



Adherido a CST

COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES



C/ Ventura Rodriguez, nº 10 - local.50007- ZARAGOZA

Telf. Sede 976 389713 -- Cocheras: 976 595113

www.cutaragon.org

Infocut Zaragoza

cut1985@gmail.com

@CutAragon

Última Reunión de Igualdad del 2020.

A lo largo del año CUT hemos presentado 18 puntos a tratar en el conjunto de reuniones celebradas en la materia. Si tenemos en cuenta que la periodicidad de las reuniones es cuatrimestral, han sido tres reuniones las celebradas, pese a ello una vez más, lamentamos profundamente que el resto de secciones sindicales que componen esta comisión de Igualdad, en su mayoría se han limitado a asistir sin aportar ningún punto a tratar.

La Empresa antes de empezar la reunión tiene interés en mencionar tres temas, intranet, servicio médico y ERTES. En cuanto a la intranet nos comunican que dados los problemas que está habiendo últimamente van a efectuar reajustes mañana con lo cual no se podrán peticiones de FP, etc, de 17h a 20h.

En cuanto al tema del servicio medico nos comunican que la enfermera ha abandonado el barco, con lo cual estamos sin servicio medico hasta enero por lo menos. Los reconocimientos médicos se realizarán externamente en los centros médicos Cualtis.

Una vez mas la empresa y a pesar de estar siendo tratado en la negociación colectiva, entre otras comisiones, vuelve a sacar el tema de los ERTES y nos dice lo que ya nos dijo anteriormente, que se solicitarán una serie de datos como, numero de cuenta motriz, DNI de los hijos, etc, así como se tendrá que firmar un permiso de protección de datos. También nos comunica que sacará un listado con los días que cada uno ha tenido ERTE para que cada uno individualmente pueda comprobarlo.

La Empresa como ya hemos dicho en alguna ocasión no tiene ningún problema en presentar datos y números que no le obligue a nada, ahora bien, en el momento que se solicita algo que les suponga un mínimo esfuerzo encuentran trabas por todos lados.

En esta última reunión celebrada el 16/12/2020 los puntos presentados por CUT tratados son:

Auditoría/registro retributivo. Los Planes de Igualdad deben incluir una auditoría interna retributiva que refleje el cumplimiento del principio de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según establece el Art 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo el personal directivo y los altos cargos.

Así como la obligación -recogida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores- de llevar un registro, con la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario, los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, nivel, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como en cualquier otro sistema de clasificación profesional existente en la empresa.

Solicitamos se nos entregue dicho registro en los términos mencionados.

AVZ.- La información solicitada la estamos mirando, dicho listado se entregará cuando entre en vigor el Real Decreto, presumiblemente abril.

Llamadas telefónicas. En la pasada reunión en el punto 3 se les expuso que: *(Estamos recibiendo muchas quejas de que se está llamando por teléfono para dar el servicio diario incluso en el mismo día. Siendo que en nuestro convenio colectivo en su Art.46. B, viene recogido que: -El cuadro de servicios “bisemanal” o “quincenal” se expondrá los viernes a las 13 horas y el cuadro de servicios diario a las 15 horas del día anterior. Además, el viernes de cada semana se expondrá el servicio correspondiente al sábado, domingo y lunes siguiente a las 15 horas.- les requerimos a que cumplan lo recogido en convenio y se abstengan de dicha práctica. Además les recordamos que hay una resolución de la Inspección de Trabajo que les conmina a no llamar por teléfono a los trabajadores fuera de su jornada laboral).*

Nos reiteramos en lo requerido y además entendemos que se está quebrantando el derecho a la desconexión y descanso del trabajador/a, y por consiguiente también se está vulnerando la Ley de prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento de esta desconexión vulnera los derechos de las trabajadoras y trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, -artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores-, y el artículo 87 y 88 de la ley Orgánica 3/2018, de protección de datos. Además de infringir el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral e intimidad.

Con respecto a la resolución de la Inspección de Trabajo mencionada en la pasada reunión, nos dijeron que no tenían constancia de dicha resolución. Dicha resolución data del 26 de marzo de 2015.

AVZ.- Asumimos que el sistema informático a través de la intranet tiene fallos pero que el servicio diario en papel está expuesto diariamente. En cuanto a las llamadas por teléfono no es la práctica habitual para darle el servicio a los conductores, pero tenemos que tener en cuenta que el COVID ha provocado múltiples incidencias.

