

**1º DE MAYO
NO TE QUEDES EN CASA**



LUCHA CON NOSOTROS

11 Horas Pl.Portillo

Depósito legal: **Z - 593 - 89**

Edita e imprime

COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES**C/ Ventura Rodríguez, nº 10 - local****50007 - Zaragoza****Tfno./Fax 976 389 713****Tfno. móvil 607 281 188****Sección sindical Avanza ZGZ****C/ Miguel Servet, nº 199****Tfno/Fax 976 595 113**Webe-mail**www.cutaragon.org cut1985@gmail.com****Facebook: Infocut Zaragoza****Twitter: @CutAragon****Instagram: @cut_aragon1985****Sumario**

Editorial	1
1º de Mayo	3
La unidad del Comité de Empresa	4
Comisión Paritaria	5
Paripé preelectoral	8
Suspensión de una huelga que... ..	9
CUT en el Comité de Seguridad y salud ..	10
Nuestra salud no les imprta nada	13
El Somport y el Canfranc	14
CUT valoramos la reunión de Coord.	18
La Nota	19
El estrés laboral	20

editorial**ESTE COMÍTE NO NOS PUEDE
SEGUIR REPRESENTANDO**

Lo que está sucediendo en Avanza Zaragoza en cuanto a la actitud de la mayoría del Comité de Empresa a su vez firmantes del convenio es un auténtico despropósito estamos asistiendo a una serie de de acciones que no nos llevan a ningún lado además de dejar patente la desorientación sindical que tienen.

No es de recibo:

-Que, tras el fallido intento de registrar el convenio en la DGA, por haberlo presentado mal, los firmantes del convenio se disponían a volver firmar un Acta en los términos que la empresa les decía. Tuvimos que intervenir CUT para exponer el procedimiento a seguir, la empresa consultó y las acepto. Hoy ya está publicado en el BOP.

-Que sean los propios sindicatos los que nieguen a otro sindicato a participar en una reunión que él mismo ha convocado y ha promovido.

-Que el presidente y el secretario del Comité no recojan en el acta de la Comisión Permanente las intervenciones de los asistentes, infringiendo la Ley.

-Que la mayoría del Comité, al no haber acuerdo en la Comisión Paritaria acuerde junto a la empresa volver a reunirse dentro de cinco días hábiles y cuando la empresa cumple ese acuerdo y convoca la reunión, SATTRA se eche atrás, diga que no va a ir y que se traslade la reunión diez

días más tarde. Incumpliendo tanto el acuerdo, como el propio convenio.

El convenio se mal firmó, sin acabarlo. Prueba de ello son la cantidad de reuniones interpretativas de él, que se están realizando. Ahora estamos pagando sus consecuencias. Además, estamos viendo como miembros del Comité están usando su acceso a información privilegiada, para beneficio propio y de sus familiares, mientras los demás, tenemos que estar tragando las consecuencias de su firma.

Estamos perdiendo poder adquisitivo nuestras condiciones de trabajo no han mejorado, es más, han empeorado. Entre los que han firmado el convenio, nadie sabe a ciencia cierta qué es lo que se ha firmado. Ahí están las reuniones de interpretación del convenio y vemos como los sindicatos firmantes, cada uno lo interpreta de una forma diferente. La empresa se los lleva al huerto cuando quiere y como quiere.

1º de Mayo

No te quedes en casa. Lucha junto con quienes defendemos los intereses de las personas trabajadoras.

Manifiesto de CUT:

Un año más, las personas trabajadoras volvemos a la calle para conmemorar y para homenajear, en este 1º de mayo, a quienes nos precedieron en honrosas luchas como fueron los mártires de Chicago, que fueron ejecutados en el año 1886 por realizar una huelga reivindicando la jornada laboral de ocho horas diarias y la ejemplar lucha de todas las mujeres y hombres que a lo largo de la historia, lo han dado todo para poder alcanzar los derechos laborales de los que disponemos, los cuales, en los últimos tiempos, están retrocediendo debido a las políticas llevadas a cabo por las organizaciones internacionales como la Comisión Europea, el FMI o el Banco Central Europeo, auténticos títeres de los EEUU.

Son ya muchos años los que estamos combatiendo contra las consecuencias de lo que

llamamos globalización, que no es más que la demostración de la ambición sin medida, del modelo de capitalismo financiero, que se está instalando en nuestro entorno.

Ante ello CUT, Denunciamos:

La NO derogación de las reformas laborales del PSOE y PP.

La No derogación de la ley Mordaza.

La No derogación del RD sobre Artículo 135 de la Constitución que prima pagar la deuda a los bancos, sobre atender socialmente a la población.

El aumento del gasto militar, por parte del Estado español.

La implicación del Estado español en la Guerra en Ucrania y otras.

Las reformas de las pensiones.

El continuo incremento de la carestía de la vida.

El pacto de rentas de UGT/CCOO por el que están firmando los convenios por debajo del IPC.



* La salida de la OTAN y la neutralidad total del Estado Español.

* Que la pensión mínima, sea igual al salario mínimo interprofesional.

* La defensa del mantenimiento del poder adquisitivo.

* La defensa de la Igualdad real en las empresas, desapareciendo la brecha salarial.

* El control y vigilancia por parte de la Inspección de

La constante privatización de la sanidad y las pensiones.

La falta de inversión de los empresarios en materia de Prevención de riesgos laborales.

Por ello CUT, Exigimos:

* La defensa de los servicios públicos esenciales (Sanidad, Educación, etc.). (Cerrar vías públicas por falta de alumnos, habiendo plazas concertadas, es una forma de privatizar)

* La derogación total de las reformas laborales.

* La derogación de la ley Mordaza.

* La derogación de la reforma Art. 135 de la Constitución.

* La nacionalización de los servicios esenciales (banca, gas, electricidad, etc.).

Trabajo, de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas.

* Derecho de la soberanía de los pueblos a decidir su futuro.

* Un Marco propio de Relaciones Laborales para Aragón.

* Aumento de los impuestos a los que más tienen.

Persona trabajadora, persona pensionista, persona estudiante, no te quedes en casa, organízate y movilízate junto con quién no se vende y defiende tus intereses.

¡Viva la lucha de la clase trabajadora!

¡Viva el 1º de mayo!

SINDICATO CUT

Continúa el esperpento

Casi 4 meses después de la firma del nuevo Convenio Colectivo.

CONTINÚA EL ESPERPENTO

Entre rebajas, inconcreciones e incumpli-

mientos, la firma de este convenio sigue coleando y sacando los colores a los firmantes, es decir, a la Dirección de Avanza y todos los sindicatos, a excepción de

CUT. Mientras tanto, nuestro Convenio Colectivo, seguía sin estar legalmente registrado.

Tras un último requerimiento de la autoridad laboral para aclarar qué va a ocurrir con el Plan de Igualdad y el Protocolo SAE, por increíble que parezca a estas alturas y tras casi 4 meses desde la firma del convenio, se tuvo que volver a reunir la Comisión Negociadora, en la que la empresa quería imponer su voluntad de dejar fuera de convenio el Plan de Igualdad y el Protocolo SAE.

Ante esto, la totalidad de sindicatos, a excepción de CUT, otra vez guardaban silencio y se disponían a firmarlo, hasta que precisamente el CUT, tuvo que tomar la palabra.

Desde CUT se le dijo a la Dirección de Avanza que este requerimiento de la autoridad laboral, venía dado porque se había hecho mal las cosas. Y es que sospechamos que detrás de todo esto había una clara intención de la empresa de volver a mancillar un convenio que ya está suficientemente rebajado y manoseado, para dejar fuera el Protocolo SAE.

En una reunión en la que el resto de sindicatos, con el presidente-portavoz al frente, vuelven a actuar al dictado de la empresa y en la que nuevamente y a las primeras de cambio, le hubieran firmado cualquier cosa, **CUT propusimos:**

Que se firmen los documentos (Protocolo SAE, Plan de Igualdad y Convenio Colectivo), que se realice una reunión a tres bandas entre la autoridad laboral, los trabajadores y la Dirección de Avanza, para disipar dudas y que, si bien el Plan de Igualdad tiene su propia forma de registro legal, el Protocolo SAE tiene que quedar registrado e incluido dentro del Convenio Colectivo, tal y como se firmó en el SAMA durante la negociación de convenio.

