CIM

25

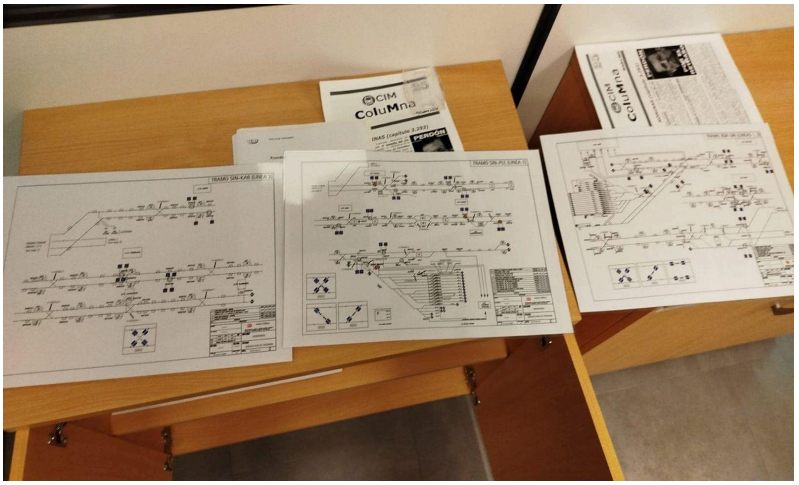
ColuMna

Noviembre 2024

DIAGRAMAS PARA MAQUINISTAS Y USIS

CIM hemos solicitado en Jefatura de Línea que faciliten en el **área de descanso de San Ignazio** copia de los **diagramas de señalización**. Una documentación que puede resultar práctica para los colectivos de MQTEs y USIs y así podáis tenerla a mano, sin necesidad de recurrir al Gure Toki, para que en cualquier momento se pueda acceder a ella sin problema.

Desde aquí queremos dar las **gracias** al personal de Jefatura de Operaciones, Oficina Técnica y del área de Formación por facilitar la **solicitud de nuestro compañero José Ignacio Hervás**, encargado de cuestiones de Seguridad y Salud en nombre de nuestro Colectivo. Esperamos que ello redunde **en beneficio y provecho del mayor número** posible de compañeros y compañeras.



SIN RUTÓMETRO PARA ESTACIONES

Finalmente, **no habrá rutómetro de Aiboa el 2025**. **La empresa**, tras convocarse una Paritaria y una reunión en el Preco para cumplir lo establecido en el convenio, **opta por esperar** a que dicha plaza finalmente se suplementarice, anulando todo el trabajo anterior.

El pasado **lunes 4 de noviembre**, en la **Camotl CIM** presentamos diversas **peticiones sobre los nuevos rutómetros** del año que viene. Como ya sabréis, no somos especialmente *bondadosos* con el convenio firmado en el 2022. El **descubierto** que se firmó **para Aiboa y otras estaciones** y los **perjuicios** que conlleva (no solo a nivel económico, sino por lo que supone para el propio puesto de los y las SPVEs) creemos que resultan bastante más **negativos** que librarse de trabajar algunos días a jornada partida. No obstante, por poco que nos guste, ante la opción de "*me pico y no respiro*" **CIM preferimos aprovechar cuantas opciones de mejora se presenten sin mayor coste**, pues creemos que todas, por pequeñas o mayores que sean, suman en **beneficio del colectivo**.

CIM presentamos una **propuesta que buscaba dar solución a carencias y solicitudes** que nos habéis hecho llegar, como **optimizar la cobertura de DEU** adelantando el horario de su apoyo y descansos, **maximizar los apoyos en SAM**, cubriendo con el RTM de AIB el apoyo durante la parte media del turno, **mantener la presencia de personal en AIB** tanto al principio como al final del turno de Mañana, destinar el **apoyo de BAR a la estación de GUR**, donde se entiende más útil, **habilitar el cambio de entrada en ANS** del rutómetro R1 de la Zona D, ya consensuado en la Camotl en reuniones anteriores, **posibilitar la cobertura de descubiertos sobrevenidos** en estaciones, **adelantar algunos descansos** o **mantener la simetría en el desarrollo de los rutómetros** entre los del turno de Mañana y los de Tarde en la mayor medida posible.

