud puede **asegurar la minimización de problemas en el servicio** según las fechas de las que hablamos (Año Nuevo, Domingos de Aste Nagusia, Navidad,...), y por otro **tampoco repercute negativamente de forma gravosa en la formación continua** del puesto de Maquinista. Además, dicha eliminación podría asemejarse al actual modo de operación en estaciones, **sin que ello suponga menoscabo alguno** del propio servicio de dichos días.

Lamentablemente a nuestro parecer, **la empresa ha denegado dicha solicitud**, alegando que, a su entender, no es necesario cambiar la operativa existente. Que todo está bien como está. **No compartimos dicho parecer** por los motivos anteriormente explicados. **La profesionalidad no ha de estar reñida con lo que podemos considerar mejoras** en el turno de trabajo. Sobre todo en fechas en las que quienes dan la negativa por respuesta ignoran en general lo que es trabajar.

Desde **CIM** **continuaremos trabajando y presentando iniciativas** que puedan mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras de Metro Bilbao.

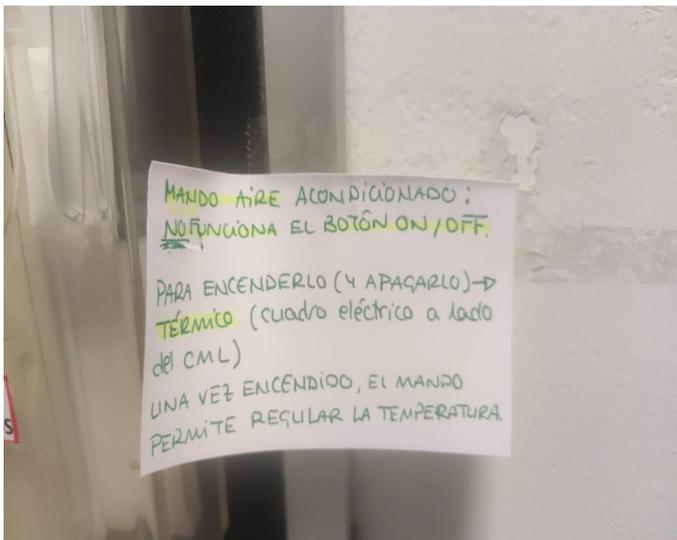
NUEVO JUICIO (COMPLEMENTOS)

Este próximo 29 de Noviembre **CIM** volveremos a los juzgados para **secundar la denuncia planteada por Ela para el abono del 100% de los complementos y pluses en casos de reducción de jornada**. Creemos que, de contar con una sentencia favorable, se puede conseguir una mejora relevante para el personal laboral de la empresa, por lo que nuestro servicio jurídico colaborará conjuntamente con el de Ela de cara a la celebración de dicho juicio.

Como siempre, procuraremos teneros informados con las novedades que vayan surgiendo.

LA PREGUNTA PUÑETERA

En los próximos cursillos después de Navidades, **¿recibirá el personal SPVE formación sobre cómo hacer ñapas en los equipos de aire acondicionado de las estaciones?**



Todos los años evitando inundaciones en las oficinas. Siempre teniendo que puentear o trampear diferentes problemas. **No estaría mal una revisión general de dichas instalaciones**, de todas las que año tras año acumulan partes de avería, para que el próximo verano las y los supervisores no se vean con el ritual de todos los años. **Y un saneamiento de algunas** que llevan veinte años sin ni siquiera pintar las paredes y están pidiendo a gritos un poco de atención tampoco estaría de más.