Finalmente, la empresa acepto nuestras propuestas, registro el convenio en los términos que le dijimos y en esta fecha ya está publicado en el BOP. CUT una vez aceptados nuestros planteamientos, aunque el convenio no lo hemos firmado, si que lo hemos hecho con el Manual de Uso y Comunicación SAE y el Plan de Igualdad. ***CUT en Avanza Zaragoza***

La unidad el Comité de Empresa

La unidad en el Comité de Empresa brilla por su ausencia. SATTRA continúa su particular cruzada sindical y personal, contra CUT.

Ante el cambio de legislación en materia de comunicación de las bajas laborales, a la empresa, por parte de los trabajado-

res, CUT convocamos una reunión de Comisión Permanente, para que a su vez se convoque reunión de Comisión Paritaria de interpretación de convenio.

En esta reunión, se han tratado los dos puntos presentados por CUT:

1º.- Aviso número 22, relacionado con

el artículo 104 del convenio. En el comunicado nº 22 emitido por la empresa, incumple la legislación vigente en estos momentos. Ha salido un Real Decreto por el que el trabajador no debe de entregar los partes de baja, ni de confirmación.

Lo que recoge el texto del aviso no se ajusta, ni a la Ley actual, ni al Artículo 104 del convenio al que hace referencia. En este artículo, no dice nada de llamadas telefónicas, ni correos electrónicos.

CUT entendemos que este aviso la empresa debería de retirarlo y ajustarse a la nueva Ley. Por todo ello, proponemos que se incluya la interpretación del Art. 104 en la Comisión Paritaria.

- A su vez, hemos planteado que CUT pueda asistir como asesor del comité de empresa a esta reunión de Comisión paritaria, puesto que los puntos del Comité que se van a tratar con la empresa, son propuestas de CUT. Esta es la primera vez que un sindicato no firmante del convenio, hace esta solicitud.

Todos sindicatos han estado de acuerdo, salvo SATTRA, por lo cual no se ha aceptado.

Resaltar la frase de Munarriz (SATTRA)

que ha dicho: *cada uno se jode cuando le toca*” Toma unidad.

2º.- Retirar de los acuerdos del Comité de Empresa, el punto 27 que presento CUT. Hemos propuesto retirar este punto nuestro que se aprobó en el Pleno de Comité, puesto que las desavenencias entre los delegados de Prevención, especialmente la de SATTRA, ha hecho que este bloqueado. **UGT** ha dicho que tenían que consultar con su delegado de salud laboral. **CCOO** ha dicho que esa decisión la tenían que tomar los delegados de prevención. **SATTRA**, ha guardado silencio y **CSIF** lo mismo. Todos los sindicatos se han negado a ello, diciendo que cuando se reúnan los Delegados de Prevención, que decidan ellos.

CUT, hemos dicho que habría que hacer una nueva Comisión Permanente, porque los delegados de prevención no tienen competencias, para quitar un punto aprobado en el Comité de Empresa. Eso sí, pueden tomar decisiones sobre el desarrollo del punto, así que, por ello, no se ha aprobado anular el punto que presento CUT en el Comité y el tema continúa bloqueado.

CUT en Avanza Zaragoza.

Comisión Paritaria



Rubén Gracia

La empresa y SATTRA han intentado impedir la presencia del delegado sindical de CUT en la reunión, contraviniendo la Ley sindical.

Tras la negativa en la Comisión Permanente, por parte de SATTRA, a que un vocal del **CUT** acudiese a la Comisión Paritaria como asesor, tal como recoge el convenio, por no haber sido firmante de este desastroso conve-

nio, CUT enviamos a un delegado sindical que, como establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, puede asistir a todas las reuniones del Comité de Empresa con voz, pero sin voto.

Antes de comenzar la reunión, **la empresa y SATTRA se niegan a que el delegado de CUT permanezca en la sala.** UGT manifiesta que esto no ha ocurrido nunca, CSIF apunta a la LOLS diciendo que si puede asistir y CCOO no dice nada. Acudimos con estupor ante una situación que es clara y así queda recogida en La Ley Orgánica de Libertad Sindical. Aún así, tras hacer unas consultas por parte de la empresa, nadie es capaz de tomar una decisión y se procede a consultar de nuevo a todos los sindicatos.

Todos acuerdan que el delegado **CUT pueda permanecer en la reunión, pero sin voz, ni voto**, cometiéndose bajo nuestra humilde opinión, otro incumplimiento de la LOLS que dice que los delegados sindicales, tendrán voz, pero no voto.

Comienza la Comisión Paritaria, que había sido convocada a propuesta de CUT, sin que nos sea permitido intervenir como delegado sindical, sobre la interpretación del convenio con los siguientes puntos:

1.- Cambios de servicio entre compañeros. (Punto propuesto por CUT). Entendemos que en el convenio no obliga a tener que comunicarle a la empresa, cuando se va a devolver el

día que se ha cambiado. Entre compañeros.

La empresa va a permitir los cambios de servicio siempre que se comunique, en el parte, el día que se va a devolver para evitar el mercadeo que hasta la fecha ha habido. Por parte de los sindicatos se insiste en que se ha hecho así de siempre y que por culpa de cuatro compañeros vamos a pagar justos por pecadores. La empresa no da su brazo a torcer e insiste en que esa va a ser la nueva política a la hora de gestionar este artículo del convenio. Vuelve a insistir en que la única forma que quieren que se hagan los cambios de servicio a de ser servicio por servicio. Según ella, es la única forma de llevar un control y evitar que exista ese mercadeo. Tras darle vueltas y más vueltas a lo mismo no se llega a ningún acuerdo. Se seguirá incumpliendo el convenio.

2.- Resolución incongruencias del artículo 45. (Punto propuesto por la empresa)

La empresa expone que en el artículo 45 del convenio, a la hora de establecer la regla para la concesión de FPS existen dos párrafos que señalan criterios diferentes y opuestos. Uno se refiere a que esa concesión de FP ha de ser por riguroso orden de solicitud y el otro que, si existen varias solicitudes, tendrá preferencia aquel trabajador al que se le hayan denegado más solicitudes en el año. Le da igual que criterio seguir, pero quiere que de esta comisión se elija uno o otro. Los sindicatos no se ponen de acuerdo y

se deja abierto con la obligación de reunirse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

3.- Tratamiento de los empleados con menos de 31 días laborales en sus periodos de quincena y mes asignados, debido a su secuencia propia de descansos. (Punto propuesto por la empresa)

La empresa dice que al igual que si nos pasamos de los 31 días queda regulado en el convenio y nos descuentan fiestas pagadas, esta situación también ha de quedar regulada. Para ello propone dos opciones: que se nos den los días que faltan como vacaciones o que las podamos pedir como fiestas pagadas. SATTRA, haciendo alarde una vez más de su templanza y saber estar, le dice a la empresa que nos lo tiene que dar como vacaciones. Que toda esta situación viene derivada de una sentencia judicial y que el estatuto de los trabajadores obliga a la empresa a tener que negociar esos días con los trabajadores. CC.OO interpela a SATTRA y le dice que le enseñe la sentencia, así como hace hincapié en que lo único que solicita la empresa es que le digamos como quieren que se traten esos días a partir de ahora. Ante una nueva falta de acuerdo se emplazan a la reunión anteriormente citada.

4.- Comunicado Interno N°22. Punto propuesto por CUT). Entendemos que en el Art. 104 del convenio no recoge la obligación que quiere imponer la empresa sobre comunicación de situación de IT. Además, la legislación

actual es clara al respecto. CUT entendemos que el aviso 22 hay que retirarlo, no se ajusta a la Ley actual.

El Aviso 22 dice:” *Con la entrada en vigor del Real Decreto 1060/2022, los trabajadores ya no recibiremos parte de baja médica para poder comunicárselo a la Empresa. Pero sí que habremos de comunicar, como hasta el día de hoy, o a plaza, o salidas, que vamos a faltar a nuestro puesto de trabajo*”.

La empresa insiste en que el comunicado es correcto.

El resto de sindicatos, CUT no nos dejan intervenir, le dicen que el último párrafo del comunicado debería ser sustituido por el primer párrafo del artículo 104 del convenio.

La empresa reitera que no hay que entregar parte de baja, pero sí comunicar la ausencia y, además, no ve inconveniente en modificar el comunicado con la propuesta de los sindicatos firmantes.

