

Ante la tormenta
machista, **paraguas**
feministas



8M

**mujer
vive
libre**

entalto

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

Web

e-mail

www.cutaragon.org cut1985@gmail.com



Facebook: **Infocut Zaragoza**



X(Twitter): **@CutAragon**



Instagram: **@cut_aragon1985**

Sumario

Editorial	1
¡Mil gracias solidarias!	3
8 de marzo	4
Comienza la negociación	5
Acción Sindical CUT	6
Sociedad endeudada	9
Recuerda	10
V-einticuatro	11
El Síndrome de Avanza	14
Juan Palomo	17
CCOO y UGT	18
La Nota	21

editorial

AVANZA... “donde va, triunfa”

Casi tres meses y dos reuniones... a los trabajadores no nos salen las cuentas. A las primeras de cambio, Avanza/ADO ya nos está dejando a deber en una negociación que, desde luego, no empieza con buen pie. Con tantos frentes abiertos a todos los niveles y en diferentes lugares, no parece muy prudente que la Dirección del grupo aquí en Zaragoza, se dedique a intentar marear a una plantilla que hasta que SATTRA se hizo con el mando del comité nunca ha consentido que se le pierda el respeto.

Y es que a los dirigentes de Avanza, más les valdría coger un libro de vez en cuando y comprobar qué ha ocurrido en Zaragoza cuando los trabajadores del bus urbano hemos tenido la sospecha de que se nos estaba tomando el pelo.

Casi tres meses, dos reuniones y treinta y tantos NO a otros tantos puntos ofrecidos a negociar por los trabajadores, van aflojando la espita de una paciencia que, tras una pérdida económica y un fiasco de convenio, los trabajadores tenemos ya muy escasa.

Así, un convenio y una comisión después, Avanza corre mucho riesgo si cree que el parapeto de siglas que tiene en el Comité de Empresa, va a volver a servirle de sedante para mantener adormilada a una plantilla que ya les conoce de sobra. No sabemos si tendrá “plan b”, no sabemos si en las próximas elecciones volverán a

aparecer más siglas sindicales para seguir haciéndole el juego, pero lo que sí está claro es que, de continuar esta situación, va a ser la propia Avanza la que socarre en tiempo récord (si es que no lo ha hecho ya) a la mayoría del Comité de Empresa que firmó junto a ella el anterior convenio colectivo.

La situación en la que se desarrolla la negociación, es preocupante. Una buena señal del grado de descomposición de la Dirección de Avanza Zaragoza, es la inmensa torpeza de haber confundido reuniones con sanciones.

Sancionar a uno de los negociadores por parte de CUT, el mismo día en que la propia empresa llama a reunión a la Comisión Negociadora, ya es para volver en septiembre a la Facultad, pero que la misma Dirección se excuse verbalmente diciendo que sus miembros no se enteran de las decisiones que cada uno de ellos toma por separado, en cualquier otro negocio que no dependiera de la teta de un ayuntamiento, supondría directamente la quiebra misma del negocio.

Siendo bienintencionados, podríamos achacar estos errores a la bisonñez del último de los dirigentes que ha llegado a la empresa, caso poco probable dado su currículo, y si tenemos en cuenta que el resto de la Dirección de Avanza continúa en sus puestos, sin duda, como recompensa a la victoria que logró el grupo Avanza/ADO sobre los trabajadores, precisamente con la firma de su último convenio colectivo en Zaragoza.

Otra hipótesis podría ser que con

Avanza/ADO haya que tomar con ironía el “*donde va, triunfa*”, exponiéndose de forma temeraria a adoptar fama de folloñera, tras un reguero de huelgas, alcaldes (y alcaldesas) socarrados y contra las cuerdas, vecinos sin servicio de autobús y manifestándose por las calles, fuegos que calcinan autobuses o renuncias a concesiones de líneas regulares de viajeros que ya tenía adjudicadas...

O, simplemente, que Avanza/ADO cometa el error de pensar que nos tiene cogida la medida y que todos somos igual al resto de sindicatos que le firmaron el último convenio. Si es así, comete un gran error de cálculo con este sindicato y con la firmeza de una plantilla que ha dado la cara siempre que se ha sentido amenazada.

