CIM

ColuMna

Octubre 2025

SIN CUIDADO DE MENORES

Una de las **grandes decepciones del futuro convenio** es el chasco cosechado a la hora de **ampliar la edad máxima para el cuidado de menores**. CIM no nos explicamos cómo desde las siglas firmantes **se ha renunciado** a defender una medida no solo ampliamente **requerida por la plantilla y prometida en las elecciones**, sino que a la hora de presentar nuestras reclamaciones en la negociación fue **respaldada por la práctica totalidad** de los sindicatos participantes, firmantes incluídos. No la única, ciertamente, pero sí de las más **sangrantes**, si no la que más.

CIM solicitamos que dicha cobertura, actualmente hasta los 14 años, se pudiera **extender durante toda la minoría de edad** de las beneficiarias. Algo que buscaba fijar un consenso mayoritario de **alcanzar una mejora al menos hasta los 16 años**, a imagen de otros organismos públicos en los que se reconoce dicho derecho, tal como **se defendió por parte de muchas otras siglas.** Entre ellas aquellas que decidieron, antes o después de sus negociaciones particulares, firmar la propuesta de la empresa.

Pero en la **propuesta presentada y admitida de primeras** no se contempla asomo de dicha reclamación. Algo que suscitaba una postura prácticamente unitaria de la representación sindical es dejado de lado, **ignorando una reclamación ampliamente respaldada** por multitud de compañeros y compañeras. Algo de lo que se había hecho bandera en muchas conversaciones respecto a la mejora de condiciones de trabajo pero que finalmente, en esas reuniones llevadas a cabo **a puerta cerrada** y a espaldas no solo del resto de sindicatos sino de la plantilla, es **desestimado sin mayores miramientos**.

CIM en todo momento **defendimos la necesidad de hacer valer las reclamaciones que aglutinaban mayor unidad de acción** y que la propia Dirección nos reconoció en un momento dado como beneficiosa para ella aunque su tramitación pudiera resultarle algo engorrosa llegado el caso. Pero también **nos dejaron claro al final que solo nuestros representantes** (si es que se le puede dar credibilidad, lo cual es también un acto casi suicida a veces) **insistieron en dicha cuestión hasta el último momento**. Las cuentas salían y **no era necesario gastar más**. No es la Empresa quien renuncia a ello, son los firmantes del preacuerdo quienes deciden renunciar a dicha reclamación. **¿Por qué?**

Tal vez dentro de unos años se pueda mejorar dicha situación. En el **2029**, para ser exactos. De mientras, pasarán cuatro cursos en los que multitud de compañeros y sobre todo compañeras **veremos cómo se diluye la posibilidad de disfrutar de una mejora** en la que se habían puesto muchas expectativas y sobre la que se habían hecho muchas promesas. Eso, por muchas explicaciones que se den, **ya no lo soluciona nadie**. **Qué cambió** desde las elecciones de diciembre a las negociaciones en febrero no lo sabemos, pero **visto queda quiénes hemos sido consecuentes con la palabra dada y el compromiso expuesto** y quiénes, a cambio de no sabemos aún muy bien qué, han **condenado a la plantilla a perpetuar una situación** cada vez más gris.

¿CTB AMPARA EL FRAUDE?

La **gratuidad de los viajes a menores de 14 años ha disparado el fraude en Metro Bilbao**. Nunca se había registrado en más de treinta años un volumen de sanciones como el que se está viviendo a día de hoy. Cualquier persona que trabaje en estaciones puede dar fe de cómo día sí y día también se repiten las confiscaciones de txartelas de menores a personas no titulares de las mismas, que las aprovechan para sus desplazamientos personales a coste cero. Y con muchos casos de reincidencia sin visos de remitir.

El **personal afectado** lidia dichos episodios con **rigor y evitando a día de hoy mayores altercados**, si bien preocupa que no se atisbe una mejora en el devenir de esta situación. En las propias oficinas del CTB se acumula el trabajo para tramitar las tarjetas retiradas hasta el punto de provocar continuos **retrasos en los plazos de gestión previstos**.

El problema se acentúa cuando las personas que llevan a cabo este tipo de conductas se dan cuenta de la total **impunidad** con la que pueden actuar. Yo defraudo, me marcho sin que me pongan la mano encima, y si llegan a retirarme la Barik ya la hago nueva otro día. Y si me vuelven a pillar, pues otra vez. Sale más rentable que comprarse el abono mensual.