Desde CUT entendemos que se ha pasado de soslayo por lo realmente importante del artículo 104, y es que dos de sus apartados se han quedado obsoletos con la entrada en vigor de este nuevo RD, fuera de la Ley. Tampoco aceptamos como nueva forma de comunicación el correo electrónico y apostamos por seguir llamando por teléfono a cabina de Plaza Aragón los conductores y a sus encargados los mecánicos.

Rubén Gracia (delegado sindical CUT, asistente a la reunión a quién no se me autorizó, ha intervenir)



MANIFESTACIÓN en ZARAGOZA
6 DE MAYO, 18:00h
GLORIETA SASERA



**¡SALVEMOS
CANAL ROYA!**

PDMA

Paripé prelectoral del Comité con la Consejera

El pasado día 30 de marzo, a las 17 horas, se realizó, en el Ayuntamiento, una reunión entre una representación del Comité de Empresa de Avanza Zaragoza, la Consejera de Movilidad Natalia Chueca y su asesor Santiago del equipo técnico de movilidad.

Se trataron dos asuntos: uno aseos en los finales de línea y otros cuadros de marchas. Sobre los aseos se ha comentado que la línea 51 no hay aseo en la estación. Desde el Ayuntamiento se plantea que están estudiando poner un baño en llegadas del AVE, pero que en estos momentos tienen problemas para gestionarlos. En el otro final Príncipe Felipe desde el Comité le dicen al Ayuntamiento que la empresa propuso cambiar el terminal de la línea 51 y ponerlo junto a la línea 44 en el parque y así aprovechar el aseo.

El Ayuntamiento se ha tomado nota del tema. Sobre la línea 39, la verbena no tiene aseo puesto que los bares concertados cierran.

El Ayuntamiento ha dicho que es un poco complicado poner aseo, además esta línea ya tiene aseo en Torrero. También el Ayuntamiento ha comentado que están estudiando cambiar la ubicación de los aseos de la línea 21 y línea 23 que ello les costará más o menos, dos meses.

Si queremos nos lo creemos.

Desde el Ayuntamiento nos han recordado que hay 62 terminales y 42 de ellos tienen aseos.

Si, pero hay que decirles que estos han sido con firmas de acuerdos anteriores con la empresa y con el Equipo de Gobierno anterior, en el convenio firmado en 2016.

Sobre los cuadros de marchas nos dice el Ayuntamiento que los kilómetros de vacío que hace la empresa no se los pagan.

Que están estudiando nuevos cuadros de marchas y hoy, que casualidad, propone volver a retomar las reuniones tripartitas que firmamos en el anterior convenio con

Zaragoza en Común, así que han dicho que quizás de aquí a un mes, sobre el 28 de abril, nos podrían convocar para hablar del estudio de tres líneas, concretamente de la 42 de la 44 y de la C4 y otras tres líneas, que ya las estudiarían más adelante.

Por parte de CUT, le hemos planteado al Ayuntamiento lo siguiente:

Primero que si los pliegos de condiciones de la nueva contrata están hechos.

Nos han contestado que no, que van con retraso porque tuvieron que esperarse hasta diciembre, para que firmáramos el convenio y así poder poner las tablas salariales.

También le hemos preguntado por el futuro de las líneas 25 y 28, nos han dicho que efectivamente el Consorcio las quiere gestionar, pero que desde el Ayuntamiento no se ha tomado ninguna decisión todavía.

También le hemos dicho que aparte de que no hay tiempo para realizar los reco-

rridos en condiciones, todos los días faltan autobuses para salir a la calle, debido a que están averiados y no sale el 100% de la flota desde las primeras horas y les hemos dicho de porque no hay Inspección municipal. El Ayuntamiento nos ha contestado que sí, que, aunque no los veamos, inspectores municipales van por cocheras.

CUT les hemos dicho que, si van inspectores en persona o mandan drones porque desde luego, nosotros por cocheras no vemos a ningún inspector municipal.

Finalmente, le hemos recordado a la Consejera que la cooperativa SCUT le solicitó una reunión hace tiempo y nos gustaría saber el por qué no ha recibido a la cooperativa.

La consejera Natalia Chueca, ha dicho que no tiene constancia de que se le haya solicitado una reunión, que si se le solicita con todo gusto les recibiría.

LA LUCHA ES EL ÚNICO CAMINO

CUT en Avanza

Suspensión de una huelga que no se convocó

Tras el espectáculo preelectoral con la Consejera de Movilidad. La mayoría del Comité suspende una huelga que no había sido convocada.

Los firmantes del convenio, quieren lavar su imagen, tras el fracaso de la firma del convenio.

Tras la reunión mantenida con la Consejera Natalia Chueca, a solicitud de la mayoría del Comité, se ha celebrado

una reunión de la Comisión Permanente en la que se ha aprobado por parte del Comité, suspender los paros aprobados que no habían sido convocados y dar un voto de confianza al Ayuntamiento con la posible vuelta de las reuniones tripartitas y ver cómo se desarrollan los acontecimientos.

Desde CUT hemos dicho que no nos inspira ninguna confianza ni la reunión de ayer, ni la Consejera Chueca, que es la

misma persona que ninguneó y mintió a este Comité durante los tres años del conflicto de convenio, posicionándose siempre a favor de la empresa, además de incumplir el compromiso del equipo de Gobierno de convocar las reuniones tripartitas, ya que la última Acta firmada data de octubre de 2020.

Tampoco nos íbamos a posicionar en la suspensión de dichos paros, propuesto por SATTRA que es quién junto a CCOO, UGT y CSIF, aprobaron convocarlos, CUT nos abstuvimos en dicho punto en el pleno del Comité, además si los sindicatos que votaron a favor de realizar las movilizaciones deciden suspenderlas, por respeto, no nos vamos a oponer.

El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento se mofo una más una vez más del comité

y con ello de toda la plantilla teniendo la desfachatez de, ahora que estamos en elecciones municipales, convocar al Comité de Empresa cuando ha estado durante tres años negándose a mantener las reuniones tripartitas, además de ponerse al lado de la empresa desde el primer momento.

CUT decimos no a estas reuniones con la Consejera de Movilidad y a su vez candidata de un partido político a la alcaldía de Zaragoza, puesto que quiere hacer uso de estas reuniones para su propio rédito electoral. Basta de manipular a esta plantilla. Este comité de empresa, no puede continuar representándonos.

LA LUCHA CONTINÚA

CUT en Avanza

CUT en el Comité de Seguridad y Salud

CUT en el Comité de Seguridad y Salud

12-4-23

Puntos propuestos por CUT y respuestas de la empresa:

1) Contenedor zona “F” aparcamiento cocheras:

- **Avanza:** se ha solucionado situando el contenedor en otra ubicación, que era donde estaba antes.

2) Vertidos contaminantes: solicitamos información.

- **Avanza:** la contestación se basa en un informe de procesado de residuos que se compromete a adjuntar al acta de la reunión.

3) Instalación de validadoras en todas las

puertas de los buses: volvemos a insistir en la instalación de validadoras de títulos de transporte en todas las puertas de los diferentes modelos de autobús, y más especialmente en la puerta central de los vehículos, a fin de posibilitar la cancelación de títulos de transporte a sillas PMRS, carritos de bebé y resto de usuarios del servicio.

- **Avanza:** esto ya lo sabe el Servicio de Movilidad del Ayuntamiento de Zaragoza, se le ha trasladado, pero no ha contestado.

- **CUT:** pero por parte de Avanza, cuál es su postura ante este asunto.

- **Avanza:** nosotros no tenemos ninguna objeción, estaremos a lo que se nos diga desde el ayuntamiento.

4) Monitores de puertas de descenso de viajeros: solicitamos que se haga una revisión y un ajuste en la imagen de los monitores.

- **Avanza:** las cámaras de la última puerta de los buses rígidos, no son obligatorias, así se nos ha indicado desde la ITV. No obstante, no podemos revisar todas las pantallas de descensos de viajeros, a medida que se comunican las averías, se reparan.

- **CUT:** nosotros consideramos que el funcionamiento de las cámaras y pantallas de descenso de viajeros sí deben funcionar en aquellos buses que las llevan, las averías de las mismas están denunciada ante Inspección de Trabajo. ¿La contestación de la ITV es por escrito? ¿pueden darnos traslado de la misma?