Veremos cuál es el devenir de los acontecimientos, pero ante tal marasmo de problemas y con una prórroga más que cuestionable y pendiente de un hilo judicial en Zaragoza, es muy probable que, ante un puñetazo en la mesa de los trabajadores del bus urbano, a Avanza/ADO no le valga ni tan siquiera la obediencia del Ayuntamiento de Zaragoza, para mantener su negocio en la capital del Ebro.

La obediencia del Ayuntamiento de Zaragoza, en cuyo Servicio de Movilidad parecen haberse aficionado al encaje de bolillos para dar cabida al negocio del bus urbano, con unos tiempos de recorrido que cambian y vuelven a cambiar para ver si entran con calzador en las calles de Zaragoza. Lo vivido en la última reunión de Movilidad, deja una paupérrima

impresión sobre el método de trabajo que se aplica, que unas veces cambia horarios de la noche a la mañana, y otras, cuando los kilómetros de Avanza no dan su permiso, se retrasa en meses de estudios.

O esto cambia, o los trabajadores del bus urbano de Zaragoza tendremos que hacer lo que hemos venido haciendo desde tiempos inmemoriales para defender nuestras condiciones de trabajo: reivindicación, protesta y lucha.

Otros sindicatos que comenzaron vendiendo colaboración con la empresa o golpes de pecho vacíos, han acabado

repartiendo regalos para el menaje del hogar y firmando con Avanza/ADO un convenio colectivo en el que todos hemos perdido dinero y derechos.

CUT no te va a engañar, seguimos diciendo y haciendo lo que hemos dicho y hecho siempre, mano tendida a una negociación, con respeto y entre iguales. De lo contrario, desde CUT, junto a las y los trabajadores del bus urbano estaremos en pie de guerra.

La lucha es el único camino

CUT en Avanza Zaragoza

¡Mil gracias solidarias!



Este artículo es importante para mí, ya que, en las próximas líneas, quiero agradecer a todas y todos aquellos compañeros, amigos, afiliados, y a toda persona ajena a este trabajo, la aportación económica desinteresada o bien llamada “**caja de resistencia**” hacia mi persona y a la de mi familia, con motivo de los 10 días de empleo y sueldo que la empresa Avanza ha tenido a bien imponerme, y de la cual he sufrido en estos tres últimos meses. Para mí, ha sido algo más que una ayuda económica. Me ha servido para darme cuenta de que no estaba solo, o mejor dicho “**NO ESTAMOS SOLOS**”.

Me llena de orgullo el saber que estoy en el bando correcto, de que tengo gente a mi lado que están y estarán ahí cuando los necesite. Todavía existen personas que luchan contra las adversidades, las injusti-

cias y, en definitiva, velan por un camaradería que lucha por lo que considera es justo para el bien de los trabajadores.

Hoy recibía en un sobre junto con la aportación económica una hoja que decía: “**La solidaridad no es un acto de caridad, sino la ayuda mutua entre fuerzas que luchan por el mismo objetivo**”.

Insisto, muchas gracias a todas aquellas personas por el apoyo económico y espiritual (que no ha sido poco) desde el primero hasta el último. Gracias de corazón y... ¡Que viva la lucha de la clase obrera!

Thor, Vocal CUT



8 de marzo, día mundial de la mujer trabajadora



María Bello

Podría hablar de cualquiera de la infinidad de mujeres que a lo largo de la historia han marcado el camino a seguir para lograr la igualdad de género, de cualquiera de esas a las que le arrebataron la vida, no hace tanto, por defender ser igual que sus compañeros.

Hoy en España ya no nos matan por conseguir derechos laborales iguales que los de los hombres, si lo hacen por otros motivos, habría que preguntarle a los asesinos, violadores, maltratadores y acosadores incluidos esos que aparentemente no maltratan de ninguna manera pero que a sus mujeres les dan el presupuesto del mes, como si les diesen la propina, para que acarreen con los gastos de la casa ya si les sobra algo podrán comprarse ropa, o destinarlo a “sus caprichitos” en el mejor de los casos.

En Avanza Zaragoza las mujeres conductoras seguimos siendo una pequeñísima minoría, en taller prácticamente nula. En cuanto a altos cargos directivos la representación de las mujeres deja bastante que desear, alguna hay que pinta menos que pichorras en Pastriz y luego están los que sí que pintan, que todos son hombres, más los que vienen de Madrid que esos también lo son.