Sobre la **discusión** de si con el acuerdo firmado hay que poner **rutómetro de mañana y de tarde**, creemos que casi toda la representación sindical estaba de acuerdo en que **lo que pone en el convenio no da lugar a discusión**. La **empresa**, por el contrario, rechazaba la literalidad de lo firmado de una manera cuanto menos **cínica**, teniendo en cuenta todas las ocasiones que rechaza solicitudes de la parte social aludiendo precisamente a esa misma **literalidad**. Qué curioso. Para **nuevos puestos palaciegos** de *staffs* directivos (nos da risa el término *temporal* en este caso, apuntemos el detalle para cuando proceda recordarlo), puertas giratorias y escritorios en pisos enmoquetados no hay tanto problema. Al verse entre la espada y la pared, prefiere romper la baraja. Algo que podría haber sido beneficioso para el colectivo de SPVEs en dicho acuerdo se convierte una vez más en una **engañifa**, en **otra decepción perjudicial** para el colectivo de Estaciones, que devendrá probablemente en mayor indefinición el año que viene.

SIN UNIFORME PARA TODOS

El tema de la **uniformidad** ha sido tratado múltiples ocasiones. El resumen puede ser ***mucho lirili y poco lerele***. Para las exigencias que hay que observar, vemos poca prestancia en ciertas instancias para dotar al personal de las prendas necesarias. ¿**Falta de previsión** o manifiesta incapacidad?. ¿**Se había provisionado** la necesidad real de prendas a la hora de presupuestar dicha partida? El hecho es que hay compañeros con un solo pantalón, sin chamarras, los plazos dados de renovación no se cumplen… el nivel de exigencia no bajará, pero **es difícil trabajar impoluto o sin pasar frío** con prendas que no se lavan, secan y planchan de un día para otro o, simplemente, no se dan.

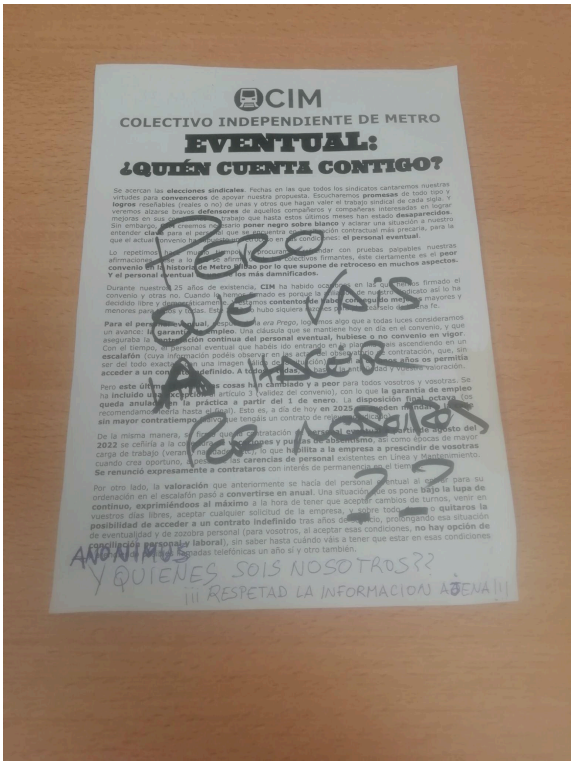
MEJORAS PARA MANTENIMIENTO

La **Tasa de Reposición** de personal del sector público (que se mantendrá mientras no se publique su eliminación en el BOE vía P.G.E.) nos está creando un **atasco a la hora de cubrir la plantilla estructural** de muchos colectivos en la empresa. En el área de **Mantenimiento** nos encontramos además con que hay una **contratación en diversos colectivos** por encima del personal fijado que a todas luces **corrobora la necesidad de personal para poder sacar adelante toda la carga de trabajo** existente. Además, entendemos que hay un **desbarajuste en la cobertura de plazas** que pone en tela de juicio las posibilidades de cobertura de puestos para el personal de la empresa.

