



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

Telf. Sede 976 389713 -- Cocheras: 976 595113

www.cutaragon.org

cut1985@gmail.com

Infocut Zaragoza

@CutAragon

Adherido a CST

## 1ª REUNIÓN DE IGUALDAD DE 2021

Hoy día **14 de abril de 2021**, se ha producido la 1ª reunión de la Comisión de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar perteneciente a 2021.

Ninguna organización sindical ha presentado ningún punto al orden del día, salvo CUT, que hemos presentado las siguientes iniciativas, **a las que ha contestado la empresa AVZ.**

**1.- Auditoría/registro retributivo.** Retomando el punto 1º de la reunión anterior donde solicitábamos en base al Art 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019, que dice que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo el personal directivo y los altos cargos, y 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. Y siendo que en la pasada reunión se negaron a entregárnoslo, alegando que dicha ley no entraba en vigor hasta abril de 2021, volvemos a solicitar dicho registro en los términos mencionados.

**AVZ.- Están esperando el tipo de modelo informático de registro para entregarlo y lo harán en cuanto lo tengan. Los datos los actualizarán anualmente.**

**2.- Señalética digital.** En la pasada reunión también quedo pendiente de contestación el punto 3º donde solicitábamos información sobre las etiquetas de códigos de colores (similares a los códigos QR) existentes en algunos buses y marquesinas. También solicitábamos se diese traslado a quien procediera, para que fuesen instalados Bucles magnéticos en la oficina de atención al cliente "el caracol" en un principio, así como que se estudiase la posibilidad de ser instalados en toda la flota de autobuses progresivamente.

Siendo que nos dijeron que preguntarían por lo planteado a quien correspondiese, volvemos a solicitar información al respecto.

**AVZ.- Contestan lo mismo que en la reunión anterior, es una prueba que está haciendo el Ayuntamiento y no tienen ningún tipo de información adicional.**

**3.- Campañas formativas.** Siendo que el pasado año muchas de las campañas formativas que tenemos recogidas -tanto en nuestro Convenio Colectivo, como en nuestro Plan de Igualdad- se quedaron sin realizar. Solicitamos información de las campañas previstas para este año, así como las fechas en que se van a realizar. También solicitamos información de la metodología que se va a emplear en esas campañas.

**AVZ.- Están estudiando hacer las campañas on line, dada la situación Covid. Y siempre fuera del horario laboral. También dicen que están estudiando poner carteles, no contentos con la nueva inventiva de palabras para designar a los trabajadores como colaboradores, clientes internos, etc. ahora a la pega de carteles le denominan "píldoras informativas". Menos mal que no ha dicho supositorios.**

**4.- Ofertas de empleo.** Como ya se ha comentado en más de una ocasión, del diagnóstico actual se desprende la infrarrepresentación de personas de un sexo (principalmente femenino) en determinados puestos o niveles (caja, portería...). También en más de una ocasión hemos solicitado 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. Siendo que en la pasada reunión nos dijeron que en cuanto a formular solicitudes a través de la casa de la mujer lo veían factible y que se pondrían en contacto esperando alcanzar acuerdos al respecto: Solicitamos información sobre cómo van esos contactos y si se han alcanzado algún tipo de acuerdo.

**AVZ.- Sí que han tenido contacto con la casa de la mujer y que a partir de junio intentarán hacer incorporaciones en la medida de lo posible.**

**5.- Inspectoras SAE.** Se solicita información del motivo por el cual ninguna de las inspectoras realiza su trabajo en el puesto del SAE y solo está cubierto por inspectores.

**AVZ.- Según la empresa hace tiempo que ya están cubriendo ese puesto, pero alegan que si pasan desapercibidas es porque son 3 de 28 inspectores (muestra más que evidente de la infrarrepresentación en esa sección).**

**6.- Lenguaje inclusivo.** Se ha observado que en algunos documentos de Avanza, no se utiliza lenguaje inclusivo, por ejemplo, referirse a una conductora como conductor.

En todo documento interno o externo que realice la empresa el lenguaje inclusivo debe aparecer en él.

**AVZ.- Ven farragoso utilizar el lenguaje inclusivo, según RRHH la Real Academia de la lengua sigue utilizando como correcto el masculino plural para englobar ambos géneros, no obstante, se intentará incluir.**

**VALORACIÓN.** Si bien a lo largo del año la empresa ya deja bien claro que no tiene ninguna consideración en cuanto a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores, poniendo trabas a cualquier petición que se realice al respecto, y si ya de por sí en esta empresa tenemos que andar con mil ojos en cuanto a incumplimientos de convenio, ahora en plena negociación de convenio y con huelga convocada su actitud se recrudece aún más.

Recientemente con los últimos comunicados que ha sacado lo ha dejado bien patente, en dichos comunicados (incumpliendo el convenio una vez más) recortan unilateralmente tanto el horario del servicio médico, como el de atención al empleado en RRHH, afectando sobremanera a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que, si ya de por sí tenemos que hacer malabarismos para cuadrar nuestros quehaceres laborales y familiares con unos horarios insufribles, ahora nos lo ponen aún más difícil recortándonos horarios de atención en los servicios mencionados.

Recordar que, en nuestro actual convenio colectivo vigente, tenemos unos horarios por secciones establecidos. La empresa como hemos dicho, incumpliendo el convenio una vez más, se salta a la torera lo que tenemos recogido en convenio. No solo nos recortan horario en los tiempos de recorrido, sino que ahora también en el de atención al empleado, y para más inri, en el comunicado que nos anuncia ese recorte nos dice que es para dar una mejor atención... pues menos mal.

Esta empresa se mofa de sus trabajadoras y trabajadores, nos invita a realizar un vídeo de cara al próximo 8M en el cual pueda verse a trabajadoras realizando las tareas habituales fuera de las laborales en su día a día, de forma que muestren aspectos de su conciliación de la vida laboral y familiar. Desde esta sección sindical les hemos hecho saber que no realizaremos ningún tipo de video publicitario para Avanza dado que es una ofensa que nos pidan algo así cuando todos somos conocedores de los problemas de las trabajadoras y trabajadores, sobretodo en la sección de movimiento en temas de conciliación, cuando la empresa pone numerosas trabas para conceder derechos en este aspecto y cuando la mala fe a la hora de la asignación de servicios a los ambulantes es evidente.

**Área de Igualdad CUT**