CUT.- La empresa achaca al COVID las llamadas telefónicas, por nuestra parte le decimos que es un problema que viene sucediendo desde antes del comienzo de la pandemia y que por tanto no se tienen que escudar en ella y simplemente lo que se les pide es que se ajusten a lo que tenemos recogido en Convenio, además de que en la sentencia de marzo de 2015 así se les requería.

Señalética digital. Solicitamos información sobre las etiquetas de códigos de colores (similares a los códigos QR) que venimos observando en algunas marquesinas así como en algunos autobuses, y que según hemos sabido por prensa, mediante esas etiquetas/códigos se accede a una aplicación dirigida principalmente a personas con discapacidad visual.

Desde CUT nos congratulamos en que se adopten medidas que faciliten el día a día a colectivos especialmente desfavorecidos, ya que, además, La Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal establece que, se deben adoptar medidas de acción positiva, orientadas a evitar o compensar las desventajas de las personas con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social e Independientemente de la obligatoriedad establecida por la ley en algunos casos, empresas y entidades deben/debemos ser solidarios con las personas con discapacidades y hacer lo posible por facilitarles (en nuestro caso), el uso y acceso al transporte colectivo que desempeñamos.

En base a lo expuesto y tal como hemos dicho, con el fin de favorecer lo máximo posible el día a día a colectivos especialmente desfavorecidos: Solicitamos se dé traslado a quien proceda, para que sean instalados Bucles magnéticos en la oficina de atención al cliente “el caracol” en un principio, así como que se estudie la posibilidad de ser instalados en toda la flota de autobuses progresivamente.

AVZ.- Es un proyecto piloto y tampoco disponemos de mas datos, por lo poco que sabemos desde esa aplicación se le transmite información al usuario. No obstante recabaremos más información al respecto. En cuanto al los bucles magnéticos, les solicitamos información sobre ello ya que no sabemos a que se refieren.

Alertas médicas. Tal y como se habló el año pasado en la reunión de Agosto, en la que se trató sobre el Comunicado 65/2019. (Acceso al bus de perros de asistencia, especializados en alertas médicas), y al hilo del anterior punto expuesto: Volvemos a solicitar que se impartan cursos prácticos entre la plantilla, así como cursos de formación en la inclusión, el trato con personas con incapacidad intelectual, sensorial, ceguera, sordoceguera, etc.

AVZ.- La verdad que en temas de formación hemos podido hacer prácticamente nada, y sobre lo solicitado lo miraremos.

CUT.- Eso mismo nos respondieron el año pasado y continuamos igual. Consideramos que tales medidas son muy necesarias especialmente cuando se trata de colectivos tan desfavorecidos.

Programa de inserción. Solicitamos la elaboración de un programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como: Jóvenes, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, así como colectivos en situación de riesgo de exclusión social.

Ofertas de empleo. En nuestro Plan de Igualdad viene recogido: *-Se estudiarán políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas-*.

Buscando la mayor paridad en todas las secciones de la empresa, especialmente en aquellas que hay menos o nula representatividad femenina (portería, caja, taller...) y dado que del diagnóstico actual se desprende la infrarepresentación de personas de un sexo en determinados puestos o niveles, y siendo que el contenido de los Planes de Igualdad (según Real Decreto 901/2020, y artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) deberán incluir medidas para corregirlas:

Solicitamos que las ofertas de trabajo que se vayan produciendo, además de ser ofertadas por las plataformas habituales, también se extiendan a través de la casa de la mujer o de otros centros o instituciones involucrados en la erradicación de la desigualdad y la exclusión social de género. Este procedimiento podría hacerse bien directamente o bien a través del programa de inserción mencionado una vez sea este realizado.

También solicitamos nos entreguen copias de las distintas ofertas de trabajo realizadas a lo largo del año.

AVZ.- Los puntos 5 y 6 los vamos a contestar en su conjunto ya que tienen relación. Como ya hemos dicho en anteriores ocasiones nos es muy difícil incorporar mujeres a taller ya que no se reciben solicitudes. En cuanto a formular solicitudes a través de la casa de la mujer, nos pondremos en contacto y esperamos alcanzar acuerdos con ellos. Las ofertas de trabajo son principalmente del INAEM y de San Valero con el cual tenemos acuerdo de colaboración, el personal que nos viene de San Valero lo solicitamos vía telefónica pidiendo lo que necesitamos y tienen formación retribuida con su correspondiente contrato laboral. Actualmente tenemos un becario en la oficina técnica.

Ofertas de trabajo como tal este año no se ha hecho ninguna y en cuanto al servicio medico se está efectuando vía búsqueda directa.

Campañas formativas. Continuamos esperando la campaña formativa y de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de tareas y cuidado de personas dependientes. Dicha campaña tal y como viene reflejado en nuestro Plan de Igualdad se tiene que realizar anualmente, y pese a estar finalizando el año y haberse solicitado anteriormente, aún no se ha realizado.