En Octubre, **CIM** nos dirigimos a la Dirección para **solicitar que arreglasen la actual situación**. Hace relativamente poco otro sindicato ha pedido también que se trate dicha cuestión en el Comité de Empresa. Entendemos que es de justicia **hacer valer los derechos de la plantilla**, que las eventualidades no pueden justificar que se soslayen los derechos del personal y que las **necesidades de cobertura** de los diversos colectivos de Mantenimiento resultan palmarias. Por ello, **CIM** hemos solicitado **que se designen nuevas posiciones estructurales** necesarias en los colectivos de **Material Móvil** (como las que ya hemos solicitado **también para Energía**) que respondan al extra de carga de trabajo que viene certificándose de manera continuada en dichos colectivos; que se cubran las actuales plazas por personal de otros colectivos respetando los derechos de **traslado** por la vía de la **calificación profesional y de los LASP**, redirigiendo al personal debidamente a sus colectivos. Y que el **personal actualmente eventual**, que se ha demostrado como tremendamente necesario (lo que siempre decimos, que **AQUÍ NO SOBRA NADIE**) **cubra las carencias** que queden una vez cristalicen los **derechos comunes de los colectivos implicados**, pues esos derechos son de todas las personas miembros de los mismos, y admitir excepcionalidades no hace sino perjudicar las condiciones de todos.

Hay quien ya ha manifestado en público sus **reticencias a negociar en el convenio la creación de nuevas plazas** estructurales, **acogiéndose a la buena voluntad de la empresa** para que, de buena fé, las cree a solicitud de la parte social antes de meternos en harina. **CIM** somos ciertamente **pesimistas** sobre la viabilidad de dicha línea de actuación. Que si llega a buen puerto nos quitamos el sombrero, pero mucho nos recuerda a las palabras de cierta ministra aludiendo a la buena fe de los caseros para rebajar el precio de los alquileres. Por nuestra parte, **preferimos mantener nuestro compromiso con los y las trabajadoras de Mantenimiento de Metro Bilbao.** Por ello, nos comprometemos a **pelear y marcar como esenciales diversas mejoras económicas y de personal** para la plantilla. **Que nadie pueda sentirse desasistido mientras CIM tengamos fuerza suficiente para hacer valer vuestra voz y vuestras reclamaciones**. Gente con **valía y compromiso** para dar la cara ya tenemos en la línea de salida. Ya antes hemos dado muestra de ello. Pero para ello necesitaremos **vuestro apoyo**. El mes que viene tendremos todos la **oportunidad de elegir** a quienes nos representen. NOSOTROS OS LANZAMOS NUESTRA INVITACIÓN. **EN VUESTRA MANO QUEDA**.

COMPROMISO PARA EVENTUALES



Recientemente, la noche de Halloween nos ha dejado como regalo otra muestra de *respeto* por las **publicaciones sindicales de CIM**, tal y como se puede observar en la foto. No es la primera vez que lo sufrimos o que desaparece información que repartimos por las estaciones. **No compartimos esa forma de actuar**, pero queda visto que nos toca sufrirla.

Entendemos dicha duda, es comprensible, o cualquier pregunta del tipo que sea. **No tenéis más que hablar con cualquiera de nosotros y nosotras.** Si estamos involucrados en esto es precisamente para intentar que todos y **todas podamos disfrutar de nuestros derechos y que nuestras condiciones mejoren** con el tiempo, dando la cara sin problema.