No hay límite al fraude en Metro Bilbao. Y ello, **en caso de incidencia, les hace más peligrosos y altaneros** cuando el personal de la empresa tiene que actuar.
Eso es lo que a CIM realmente nos preocupa. La exposición a altercados para el personal de estaciones en la dinámica actual. Gratuitamente se pone en el disparadero a un colectivo entero que sufre la **inacción de las esferas donde se toman decisiones.**

Tal vez **alguien piense que es mejor que la gente defraude** a cargo de lo público que tener conflictos y mala imagen. La tranquilidad del *oasis subterráneo* bien vale unas cuantas decenas de miles de euros que pagan otros. Sobre todo por lo de la **imagen**, que peguen a una trabajadora de Línea siempre es anecdótico y esporádico pero es verdad que puede hacer pensar que **no todo es tan bonito como se quiere hacer creer**. **CIM** creemos que desde dichas entidades, amén de promover contrataciones, subcontrataciones y recontrataciones de todo tipo, se debería igualmente **tomar cartas en el asunto**, endurecer las **medidas antifraude** y dotar de **mayores recursos legales, técnicos y humanos** al personal que presta sus servicios en las instalaciones afectadas. **Lo contrario** solo puede ser interpretado como una muestra de **desidia y desinterés** o, lo que es peor, como un **interés tácito en degradar un servicio público** de cara al futuro.

Hay **múltiples medidas adoptables** a todos los niveles: Endurecer el **régimen de sanciones y la retirada de txartelas** por uso fraudulento (actualmente hay gente a la que se le ha retirado dos y tres veces una Barik ajena, la recuperan -pues no se le puede negar su confiscación- y reiteran), **mejora** desde Clientela de los **controles antifraude** (como se hace con las Gizatrans sospechosas de uso fraudulento), **mayores recursos en Línea y mejor planificación** de las operativas de control antifraude (que un control de tickets a las 11 de la mañana en Lutxana, por ejemplo, no resulta lo que se dice "efectivo", y el personal de estaciones rara vez se encuentra acompañado para poder actuar con algo de seguridad) **campañas de márketing** (dicho fraude lo acabamos abonando toda la sociedad), consideración del **fraude reiterativo como delito** (hoy en día no se le puede ni rozar a una persona que, para más Inri, lo sabe y muchas veces te lo pasea por la cara), **seguimiento y tratamiento telemático en tiempo real** del uso de txartelas sospechosas de fraude, **apoyo personalizado al personal** que se vea involucrado en incidentes con la clientela… que no se diga eso de que "*no se puede hacer nada*". Claro que se puede. **Lo que hace falta es voluntad.**

Por lo demás, os recordamos lo que siempre os decimos en situaciones de riesgo. **Cuidaos mucho, que nadie tengamos que lamentar una desgracia y nadie mejor que una misma sabe cómo proteger su integridad llegado el caso.**

ENGAÑIFAS DEL CONVENIO

Seguimos desgranando **pormenores del acuerdo alcanzado**. Esta vez entramos en la sección de ***novedades*** que sobre el papel parecen mejoras pero que **en verdad no tienen utilidad o enmascaran males venideros** aceptados sin una palabra más alta que otra.

Respecto al **personal eventual**, otra vez a nuestro entender ha sido dejado de lado en sus necesidades más básicas de **estabilidad laboral y económica**. Parece ser que **los porcentajes de contratación disminuyen** en sus nuevos contratos. La opción de no **aceptar un contrato basura** deviene en la **pérdida del cobro relativo a la permanencia en plantilla**. Más de 830 euros que aunque los generes quedan pendientes de lo que tragues en un momento dado. Y si no los quieres perder tus **ingresos** serán **más bajos** y menos estables. De **desvinculaciones laborales** ya hemos hablado también en otros *Columnas*. ***"Eso no va a pasar nunca"***, no nos lo habrán dicho veces para afearnos nuestros avisos… **hasta que empezó a pasar.** Ahora ya no lo oímos. ¿Por qué será?

La Empresa afirma ahora apostar por el mantenimiento en plantilla de todas las personas en nómina, cuyo número no deja de aumentar (recientemente hemos asistido al **ingreso de nuevos compañeros y compañeras** en el creciente colectivo eventual, ya **por encima del 10% de la plantilla**). Una afirmación de primeras totalmente defendible. Pero rascando un poco la superficie vemos que en la práctica se dan los condicionantes para que, como podemos ver, **haya cada vez más gente que renuncia, que está de paso, personas que al de unos meses se van de la empresa** porque encuentran "algo mejor". Un puesto de trabajo hasta no hace mucho envidiable en cuanto a su estabilidad y sus condiciones ya no lo es tanto. Sobre todo para las **personas contratadas a partir de agosto de 2022 se mantiene una incertidumbre** respecto al futuro con un **nuevo modelo operativo** y **cambios tecnológicos** ya sobradamente diseñados y planteados en el tiempo y pondrán en tela de juicio su continuidad. **Ojo, hablamos de la Infantería.** Para despachos enmoquetados o puestos de alta gama que se multiplican y multiplican sin saber exactamente qué utilidad aportan en el servicio diario la realidad es otra.