- **Avanza:** no tenemos inconveniente en darles el escrito de la ITV.

- **CUT:** en cuanto a las pantallas, se pueden implantar unas piezas a modo de viseras que las protejan de la claridad de los rayos solares. Así ocurría en los primeros buses que venían provistos de estas pantallas.

- **Avanza:** se valorará.

5) Obras en calzada: solicitamos, para que cuando se lleven a cabo labores de reparación en calzadas se interrumpa el paso de autobuses y se desvíen

- **Avanza:** esos desvíos, que dependen de nosotros, los planificamos en función de las necesidades de los usuarios, para no dejarlos sin servicio.

- **CUT:** si los desvíos dependen de ustedes, lo solicitamos con mayor razón, no puede ser que se ponga en riesgo la seguridad y la

salud tanto de conductores como de usuarios.

6) Puertas de descenso de viajeros buses serie MAN: solicitamos que las barras verticales que sirven de eje giratorio para la apertura y cierre de las puertas de descenso de viajeros de los buses de las series MAN y carrocería Castrosúa, sean dotadas de molduras protectoras y barras de sujeción.

- **Avanza:** eso tiene difícil solución, no la vemos viable, en los buses con carrocería Castrosúa el eje giratorio sirve también como asidero.

- **CUT:** es un peligro que los usuarios se agarren a los mecanismos de las puertas, además de implantar asideros, solicitamos que los citados mecanismos se protejan con carcasas, como ocurre en otros modelos de buses.

- **Avanza:** lo valoraremos, pero lo vemos difícil.

7) Reparaciones buses: solicitamos a la empresa que, en la reparación de los autobuses, se abstenga de utilizar elementos extraños, ajenos o inadecuados.

- **Avanza:** en nuestro taller no se hacen reparaciones con materiales o piezas distintas a las que se suministran. Esa reparación no se debe realizar así, en todo caso, habrá sido realizada por iniciativa propia de algún trabajador, no por parte de los responsables de la empresa.

8) Sistema antiincendios: solicitamos a la empresa información sobre la adaptación del sistema antiincendios de cocheras.

- **Avanza:** el conjunto de obras de cocheras todavía no están finalizadas y el sistema

antiincendios se irá adecuando progresivamente.

9) Siniestralidad buses: solicitamos a la empresa que nos facilite la relación de accidentes del año 2022, por modelo de autobús, línea y lugar del siniestro.

- **Avanza:** no vamos a facilitar esos datos, porque no disponemos de ellos.

- **CUT:** la empresa sí conoce esos datos a través de su “departamento de siniestros”.

10) Señales luminosas: en relación a lo reflejado y contenido respecto de los vehículos de auxilio en vías públicas, según la legislación vigente, solicitamos a la empresa que dote de las correspondientes luces identificativas (señal V-2) a los vehículos de la empresa que realizan distintas labores en dichas vías (furgonetas, vehículos de inspección, camión con funcionamiento de su rotativo, etc...).

- **Avanza:** creemos que cumplimos con toda la legislación vigente y, por eso, consideramos que no son necesarios los rotativos en los vehículos de la empresa.

- **CUT:** la empresa tiene que dar cumplimiento al R.D. 159/2021, de 16 de marzo, por eso consideramos necesaria la instalación de luces de señalización rotativas en los vehículos de Taller e Inspección que prestan asistencia en la calle.

- **Avanza:** lo comprobaremos.

11) Curso de formación: solicitamos a la empresa que imparta el curso de prevención a los trabajadores que son asignados y desarrollan su actividad laboral con los vehículos de auxilio en las vías públicas.

- **Avanza:** ya impartimos cursos de forma-

ción y prevención, por ejemplo, en el CAP. Creemos que no es necesario impartir más cursos.

- **CUT:** nosotros entendemos que la formación del CAP es otro tipo de formación, sin embargo, la ley citada anteriormente obliga a impartir formación de prevención, de forma periódica, a los trabajadores afectados.

12) Reconocimiento médico trabajadores

Taller: solicitamos a la empresa que, según la legislación vigente, se deben realizar reconocimientos médicos periódicos específicos a determinados a determinados trabajadores de Taller.

- **Avanza:** la empresa ya cumple con la nueva legislación y realiza esos reconocimientos, nuestra actividad médica va incluso más allá de lo que obliga la ley. Únicamente estamos a expensas de que se establezcan una serie de protocolos sanitarios que todavía están sin concretar.

- **CUT:** la aplicación del R.D. 427/2021, de 15 de junio, ahora también incluye a los trabajadores en contacto con emisiones de humos y aceites minerales de motores, es de suma importancia su aplicación. Solicitamos que nos faciliten un listado de las actividades y categorías de trabajadores que la empresa considera que están afectados, para su revisión.

- **Avanza:** les facilitaremos y concretaremos el listado.

13) Evaluación de riesgos: solicitamos a la empresa que se realice la evaluación de riesgos del proceso actual del revisado de los

niveles de aceites y otros líquidos de los motores de los autobuses.

- **Avanza:** ya se efectúan evaluaciones de riesgos de forma periódica.

14) EPIs: solicitamos a la empresa información acerca del tipo de protección que llevan los trabajadores de Taller que realizan las labores de revisado de niveles nombradas en el punto anterior.

- **Avanza:** ocurre lo mismo que en el punto anterior.

Además de estos asuntos, CUT solicitamos respuesta sobre el resto de asuntos ya tratados en otras reuniones y que actualmente se encuentran endientes de contestación por parte de Avanza:

Cambio reglamentario para que los viajeros y los carros de bebé puedan acceder al bus por las puertas traseras:

- **Avanza:** está comunicado a Movilidad del Ayuntamiento de Zaragoza, pero sigue pendiente de resolución.

Reparto de las llaves maestras para conductores de los cofres de seguridad de los nuevos buses eléctricos Irizar:

- **Avanza:** seguimos valorando qué tipo de llaves repartiremos.

- **CUT:** ¿Cuándo se comprometen a repartirlas?

- **Avanza:** antes de la próxima reunión del mes de julio.

Ampliación de las cortinillas laterales del puesto de conductor de los buses de la serie 4835 a 4856:

- **Avanza:** estamos estudiándolo, eso supone un coste.

- **CUT:** ¿Cuándo se comprometen a tomar una decisión?

- **Avanza:** antes de la próxima reunión del mes de julio.

Instalación de topes en todas las plazas del aparcamiento:

- **Avanza:** los que ya hay instalados ahora, todavía son provisionales, los topes en algunos casos y en función del modelo, no son una solución válida.

Incidente línea 23, bus 4853, en paseo Sagasta, cuando el conductor solicita al SAE la presencia policial y el operador SAE se niega a ello:

- **Avanza:** efectivamente se ha comprobado que la actuación del Operador SAE fue incorrecta, debía haber atendido el requerimiento del conductor. Ya se le ha dicho al Inspector que no vuelva a actuar así.

Julio Sanz Fernández

(Delegado de Prevención CUT)

Nuestra salud no les importa nada



Para Avanza la Prevención de la Salud de sus trabajadores, son un tema totalmente desconocido. Nuestra salud no le importa nada.

Valoración CUT de la reunión del Comité de Seguridad y Salud:

Otra reunión en la que la empresa se sienta a sus anchas con la actual configuración del comité, ya que sabe que tiene a la

mayoría de los sindicatos en el bolsillo. Mientras tanto, continúa dando largas a los asuntos, algunos de ellos encontrándose pendientes de contestación desde hace nada más y nada menos que 6 meses.

La situación del comité y sus miembros es muy preocupante. El último ejemplo de ello es la actitud que el resto de delegados de prevención ha tenido con nuestra denuncia de las dificultades de visión de los nuevos autobuses eléctricos Irizar, en la que, sin dar ninguna razón, han bloqueado nuestro recurso al ISSLA.

Aun así, y a pesar del silencio que nos ha

querido imponer el resto de sindicatos, desde CUT seguimos adelante con la denuncia de la falta de visibilidad de los nuevos buses, pero lamentamos la actitud del resto de sindicatos, que han vuelto a incumplir sus propios compromisos, incluso reflejados en actas.

Es urgente cambiar esta situación, la plantilla de trabajadores tiene que volver a hacer gala de la lucha que ha llevado desde hace muchos años y que, actualmente y con la mayoría sindical existente, se encuentra muy amenazada.