No obstante, aprovechando la situación, desde estas líneas queremos haceros llegar **a todo el personal eventual**, para que nadie se quede con la duda, que **CIM** apuesta por **revertir la situación creada** con la firma del vigente convenio colectivo. Situación que, a partir del próximo 1 de enero, os condena a vivir en la **precariedad e indefinición contractual** que antes tanto peleamos en nuestro Colectivo por evitaros. Que no os cuelen el "*aquí no pasa nada*". Quien tenga dudas, no es debido creernos a nosotros, mejor **leed en el convenio los artículos citados** y buscad esas diferencias negativas para el colectivo eventual respecto a acuerdos anteriores.

Por ello, y atendiendo a **medidas concretas**, buscaremos **que se plasmen por escrito las palabras de la Dirección** en el pasado Comité de Empresa del 22 de octubre, cuando se aseguró que, en el caso de hacerse efectiva la eliminación de la Tasa de Reposición, se procederá a **cubrir TODAS las plazas estructurales** actualmente vacantes en los diversos colectivos afectados. Pediremos que se **modifique la Disposición Final Octava**, eliminando el añadido que los firmantes rubricaron al final de la misma y que en la práctica deja en agua de borrajas la garantía de empleabilidad más allá del 1 de enero. Buscaremos también la **eliminación de la Disposición Final Novena**, aquella que os condena a las personas contratadas a partir de agosto del 2022 a lo que los autobuseros llaman "*servicio BBC: Bodas, Bautizos y Comuniones*"; queda probado a día de hoy que la necesidad de personal es contínua en los colectivos de Línea y Mantenimiento. Y exigiremos también el **final de las evaluaciones periódicas al nuevo personal eventual** contratado desde agosto del 2022, no nos parece de recibo permitir diferenciaciones entre unos y otras. Todo ello, aparte de las **mejoras que podamos pelear y conseguir para toda la plantilla** en conjunto y atendiendo a las necesidades **y reclamaciones específicas de cada colectivo** de **personal y condiciones**, las cuales también revertirán en vosotros y vosotras.

Como hemos dicho antes, para que todo ello llegue **a buen puerto** necesitamos **vuestro voto de confianza**. En nuestros 25 años de existencia ha quedado demostrado que **CON UN CIM FUERTE GANAMOS TODOS.** Del resultado que salga de las urnas dependerá el futuro de la plantilla. Actuemos en consecuencia.

INFORMACIÓN PARA LA PLANTILLA

CIM siempre hemos dado una **importancia fundamental a la información sindical**. Creemos firmemente que una información **directa, continua y transparente** es un trabajo básico para cualquier colectivo sindical. Sin sectarismos, de manera **pública y abierta**, abordando todos los temas que ocupen nuestro día a día laboral.

En ***Gure Toki*** (apartado de ***sindicatos***) podéis comprobar nuestro afán por intentar **que todos y todas podáis tener conocimiento de vuestra actualidad laboral**, sea cual sea vuestro puesto. Labor que procuramos llevar a cabo con esmero. Con nuestros errores (e incluso alguna falta ortográfica) pero siempre **dando la cara** y posicionándonos según creamos conveniente en cada tema. **Reconociendo** lo que creemos meritorio de terceros **y criticando** lo que nos parece desleal para con la plantilla. Hay quien el último mes ha colgado tantas notas informativas como el año y medio anterior. **CIM** pensamos que esta labor ha de estar al alcance de todo el mundo **sin distinciones y de manera continua**. De ahí que procuremos colgar con **regularidad** resúmenes, avisos, *Columnas*, etc. Y esperamos que de su lectura todos y todas podáis **haceros una idea precisa de lo que pasa en nuestra empresa**, de **nuestra labor** sindical y de los **resultados** que se derivan de nuestro trabajo.

Es cierto que centramos nuestra información en **lo que CIM hace** y deja de hacer. También hay otros sindicatos que publican sus noticias. Por ello, **os invitamos a leer las publicaciones de todas las secciones sindicales** en metro Bilbao, con **pluralidad**, de cara a que os podáis hacer una **idea lo más amplia posible de la labor y de las prioridades de cada uno.** Solo así, informándoos de lo que hacemos y dejamos de hacer cada Colectivo, tendréis a vuestro alcance una **opinión acertada del papel de cada uno** en la vida sindical de Metro Bilbao.