Los grandes titulares no deben abstraernos de la realidad. ¿Conseguir **nuevas plazas** estructurales **es bueno? Desde luego.** Pero, ¿**de qué nos vale que se creen 35 plazas nuevas** de Maquinistas, por ejemplo, **si el número de contratos indefinidos que las cubren va disminuyendo**, si llegado el caso (que llegará en unos años, que a nadie se le escape que esto no va a ser de un día para otro o algo improvisado. **Estos últimos años la Empresa ha recuperado el tiempo** que se contuvo en sus intenciones la década pasada) la Empresa expone su **reducción** y no es necesario adoptar **medidas traumáticas con el personal fijo** en plantilla?¿Dónde creéis que van a darse las **desvinculaciones**?¿En la sexta planta de la calle Navarra?

¿Se podría arreglar? Cierto que se ha plasmado la reclamación que **CIM** expusimos en las negociaciones y que mayoritariamente fue defendida por la parte social sobre rubricar un acuerdo de **contratación como indefinidos de toda la carga estructural una vez desaparezca la Tasa de Reposición**. Aunque en este apartado dependemos tanto de Madrid como de los intereses de la Dirección. Y parece que *pintan bastos*. Otra vez **todo en el aire**. Ni recoge los criterios de asignación de un puesto en Oficinas si se jubila un técnico de Taller, por ejemplo. Se mantiene la **opacidad** en la regulación de las bolsas de contratación, de esa **doble vara de medir** a la hora de gestionar nuevas altas en la Empresa. Y eso **tampoco es bueno para los y las eventuales**.

Sobre la exención de la **evaluación anual** (evaluación cuya **disparidad de criterios** e **informes** pone en un sinsentido la labor del personal afectado de manera **caótica** y terriblemente **opaca,** gracias a **lo firmado en 2022**) **a quien reciba una PAS estructural**, tela también. ¿Suena bien? Sonar suena genial. Pero vemos que el **personal eventual *1.0*** (**exento** de dicha evaluación) **va a copar durante varios años** todavía la cobertura de dichas PASes estructurales. Es como tener hambre y que te inviten a una gilda a precio de caviar. Se **perpetúan diferencias** entre el conjunto del personal eventual. Quien venga detrás, que arree. **CIM no compartimos ese criterio. Exigimos su eliminación en solitario,** pero los firmantes han preferido **oponerse** y mantener **lo que firmaron en el convenio anterior.** Más incertidumbre. **Nuestras solicitudes** sobre las **cláusulas que cimentan la precariedad en la eventualidad** del personal no fijo para eliminarlas o mejorarlas han sido **también ignoradas** por la mayoría firmante. No interesaba igual que sus votos en diciembre. Y alargar el **compromiso de contratación post-convenio solo un ejercicio** también suena bien. Pero en la práctica supone que, **en caso de conflicto** laboral en la futura negociación **se maniate la labor sindical** de quien quiera pelear **de verdad**. Por eso **CIM pedimos dos años, pero volvimos a quedarnos solos**. Para negociaciones como **estas últimas** con todo medianamente atado de saque no supone mayor inconveniente, **los jefes** se van de **vacaciones** y hay que tener antes **los deberes hechos**. Cuando haya que **dar la cara de verdad** la Empresa solo tendrá que alargarlo sin aceptar nada para usar a última hora como **moneda de cambio** a todo este personal, **secuestrado** por el pacto alcanzado. Vemos cómo esa inseguridad **ha pasado factura** en las negociaciones, **amansando bravas fieras**, fruto de la situación **derivada del acuerdo anterior**, aún peor que el presente. Lo sea o no, las damnificadas siguen siendo las mismas. **CIM seguiremos peleando** para que **todo el personal** laboral de MB disfrute de **condiciones justas y positivas**, sin que nadie sea el *comodín* para intereses dispares. Esperamos **recuperar la unidad sindical** para ello. Nos **va TODO** en ello.

Hay más ejemplos, pero no queremos ser demasiado pesados. Hay tiempo para **pormenorizar detalles** (desaparición de la **función de recargas** de Meats, cambios en **horarios** de Almacén, noticias sobre el **euskera** en prensa, eliminación de puestos en estaciones por **rutómetros**, discriminación de **colectivos feminizados**, etc). Pero creemos que ha de quedarnos clara una **noción simple y contundente. Lo que es malo para el eslabón más débil de la cadena, es malo para todos los demás.** Cuidémonos, por el bien de toda la plantilla, de prestar oídos a promesas que, según de dónde vengan, se incumplen en beneficio propio y a mayor provecho de los planes de la Dirección.

www.metrocim.com