Julio Sanz Fernández
Delegado de Prevención CUT

El Somport y el ferrocarril de Canfranc a Francia

Por la reapertura del túnel del Somport y el ferrocarril del Canfranc a Francia.

Concentración frente a la embajada francesa en Madrid, una concentración, convocada por Crecco y la organización francesa Creloc, en la que hemos participado CUT.



Además, se ha entregado al embajador francés, un documento exigiendo que Francia acelere la reapertura del túnel internacional del Canfranc.

Desde CUT llevamos años exigiendo la reapertura de la línea.

CUT

Comisión de cuadros, horarios y registro

El 11 de abril se celebró una nueva reunión de apenas 15' de dicha comisión. Avanza sin nada que aportar sobre los cuadros actuales con descansos al 50% en fin de semana, ya que dice que los están elabo-

rando y que está pendiente de alguna modificación en alguna línea.

AVZ. Ha preguntado para tenerlo claro si los ver servicio que se producirán al tocar los descansos querían que recayeran en los hijos,

Desde la parte social se le dice que no, así que recaerán en los fiesteros según palabras del Gerente de Operaciones. También comunica que al quitar un día laborable para pasarlo al sábado ese día laborable se quitará de algún ciclo de tres o cuatro días de descanso seguidos.

Avanza nos comunica que está pendiente de alguna modificación de la línea 23 ya que el Ayuntamiento quiere modificar los horarios al Siglo XXI.

Respecto a la anunciada prolongación de la línea 60 sigue sin tener noticias del Ayuntamiento y no sabe si se producirán los cambios en breve.

Respecto a la línea 21 están analizando cómo funciona,

Desde la P.S le dicen que hacia Miralbueno no hay tiempo para realizar el recorrido, también le comunican que no se ha aprovechado para unificar puntos de relevo.

También en los nuevos horarios proporcionados en abril, la línea 39 tiene relevos en Pl. Mozart, cosa que antes no tenía o sea que en vez de unificar puntos de relevo al revés.

El Gerente de Operaciones dice que no se

puede hacer de otra forma e insta a los reunidos a aportar ideas.

VALORACIÓN. Reunión descafeinada donde las haya, de lo que decían que iba a ser esta Comisión a lo que se está quedando. De momento nos quedamos con recibir cierta información.

Curioso es que cada vez que se retoca una línea por lo general es para empeorarla, con tiempos de recorrido escasos y encima más puntos de relevo, hace falta tener mala baba y cuando se le reprocha al Gerente nos dice que aportemos soluciones los demás, cuando son ellos los que poseen las herramientas para poder hacer las cosas como se deben hacer y de paso cumplir el convenio.

Es cierto que, desde los sindicatos firmantes del convenio, no aportan propuesta alguna, no tienen alternativas, ni tampoco tienen criterios claros entre ellos, por lo que estas reuniones están vacías de contenido, tal como ya avanzamos CUT, en el momento que se firmó el convenio y se creó esta Comisión.

Esperamos que la próxima reunión sea más productiva y estas reuniones no se conviertan como ya nos temíamos en papel mojado.

CUT en Avanza Zaragoza.

Comisión de Coordinación



Reunión de Coordinación

11 de abril

Asuntos pendientes:

-Acceso bombos al autobús.

AVZ. -. Estamos esperando que desde Movilidad nos respondan.

CUT. – Pero mientras tanto el conductor es el que tiene que tomar la decisión, desde esta parte tenemos que tener claro

este aspecto, los bombos sobrepasan las medidas permitidas.

- Vinilos informativos. Los nuevos buses eléctricos Irizar (verdes) carecen de vinilo informativo de los mandos en el puesto del conductor, así como de las distintas pegativas informativas (grabación de fonías, etc.)

AVZ. – . Están en ello.

CUT. – Ya se les ha comunicado varias veces y se demora demasiado, como casi todo en Avanza.

-Aviso de relevo no se está cumpliendo, porque inspectores se niegan a poner en hora a los que hacen la jornada seguida, según los reguladores cumpliendo órdenes.

AVZ. – Nosotros estamos cumpliendo el convenio, ya que como no hay un punto claro de relevo, pues se decide actuar así.

CUT. – No estamos de acuerdo en esa forma de proceder, el espíritu del aviso de relevo, proveniente del anterior acuerdo SAMA lo especificaba correctamente, además el trabajador no puede exceder el máximo de jornada, exigimos se cumpla el aviso de relevo.

- **Atascos en la gasolinera.**

AVZ. – Ya está solucionado el problema en la gasolinera.

- **Trabajadores sin vehículo para prestar servicio.**

AVZ. – Siguen trabajando para solucionarlo.

CUT. – No es de recibo que una empresa que se dedica al transporte de usuarios no

disponga de vehículos disponibles para poder prestarlo.

- **Horas extraordinarias.** Según información facilitada por La Empresa en el mes de febrero se han realizado un total de 3535 horas extraordinarias. Supone un incremento de un 16% más con respecto al mismo periodo del año anterior, fueron 3034. Esto nos parece una auténtica barbaridad que lejos de solucionarse va incrementando. Además, añadir la asignación de 113 fiestas pagadas obligadas a los trabajadores en este mes. Solicitamos e instamos a que realicen más contratación de personal, se hagan fijos a los contratos eventuales, así como la conversión de los contratos a tiempo parcial, a jornada completa.

AVZ. – El absentismo sigue disparado 110 personas están en situación de I.T.

PUNTOS APORTADOS POR CUT A COORDINACIÓN

- **Listado.** En base el artículo 64 E.T, solicitamos el censo de todos los trabajadores de la empresa con su categoría profesional. También un listado detallado de todos los trabajadores que desempeñan su trabajo en Avanza Zaragoza, como los que lo tienen con otras empresas o filiales del grupo ADO. También la relación de las empresas subcontratadas que realizan trabajos para Avanza.

AVZ. – Les daremos un listado, pero no entendemos muy bien creo que se sobrepasan en su derecho a la información, las empresas subcontratadas

son las mismas desde la última vez que se les proporcionó listado.

CUT. – Solicitamos información de todos los trabajadores que desempeñan su trabajo en Avanza Zaragoza, pero no pertenecen a la plantilla de Avanza ZGZ, para que nos entiendan todos los trabajadores que fichan al entrar a trabajar aquí en Avanza ZGZ, pero luego resulta que pertenecen al grupo ADO u otra filial de Avanza.

- **Carriles bici.** Proponer a Movilidad que en los lugares de mayor peligrosidad en ciertos cruces con carril bici, ejemplo Vía Ibérica/Argualas, Tenor Fleta/San José, C° Torres/Fleta etc. suprimir el tramo de carril bici y dejarlo en paso de peatones único, como el que está en P° Echegaray con Pte. Piedra.

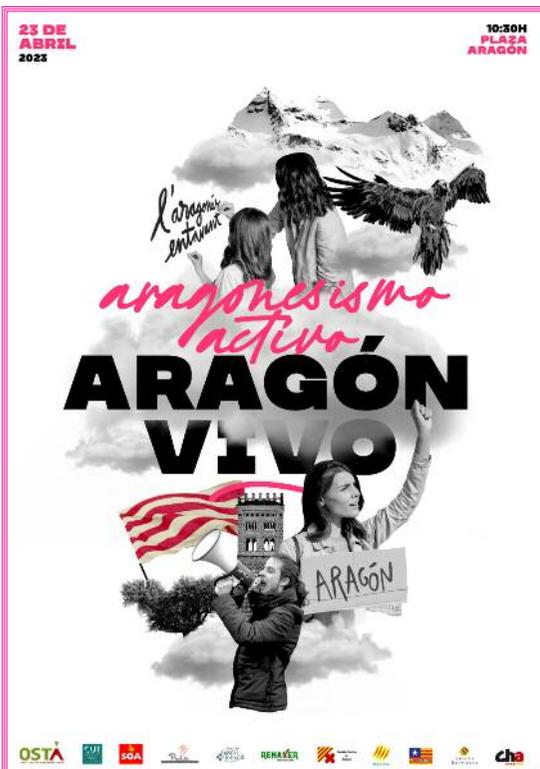
AVZ. – Se traslada a Movilidad.

-**Establecimiento/local concertado.** Planteamos el cambio de aseo concertado El Duende Azul de la línea 41 en Pta. del Carmen.