Haya o no elecciones sindicales, **CIM** seguiremos con nuestra **política de publicación de información continua, abierta y transparente.** Es un esfuerzo y un trabajo, pero sabemos que resulta **interesante para un montón de gente**, lo cual también agradecemos. Como plantilla, no merecemos menos. **El año que viene será fundamental** que todas estemos al tanto de lo que pase y deje de pasar. Nos va mucho en ello.

BONIFICACIÓN PARA TICKET DE DOS VIAJES

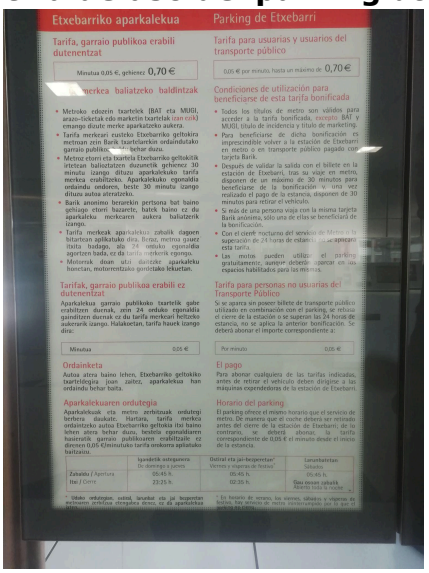
Cada vez con más frecuencia vemos que el ticket ocasional de dos viajes (que se suele usar para ida y vuelta aunque no se quiera llamar *billete de Ida y Vuelta*, vete a saber por qué,) **se publicita y habilita su compra** en estaciones. Ya en su día **CIM** defendimos su **viabilidad y su utilidad**, creemos acertado que se extienda su uso pues **facilita muchas veces el trabajo en estaciones** y el uso del suburbano por parte de clientela esporádica (turistas, etc).

No obstante, vemos una **carencia** que **CIM** expusimos en el pasado Comité de Empresa de finales de octubre. Al extender su uso más allá de Ansio (estación para la que en un principio se concibió de cara a atender eventos en el BEC) ahora **en estaciones con parking se ven en problemas al no resultar válido para poder bonificar la estancia del aparcamiento**. Y claro, el humor de quien tiene que pagar 50 euros en vez de 60 céntimos no es de lo más cordial. Por ello, **CIM pedimos que se habilite dicha bonificación**, lo cual no solo dotará de **mayor utilidad** a dicho ticket (que no deja de ser una herramienta de trabajo del personal de estaciones y USIs), sino que **evitará incidencias** con un cambio que a todas luces resulta **sencillo y práctico**. Nos comentan que es cosa del CTB. Desde **CIM** nos hemos **dirigido al Consorcio para que tomen nota y se involucren** en la resolución de una situación sencillamente evitable.

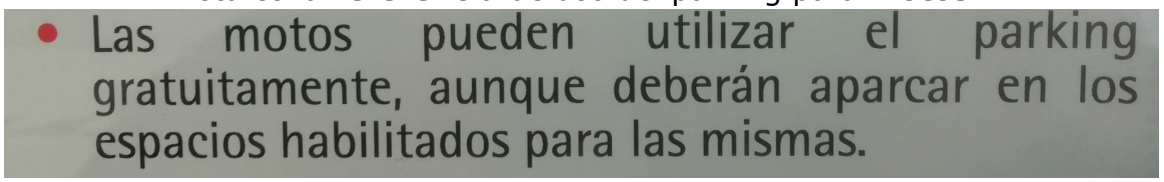
PARKING PARA MOTOS EN ETXEBARRI

Seguimos con los parkings, en este caso con el de **Etxebarri**. Esto lo vamos a explicar con dibujitos, que es más sencillo:

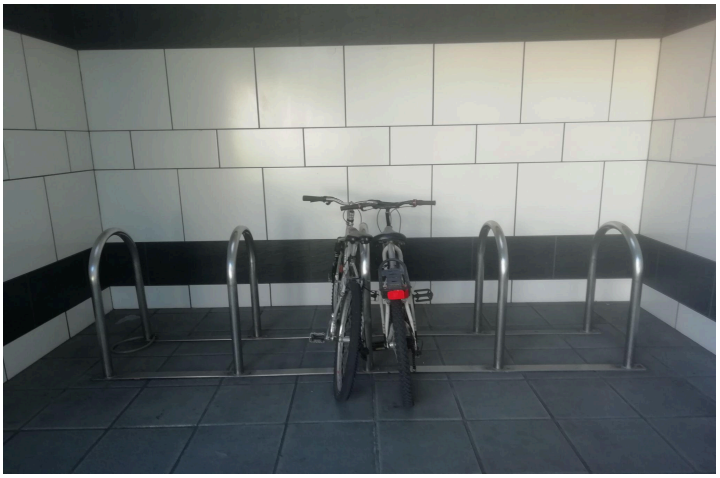
Ésta es la **normativa de uso del parking** de Etxebarri:



Ésta es la **referencia** de uso del parking para **motos**:



Y ÉSTE ES EL ... ¿APARCAMIENTO DE MOTOS?:



No sabemos cómo tildar esta situación sin resultar groseros. Tener que indicar que una zona de aparcamiento para bicicletas es la que hay que usar para motocicletas es **temerario**, pues se permite a un **vehículo a motor circular por zonas peatonales** con el **riesgo de accidente** que conlleva. Además, la ausencia de sitios para aparcar debidamente dichos vehículos **pone al personal de la estación a los pies de los caballos**, teniendo que lidiar con **situaciones potencialmente conflictivas** y con riesgo incluso para su integridad.

CIM solicitamos que, **o bien se cambie la normativa** eliminando el acceso al parking de motocicletas **o bien se habiliten las pertinentes plazas** de aparcamiento para dichos vehículos, lo cual sería lo razonable. Al ser otra entidad la titular de dicha instalación (**CTB**), **pedimos que se solicite desde Metro Bilbao** que lleven a cabo la obra pertinente para habilitar las plazas necesarias. Como somos culo de mal asiento, también nos hemos dirigido nosotros al Consorcio para buscar soluciones.

Esto lamentablemente se prolonga en el tiempo. Desafortunadamente, hasta que no nos hacéis llegar vuestras quejas muchas veces desconocemos la realidad de ciertas situaciones como la presente. Por eso **os animamos a todos y todas a hacernos llegar cuantas quejas creáis oportunas** sobre cuestiones relativas a vuestros puestos de trabajo. Lo mismo sobre una gotera en Bolueta o en el ascensor de los talleres de Ariz que un parking en Etxebarri o de falta del mismo en Plentzia, que un aire acondicionado en verano en Plentzia o Casco Viejo sin reparar. Cuestiones todas ellas que la empresa debiera solventar para que nuestras condiciones de trabajo se libren de riesgos evitables.

DERECHOS PARA LA PLANTILLA

En muchas ocasiones, por simple **desconocimiento** no disfrutamos **derechos que nos corresponden**. Sobre todo en lo que se refiere a permisos retribuidos. Son **beneficios que están ahí** a nuestra disposición en caso de ser necesarios, muchos de ellos conseguidos en esos convenios de la década pasada en la que la congelación salarial impuesta desde Madrid afectó a nuestras nóminas negativamente (a pesar de conseguir ciertos pagos no consolidables, **CIM** procuramos paliarlo **aumentando beneficios de otro tipo**) o logros que se han conseguido incluso **llegando a los juzgados**. Todos debiéramos recordarlo cuando toca recurrir a dichos beneficios. Los casos que nos ocupan ahora son unos de ellos, y queremos que **todos y todas sepamos de su existencia** en el caso de necesitarlos.