Según tenemos recogido También en nuestro Convenio Colectivo en su artículo 23... *(la empresa realizará anualmente campañas informativas con el fin de prevenir el consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas)* y tampoco se ha realizado Solicitamos sean realizadas dichas campañas a la mayor brevedad.

AVZ.- Los cursos formativos mencionados tenemos idea de recuperarlos y retomarlos, incorporándolos en el plan del próximo año. Previsiblemente por el tema de la pandemia se impartirán vía on-line.

CUT.- Consideramos que las campañas formativas mencionadas son muy importantes la una por la corresponsabilidad del reparto de tareas y cuidado de personal dependiente y la otra por el tema de adicciones.

Códigos de incidencias. Solicitamos (una vez mas) el listado actualizado de los códigos de incidencias, ya que en el que disponemos actualmente no aparecen reflejados los códigos ACP y CAM, así como que en dicho listado se actualice/modifique el código PAP -*permiso alumbramiento paternidad 4 semanas*- ya que este no se ajusta a la legislación vigente. Recordar que este punto es repetitivo, y que ya se comprometieron en pasadas reuniones a entregar el listado actualizado.

AVZ.- Les hacemos entrega del listado de incidencias actualizado junto a los datos solicitados del siguiente punto.

Análisis transversal. Con el fin de completar la información recopilada en pasadas reuniones y perfeccionar el análisis transversal correspondiente al año en curso: Solicitamos listados pormenorizados de lo que va de año en las distintas secciones y departamentos de la empresa, disgregados por sexo, en números y porcentajes de las siguientes cuestiones:

- **Plantilla actual.**

Listado actualizado de trabajadoras y trabajadores (en números y porcentajes) que trabajan en las distintas secciones y departamentos de la empresa.

Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores con discapacidad que trabajan en/para la empresa.

- **Servicios externos.**

Solicitamos listado actualizado del nº de empresas externas que están operando actualmente en la empresa, en que servicios operan y el nº de trabajadoras y trabajadores que emplean.

- **Promociones por categoría profesional.**

Numero de promociones laborales, en las distintas secciones y departamentos, realizadas a lo largo del año y cuantas de ellas se han consolidado en ascenso definitivo.

- **Nº de personas que han recibido algún tipo de ayuda para asistir a cursos de formación externa.** (Masters, Postgrados, etc.)

- **Licencias retribuidas y no retribuidas.**

Solicitadas, concedidas y denegadas.

- **Permisos: (Días y nº de horas por baja temporal)**

Natalidad. Adopción o acogimiento. Permisos por enfermedad grave, fallecimiento. Otros.

- **Reducción de jornada.**

Por lactancia. Por cuidado de descendientes. Por cuidado de dependientes. Otros.

- **Maternidad y Cesión.**

Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la empresa.

Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la empresa.

- **Tablas por edad y sexo en las distintas secciones y departamentos en la Empresa:**

Menos de 20 años. Entre 21 y 29 años. Entre 30 y 39 años. Entre 40 y 49 años. Desde 50 años.

- **Distribución por antigüedad en la Empresa:**

Menos de 1 año. Entre 1 y 5. Entre 6 y 10. Entre 11 y 20. Entre 21 y 30. Más de 30 años.

- **Jubilaciones y Prejubilaciones en las distintas secciones y departamentos.**

Jubilaciones y Prejubilaciones acontecidas en el año en curso y previstas para el próximo año.

AVZ.- Se hace entrega del listado solicitado en los puntos 8 y 9.

Además de lo mencionado, también se les ha pedido información sobre cambios de vacaciones, necesidades especiales a consecuencia del COVID y adaptaciones de jornada.
La empresa, ni si, ni no, ni todo lo contrario. Como hemos dicho al principio, datos numéricos no tienen ningún problema en proporcionarlos, pero sin profundizar nada mas.

VALORACIÓN: Si bien este año ha estado y está siendo marcado por la pandemia, esta ha dejado patente que la conciliación de la vida laboral y familiar es primordial.

Estamos en plena negociación de convenio, y si bien el tema económico es importante, la regulación de las condiciones laborales es primordial.

Tenemos que implantar un cuadro de descansos iguales para todos.

La empresa tiene que respetar las solicitudes cursadas para hacer la jornada seguida.

Se tiene que facilitar al máximo la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se tiene que dejar de pensar en modo individual y hacerlo colectivamente.

Todo esto y mas está en nuestras manos. Está en tus manos.

Comisión de Igualdad CUT.