AVZ. – Lo miraran a ver si es posible y encuentran otro establecimiento.

- **Servicio DPF.** Estamos observando que gran cantidad de modelos de Man de Castrosua se encuentran con el testigo rojo encendido y servicio DPF necesario. Queremos conocer el motivo de dicha avería.

AVZ. – Lo que pasa es que cada cierto debe limpiarse o sustituirse.



CUT. – En eso estamos de acuerdo, pero esos vehículos salen día tras día en las mismas condiciones pese a que se comunica dicha incidencia y se retiran habitualmente, ya les hemos dicho que falta plantilla en taller y no dan abasto.

- **Contrato de trabajo.** Se ha contratado a la trabajadora 4901 con contrato indefinido a tiempo parcial para realizar un servicio del 53.19% de la jornada ordinaria. Estos servicios a tiempo parcial deben de ofertarse a la plantilla según convenio, artículo 5.3. Solicitamos información. También sobre qué tipo de contrato tiene el trabajador que realiza la

comprobación de niveles por la noche y a que empresa pertenece.

AVZ. – Se le ofertó a una persona que lo había solicitado, una trabajadora del Bibliobús.

CUT. – Este puesto de trabajo debería habersele ofertado a trabajadores de la plantilla en primer lugar, no tenemos nada en contra de la trabajadora del bibliobús, pero ustedes han repetido muchas veces ante nuestra pregunta que esta trabajadora no pertenecía a Avanza, por eso han incumplido el convenio, ya que estos servicios a tiempo parcial deben ofertarse primero a trabajadores de Avanza por si alguien quiere acogerse a este tipo de turnos.

AVZ. – Ante la segunda pregunta, la empresa organizativamente ha decidido que los niveles de líquidos los haga un trabajador externo.

CUT. – Este trabajador de una empresa externa utiliza material de Avanza y creemos que se incumple la ley.

AVZ. – Este trabajador tiene un contrato

de cesión de equipos y un bono de responsabilidad. No creen que incumplan nada.

Revisión aires acondicionados. Solicitamos que se haga ya a todos vehículos.

AVZ. – Han iniciado la campaña ya.

- **Bus 4925 Y 4926.** Solicitar información de los problemas de frenos de estos dos vehículos.

AVZ. – el bus 4925 ya está reparado y el 4926 está en el taller reparándose.

CUT. – El bus 4925 se retiró en varias ocasiones por el problema de los frenos y seguía saliendo a prestar servicio con el mismo problema, de hecho, tuvo un accidente por este problema de frenos. Se agarraba el freno de estacionamiento y al soltar de golpe acelerando puso en aprietos a varios trabajadores.

AVZ. – Al 4925 se le repararon los frenos delanteros. No teníamos constancia del freno de estacionamiento.

Chema Calvo (Coordinador CUT)

CUT valoramos la reunión de Coordinación

Seguimos con infinidad de asuntos pendientes que la empresa no hace más que dar largas para ver si caen en el olvido, al Gerente de Operaciones le molesta que le alcen la voz y ha amenazado varias veces con levantarse y acabar la reunión por las faltas de respeto por parte del presidente del Comité de Empresa hacia él.

La empresa viene a las reuniones a dar

largas o directamente a negar cosas tan evidentes como que el servicio que se presta es penoso o que el mantenimiento de la flota es de una dejadez como jamás se ha conocido y todavía es posible que pueda ir a peor por lo que vemos y observamos los trabajadores todos los días.

Esta empresa se está convirtiendo en Sodoma y Gomorra, cualquier reparación

en las instalaciones, no sabemos por cuantos expedientes o partes internos tienen que pasar, el tejado de la gasolinera, La puerta de taller, los surtidores de la gasolinera, el asfaltado y mantenimiento de las instalaciones en general son penosas y deben de esperar a que les den el visto bueno de México.

Respecto a externalizaciones de trabajos que antes se hacían con personal propio de la empresa, nos hemos visto obligados a solicitar un listado de los trabajadores que desempeñan su trabajo aquí en las instalaciones, porque entre trabajadores de Avanza, otros de Avanza, pero no de Zaragoza y otros de empresas subcontratadas este se está convirtiendo en no sabemos muy bien qué y el problema es que según ellos lo hacen por razones organizativas y de producción.

Nosotros solo vemos que cuanto más externalizan servicios, peor es el resultado, más que nada porque lo hacen para abaratar costes está claro.

La empresa sigue saltándose el convenio cuando le interesa, al aviso de relevo para los que hacen la jornada continuada, unido a las FPP y FPA de la intranet de principio de año, a los de los partes de cambio de servicio entre compañeros, porcentajes de trabajadores de taller, servicios a tiempo parcial etc. etc. cada vez a la empresa le cuesta menos saltarse el convenio y la Inspección de Trabajo o el juzgado, no siempre están a la altura de las circunstancias.

Vamos buenos, tomamos nota y responderemos cuando haya que responder.

CUT en Avanza Zaragoza.

La Nota

Para el Presidente y Secretario del Comité de Empresa debido a su irresponsable actuación a la hora de recoger en el Acta de la Comisión Permanente del Comité de Empresa que, ha propuesta de CUT, se realizo el día 11 de abril.

Que se dijo en esta reunión:

Se aprueba por unanimidad enviar escrito a la empresa para tratar el comunicado nº 22 en la reunión paritaria de 12 de abril de 2023.

Javier Anadón CUT: Comoquiera que, en la reunión de mañana, los puntos que lleva el Comité de empresa son propuestas de CUT, puesto que está recogido en el con-

venio, planteamos al Comité la posibilidad de que pueda asistir un vocal de CUT en calidad de asesor a dicha reunión.

Raúl Cabeza CCOO: Por nuestra parte no hay problema, ya se llevaba en la plataforma de convenio.

Antonio Quílez, UGT. Por nuestra parte no hay inconveniente.

Delfín Fandos CSIF: Por nuestra parte no hay inconveniente.

J.M Montañes SATTRA: Nosotros no lo aceptamos.

Javier Anadón CUT: Es la primera vez que se solicita una intervención así. Como

no hay unanimidad, tenemos que acatar su no aprobación.

Al no haber unanimidad, no se aprueba la solicitud de CUT.

Que se ha recogido en el Acta de esta reunión:

Se aprueba por unanimidad enviar escrito a la empresa para tratar el comunicado nº 22 en la reunión paritaria de 12 de abril de 2023.

Javier Anadón CUT: Comoquiera que en la reunión de mañana los puntos que lleva el comité de empresa son propuestas de CUT, puesto que está recogido en el convenio, planteamos al Comité la posibilidad de que pueda asistir un vocal de CUT, en calidad de asesor a dicha reunión.

Javier Anadón CUT: Es la primera vez que se solicita una intervención así. Como no hay unanimidad, tenemos que acatar su no aprobación.

¿Qué motivos justifica el Presidente para ocultar y no recoger textualmente en el Acta las intervenciones de CCOO, UGT CSIF y la del suyo propio SATTRA?

Pues se inventa el siguiente argumento, el cual nos trasmite por email:

“Hola buenos días, envió Permanente con alegaciones recibidas por parte de CUT, no se incluyen intervenciones de otros sindicatos, dado que no se han recibido alegaciones por su parte y el tema no está incluido en el orden del día. Saludosssss. José M. Montañés Secretario General de SATTRA”.

Y con esta contestación, el Presidente y el Secretario en su despacho, ellos solos, firman el Acta, sin consultar al resto de sindicatos, si estábamos de acuerdo.

Bochornosa actitud, puesto que el Secretario, tiene que recoger en Acta lo que se dice textualmente en las reuniones y si no han sido recogidas fielmente, se hacen las alegaciones pertinentes.

Pero en este caso y dentro de la campaña que lleva ese sindicato contra CUT, el Secretario no ha recogido las intervenciones del resto de sindicatos y lo que es más grave, tampoco ha recogido su propia intervención como miembro de SATTRA dónde el Sr. Montañés dijo que: “no aceptan que acuda a la reunión de la Comisión paritaria un vocal de CUT como asesor del Comité”.

Este es un ejemplo más, del ambiente que reina en el seno del Comité de empresa.

CUT en Avanza Zaragoza

El estrés laboral



El pasado mes de marzo, en las instalaciones de nuestro sindicato CUT, recibimos una charla muy interesante acerca del estrés laboral y

sus consecuencias, impartidas por la consultora Aldaz y Vega.