En el **primer caso,** Cuando tengáis que solicitar un **permiso por hospitalización de un familiar** en los supuestos que recoge la Normativa Interna recordad que, aunque haya acabado su hospitalización, **si en el parte de alta se le prescribe reposo domiciliario por un tiempo especificado o si dicha persona permanece de baja laboral después del alta tenéis derecho a disfrutar de los días que se recogen en el permiso** (su número sigue pendiente de resolverse judicialmente, pues la empresa sigue interpretando a su antojo la diferencia entre días laborables y naturales, pero por el momento tenemos que atenernos a los 5 continuados/3 alternos), **notificándose previamente** de la manera debida tanto a Gestión del Servicio como a Relaciones Laborales y **guardando copia acreditativa de la documentación** necesaria.

Y en **otro supuesto**, recdordaros que **para ciertos puestos** de trabajo existe la posibilidad, debido a las condiciones de **ruido** existentes en ellos (como las cabinas de conducción de las UTs) de solicitar la dotación de unos **tapones auditivos de seguridad**. Se pueden solicitar **cada 3 años**, aunque cabe la opción de pedirlos también por pérdida o cambio de talla. Recomendamos **pedir cita previa**, pues cada vez que se acude al sitio en el que se encargan de fabricarlos (normalmente se va dos veces, una a hacer el estudio y los

moldes personalizados y una segunda ocasión para recoger los tapones y probarlos) **se abona una hora por desplazamiento y es cubierto por el permiso todo el tiempo desde la hora de la cita a la hora de salida del centro**, para lo que hay que solicitar a la salida el debido **justificante**. De la misma manera, recomendamos que de paso se solicite que os hagan la **prueba de audición** cada vez que se acuda. Es gratuita y entra en el servicio contratado, y es más **exhaustiva** que el que puede realizarse en la calle Navarra, abonándose además el tiempo que resulte necesario para poder llevarla a cabo. Es una situación **igualmente aplicable a las gafas graduadas de seguridad**, las cuales ha de aportar la empresa en caso de ser solicitadas **para el desempeño en el puesto**.

Valgan como botones de ejemplo de lo que hemos ido consiguiendo para **beneficio de la plantilla**. Situaciones que van **evolucionando**, fruto de la **legislación** cambiante o de las **negociaciones** a nivel de empresa. Como siempre decimos, **leed, informaros y en caso de duda preguntadnos sin reparo**. Seguramente de ello pueda salir algo beneficioso.

NÓMINAS PARA ENLOQUECER

Ya se han actualizado las nóminas conforme a **lo pactado en convenio** (**subida lineal del salario valoración niveles A-G del 0,25% / 2% aprobado en Madrid**). Tenemos en nuestra sección de **publicaciones de CIM en *Gure Toki*** las tablas actualizadas (no es que tengamos prisa en publicarlas, que algunos decían por ahí, es que creemos **justo** que toda la plantilla conozca sus conceptos retributivos). Queda **pendiente un futuro 0,5%** extra *en diferido* como el 2023, si se aprueba en Madrid. La **duda** que nos queda es: ¿Es coherente establecer diferenciaciones entre niveles a la hora de aplicar subidas salariales? Con el reparto final, **los niveles E, F y G quedan por debajo de la subida del 2%** establecida como tope desde Madrid en el concepto del salario base (si queréis más información, tenéis en la *Intranet* nuestro resumen del Comité de Empresa del 7/11). No es por la cantidad sino por el hecho de que te **suban un concepto retributivo porcentualmente menos que al resto de la plantilla**, por poco que sea. Y la **mejora para el resto (A-D) es de céntimos**, tampoco pidamos la cuenta a la empresa a todo correr tras la nómina de octubre, que la liamos. Igual vender eso como mejora en el convenio queda ***regulinchi***.

Lo importante es… "**el concepto**". Suponemos que es otro de los detalles sin importancia del "*mejor convenio de la historia*".

www.metrocim.com