Cada vez es mayor el aumento de bajas laborales por problemas derivados de la salud mental, el índice de absentismo se

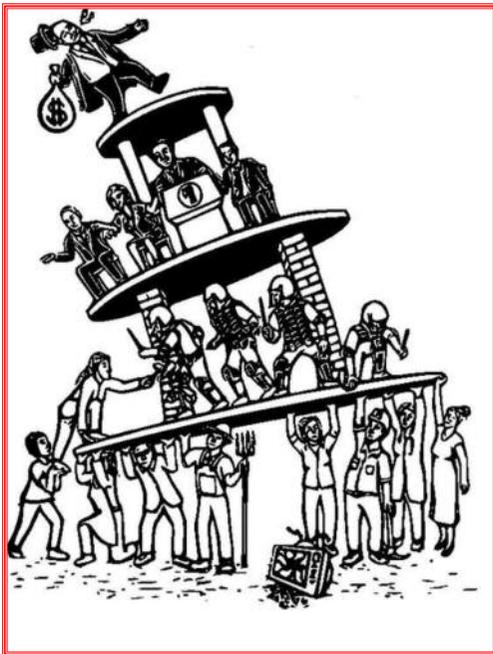
dispara y mientras tanto los empresarios miran para otro lado.

Las grandes empresas exprimen cada día más a sus trabajadores, y lo hacen en condiciones infrahumanas. Esto hace que las bajas por depresión sea la segunda causa de IT en España, solo por detrás de las bajas por motivos musculares. En 2022 en el ámbito nacional aumentaron un 17% las bajas derivadas de la salud mental.....poca broma.

En Avanza-Ado, no somos menos, estamos notando en nuestras propias carnes ese estrés.

Tiempos de recorrido imposibles de cumplir, acoso por parte de algún mando superior, pésimas herramientas, falta de plantilla y un largo etcétera que hacen que el ambiente laboral en nuestra empresa, sea cada vez más insostenible. Cada vez vamos a trabajar con peor humor, y esto a veces hace que lo paguemos incluso con nuestros familiares, amigos e incluso con nuestros compañeros de trabajo.

En estos últimos meses, la plantilla se ha visto abordada por parte de Ayuntamiento y empresa, las cuales no han tenido ningún miramiento en poner en contra de la ciudadanía con noticias falsas, poniendo



en serio peligro la integridad de dicha plantilla, esto no ha hecho más que romper las relaciones “plantilla-usuario” y estemos trabajando bajo una notable tensión laboral.

También influye la circulación que de unos años hasta ahora se está viviendo en Zaragoza, cada vez son más notables los patinetes sin que haya un cierto

control sobre ellos. Carriles cada vez más estrechos, un aumento considerable de clientes y cada vez hay más tráfico.

En definitiva; todas estas consecuencias se podrían evitar si quisieran tanto empresa como Ayuntamiento, ya que no le benefician a ninguna de las dos. Ya saben lo que tienen que hacer para mermar esta situación que cada vez va a peor.

Mientras tanto, nosotros los currelas a lo nuestro; que no es otra que hacer nuestro trabajo lo mejor posible, respetando las normas de tráfico, que nuestro bus o nuestra herramienta de trabajo esté en condiciones y manteniendo el compañerismo que siempre ha destacado en ésta empresa.

Nuestra salud está por encima de lo demás, no lo olvidéis.

THOR

Reunión de la Comisión de Igualdad



Andrés Sobrino

Se reúne la Comisión de Igualdad, compuesta por la empresa y un vocal de cada sección sindical en la empresa. Una vez más, y ya hemos perdido la cuenta, solo CUT llevamos puntos al orden del día a la Comisión de Igualdad.

Asuntos pendientes, propuestos anteriormente por CUT.

Solicitudes de elección de línea mayores de 55 años. En la pasada reunión de diciembre solicitamos *Listado por fecha y nº de nómina de las solicitudes que hay en la actualidad de elección de línea de mayores de 55 años en base al art. 47.*

También solicitamos que dicho listado se nos entregase actualizado junto al resto de la documentación periódica. Así como que ese listado se mantuviese expuesto y actualizado en los tableros de información.

La empresa contestó que se podría contemplar esta propuesta, la de realizar un cuadro trimestral aportando esta información, lo cual se estudiaría.

Desde CUT se les dijo que, en un principio, se podría empezar por lo que planteaban de un listado trimestral, aunque sería mejor mensual, y que no obstante de entonces a la próxima de Igualdad ya se vería cómo iba y se concretaría o perfeccionaría más.

Ha pasado el trimestre y la solicitud no ha

sido atendida, solicitamos información al respecto ya que como dijimos entendemos que esta petición, aparte de dar una transparencia que tiene que ser indudable, incluso a la empresa le beneficia. Ya expresamos que lo único que se pretende es tener una facilidad tanto para el trabajador como para la empresa.

AVZ. Hacemos entrega de lo solicitado por CUT.

CUT. También solicitamos que se exponga esta información en los tableros para que esté al alcance de todos.

AVZ. Primero queríamos entregársela a vosotros.

CUT. ¿Se actualizará mensualmente como propusimos?

AVZ. No vemos que tenga tanto movimiento para ser actualizado mensualmente, podríamos actualizarlo cada comisión de igualdad.

CUT. Solicitamos que fuese mensual, propusieron trimestral y ahora dicen que cada comisión de igualdad, siendo que estas son cada cuatro meses, pretenden alargarlo aún más. Los trabajadores cumplen 55 años todos los días. Creemos que una vez al mes es lo adecuado, si no hay movimientos en las solicitudes conque actualicen la fecha vale.

Puntos orden del día, (Son los que hemos presentado CUT)

1.- Elección de líneas o servicios. Al hilo de lo tratado en asuntos pendientes, y

para evitar toda clase de discriminación y favoritismos. Solicitamos que se cree un registro en el cual se contemplen las líneas o servicios complementarios que vayan quedando libres o de nueva creación, así como otro registro de los partes de elección de líneas o servicios complementarios solicitados por fecha de solicitud.

AVZ. Cualquiera puede acercarse a hablar con planificación y se le informará. No vamos a publicarlo.

CUT. Si se genera un hueco en una línea o se crea un servicio nuevo, estos tienen que ser cubiertos, no vemos el inconveniente en publicarlos y así si hay alguien interesado lo puede solicitar.

AVZ. El que quiera información que vaya a planificación y se le informará.

2.- Ampliación de jornada.

Según información remitida por la empresa a fecha 16 de marzo había una serie de conductores que posiblemente estaban interesados en ampliar su jornada.

Solicitamos saber si ya han solicitado esa ampliación y en que consiste, si ampliar porcentaje de jornada o pasar a jornada completa.

También solicitamos listado ordenado por fecha de solicitud de los trabajadores y trabajadoras que estando con jornada reducida o parcial hayan solicitado ampliar su jornada o pasar a jornada completa.

AVZ. No hay ninguna variación con respecto al entregado el 16 de marzo.

CUT. Si no hay variación de acuerdo,

pero la pregunta concreta es, en qué consiste ese posible interés en ampliar su jornada, en porcentaje o en pasar a jornada completa.

AVZ. Todas son para pasar a jornada completa.

3.- Registro retributivo.

Según está contemplado en el Real Decreto de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, en caso que haya una distancia superior promedio mayor a 25% entre la retribución entre los géneros, las empresas deben justificar los motivos por los cuales esto sucede, para descartar que se trate de un caso de discriminación.

En los últimos datos proporcionados por la empresa hay varios conceptos que superan el 25% mencionado; tanto en la Mediana como en el Salario Medio:

SERVICIOS AUXILIARES en Complemento Salarial.

TECNICO Y ADMON en Complemento Salarial y Extrasalarial.

Solicitamos aclaración al respecto.

AVZ. Efectivamente hay en determinados complementos una variación de más del 25%, esto se debe principalmente a la antigüedad y a determinados pluses que en según qué puestos, unos tienen y otros no, o por ejemplo el quebranto de moneda. Pero el registro está bien hecho ya que se trata del salario total de un colectivo, y las variaciones que hay es en determinados segmentos, tal y como la antigüedad y los pluses.

CUT. Tal y como está regulado se tiene

que dar una explicación a las variaciones del 25%, ahora nos las ha explicado, si a la entrega del registro hubiesen añadido la explicación nos hubiésemos evitado el punto.

4.- Llamadas telefónicas.

Continuamos 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 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.

Esta práctica quebranta el derecho a la desconexión y descanso de las trabajadoras y trabajadores, 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 los artículos 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.

Les requerimos a que cumplan lo recogido en convenio y se abstengan de dicha práctica.

Además, les volvemos a recordar que hay una resolución de 2015 en la que Inspección de Trabajo les conmina a no llamar por teléfono a las trabajadoras y trabajadores fuera de su jornada laboral.

AVZ. Tendríamos que saber qué casos hay para analizarlos.

CUT. Esto ya es repetitivo, lo que pretenden es que les digamos a quienes se les ha llamado siendo que las llamadas las hace la empresa. De lo que se trata es que no pueden llamar a los trabajadores en su tiempo de descanso.

AVZ. De acuerdo, pero habría que analizar por qué se produjeron esas llamadas, se dan casos de emergencia.

CUT. Emergencias para ustedes siempre van a ser.

Área de Igualdad CUT

1ª reunión de Igualdad de 2023

Esta es la valoración que hacemos de ella CUT:

Una vez más, y ya hemos perdido la cuenta, solo CUT es el único que lleva puntos al orden del día a la Comisión de Igualdad y Conciliación de la vida

laboral y familiar. Ni empresa, ni el resto de sindicatos, parece que no ven ningún problema en la Conciliación de la vida laboral o en la igualdad en esta empresa, pese a que esta se produce cada cuatro meses.

Una vez más, el resto de la composición del comité asiste a dicha reunión “con las manos en los bolsillos” se ve que en ese tiempo no encuentran razones ni motivos para debatir e intentar mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

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, peticiones todas ellas más que justificadas.

Ahora, tras la firma del convenio (convenio a su medida) campa a sus anchas más si cabe.

Reconocen que no deben llamar a las trabajadoras y trabajadores fuera de su jornada laboral y menos aún para darles servicio, para saber el servicio ya están los quincenales y el servicio diario. Si tienen que recurrir a las llamadas para cubrir “incidencias de última hora”, igual es por

falta de reservas suficientes, tal y como venimos diciendo en el tiempo. Va a ser eso.

No tiene explicación la negativa de publicar los servicios de creación nueva o los huecos que vayan quedando para que puedan ser solicitados por quienes les interesen, bueno sí, sí tiene explicación, esta no es otra que así tienen garantizado el mercadeo con sus colaboradores. ¿A cambio de qué?

El objetivo principal de CUT es conseguir un entorno profesional en el que desaparezcan las desigualdades existentes, tanto en horarios como en descansos y en todo aquello que nos afecta directamente en nuestro día a día.

CUT ha estado, está y estará vigilante para que se cumpla el convenio, y haremos propuestas y solicitaremos todos los datos que consideremos oportunos para evitar/erradicar las desigualdades existentes o que puedan surgir.

Queda mucho por hacer.

Comisión Igualdad CUT

Cambios en la edad de jubilación

La Seguridad Social avisa de cambios en la edad de jubilación.

La Seguridad Social ha informado sobre los nuevos cambios introducidos en relación a la edad de jubilación y el periodo de cotización exigido para ello. De este modo, **en este 2023 se podrán jubilarse con 65 años aquellos trabajadores que hayan trabajado, al menos, 37 años y nueve meses.**

Aquellos empleados que no hayan alcanzado el mínimo exigido, **deberán esperar a los 66 años y cuatro meses** para jubilarse a todos los efectos, es decir, tendrán que esperar siete meses más en comparación a los trabajadores que sí cumplan con el requisito principal, según recoge la última reforma de las pensiones aprobada en el año 2013. Sin embargo, el periodo exigido para jubilarse a los 65 años se

incrementará en los próximos años.

En este sentido, durante el periodo comprendido entre los años 2024 y 2026 (ambos inclusive), habrá

que alcanzar un mínimo de 38 años cotizados y tres meses o más, mientras que para el 2027 se incrementará hasta los 38 años y seis meses.



De no ser así, la jubilación no llegaría hasta los 66 o incluso hasta los 67 años en el caso de lo estipulado para dentro de cinco años. A priori, la edad

fijada para 2027 también será válida para los años posteriores.

Área jurídica CUT

Diferentes tipos de jornada en Avanza Zaragoza

La empresa acaba de realizar cambios con los servicios de combinados y para ello no consensua con nadie. Hemos recibido varias consultas sobre todo compañeros y compañeras que estaban de reducción de jornada, porque les han hecho modificar los servicios que tenían pactados con la empresa.

Para toda la plantilla informamos que aquí en esta empresa se puede realizar quienes cumplan los requisitos exigidos:

La concreción horaria es decir elegir un turno concreto para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Se puede plantear y solicitar también la reducción de jornada que también hay que negociarlo con la empresa en base al horario que se necesita para poder conciliar la vida laboral y familiar. Decir que la reducción de jornada diaria se puede acumular en días completos, por lo cual

se trabajarían varios días a la semana y el resto se guardaría descanso. Este derecho, ya lo tenemos desde el año 2016 cuando se firmo el plan de igualdad, por parte de: CUT, UGT, CCOO y CSIF.

También se puede hacer cambiar el contrato a jornada completa por un contrato a tiempo parcial. Para ello tiene que haber vacantes por la creación de nuevos servicios o porque quienes los cubren ahora quieren pasar a jornada completa o causan baja en la empresa.

La Dirección de la empresa cuando haya vacante de estos servicios, tienen que publicarlo en el tablón de anuncios, puesto que los y las trabajadoras que ya están en la empresa, tienen preferencia para ocuparlos, sobre nuevas contrataciones para esos servicios.

CUT en Avanza.

SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS

IPC. Según el INE, el IPC de febrero 2023 en el Estado español fue del 0,9%, quedando el interanual en un 6 %.

Absentismo en Avanza Zgz. Según los datos proporcionados por Avanza, el índice de absentismo en el mes de marzo fue del 11,25% y por accidente laboral fue del 1,31%, por lo que estos últimos no cobrarán el complemento de la empresa hasta el 100% del salario.

Plantilla actual en Avanza Zgz. En el último censo de la empresa, la plantilla actual es de 1244 trabajadores, de los que 36 de ellos son eventuales.

Desde el 1 de abril, ya no hay que entregar el parte de baja por enfermedad o accidente, a la empresa, solo hay que comunicarle que la has cogido. Los trabajadores y trabajadoras ya no tienen que entregar el parte de baja, ni de confirmación a la empresa, de ello, se encargará el SALUD mediante sistema informático. El trabajador o trabajadora, que coja la incapacidad temporal, se quedará su parte correspondiente y el SALUD, se lo comunicará a la empresa.

Todavía colea el fallecimiento por accidente laboral en Avanza Zgz., de nuestro compañero Oscar que falleció en octubre de 2019. El pasado martes, estaba previsto celebrarse la vista de la familia de Oscar Delgado contra Avanza ZGZ, sobre las cantidades a percibir de indemnización de la familia de Oscar, que falleció por falta de asistencia por la empresa, al encontrarse indispuerto estando de servicio en el autobús de la L23, se puso en contacto con la empresa comunicándole que sentía un dolor en el pecho. La empresa en ese momento no disponía de reservas en plaza, le dio instrucciones erróneas y contradictorias. Cuando le acudió un reserva al bus, tuvo que ir el solo andando hasta un hospital, donde falleció inmediatamente, no pudiéndolo ser reanimado del infarto. Pues bien, al final, tras una negociación entre las partes, el juicio no se ha llegado a celebrar ya que la empresa ha accedido a las cantidades que reclamaba la familia. Una vez más constatamos la crueldad de la empresa Avanza que ha tenido en vilio desde el año 2019 hasta el 2023, a la familia de nuestro compañero fallecido en accidente laboral.

La pareja del líder de CC.OO. recibe 345.000 € públicos por dar «talleres de lectura» a funcionarios vascos. El negocio se disparó con contratos y ayudas públicas tras el nombramiento de Unai Sordo como jefe del sindicato. La empresa de Blanca Mata, pareja de **Unai Sordo**, secretario general de Comisiones Obreras (CC.OO.), comenzó a recibir grandes contratos y ayudas públicas en el momento en el que su cónyuge fue nombrado líder del sindicato.