El otro día Avanza, en un alarde de la poca vergüenza que tiene, solicitaba mujeres trabajadoras de esta empresa para hacer publicidad el día 8 de marzo, casi

me caigo muerta. Quiere hacer alarde de lo inclusiva y lo equitativa que es con respecto a hombres y mujeres, ¿es o no es reírse de nosotras hacer esa petición? Las conductoras de esta empresa seguimos esperando baños dignos en todos los terminales, las conductoras de esta empresa seguimos esperando que podamos mantener la lactancia materna de nuestros bebés más allá de la baja por maternidad, las mujeres de esta empresa queremos una conciliación real, probablemente sea uno de los motivos por los que aquí somos tan pocas, es imposible compaginar el cuidado de los hijos con el puesto de conductora, cuidado de hijos que todos los estudios indican que seguimos siendo las mujeres las que nos reducimos las jornadas por



cuidados y que recae sobre nosotras las responsabilidades de los hogares, y ahora pensareis muchos, eso no es verdad yo ayudo a mi mujer en casa, ayudo dice..... en fin, no coment.

La mayoría de las mujeres de esta empresa tenemos la regla todos los meses, está más que demostrado que para muchas de nosotras el síndrome menstrual es muy doloroso, ¿hace esta empresa algo al respecto? Ni ésta ni ninguna que yo conozca, bueno sí que hacen, hacer absolutamente nada, lo mismo que no hacen nada por tener una plantilla donde haya un numero proporcionado de mujeres y hombres, así se evitan problemas como tener que conceder reducciones o concreciones, bajas por embarazo, hacer algo para respetar la lactancia materna, bajas por salud menstrual ¡pero si hace 4 días como aquel que dice nos vestían con ropa de hombre! ¿Y creemos que ha cambiado algo?? Todo lo

que conseguimos es porque lo hemos luchado o denunciado, si por la empresa fuese seguiríamos siendo solo trabajadoras de oficina sumisas, sino porque seguimos siendo menos de cien conductoras desde hace quince años que es cuando entramos bastantes. Esa cifra no sube y ellos tan contentos.

Mucho camino nos queda para poder hablar en los mismos términos que los hombres en lo que al trabajo se refiere y como todo en el feminismo es transversal hasta que no exista igualdad en todos los aspectos de nuestras vidas tampoco lo conseguiremos en nuestros puestos de trabajo.

Solo nos queda seguir luchando por tener los mismos derechos, oportunidades, educación y respeto que los hombres ya sea por parte de las instituciones, empresas y personas como por nosotras mismas.

María Bello, Feminazi avec amour.

Comienza la negociación



Llevamos dos reuniones de la Comisión Negociadora, pero observo con preocupación los derroteros que está tomando, que de momento no distan mucho del convenio pasado.

La empresa quejándose de que volvemos a pedir un 40% de subidas salariales, que cómo es posible, si hace un año que firmamos el convenio, que no van a negociar en base a esta propuesta, que recapacitemos, etc.

El portavoz amenazando continuamente a

la empresa con las movilizaciones y todo esto en la reunión número dos, buff vaya tela.

En Avanza nunca han sido fácil las negociaciones de convenio, pero en esta se juntan varios factores que hacen que todo sea especialmente complicado.

Hace un año y poco se firmó el último convenio que mi sindicato no firmó, la manera de cómo se fraguó (con nocturnidad), tres años de socarramiento a la plantilla con paros que, si bien repercutían poco en la nómina, alargó el proceso en

demasiá. Y luego los resultados del mismo, que bien es cierto que han supuesto un incremento en la nómina, pero desgraciadamente se ha perdido poder adquisitivo respecto al IPC (que difícilmente podremos recuperar), algo que todos podemos comprobar a la hora de ir al supermercado, a la gasolinera, al pagar la luz, el gas, etc.

Esta negociación ya comienza con la

Zaragoza para emprender nuevos proyectos empresariales (así se despedían). Pues bien, los que firmaron el último convenio colectivo, excepto el Gerente de RRHH, se vuelven a sentar en la mesa de negociación, por lo que se deduce, que a la empresa le fue bien en el último convenio.

Comienza la negociación también con un reto muy importante para el Comité de Empresa, la de recuperar la confianza de



negativa de CCOO a celebrar elecciones sindicales a la firma del convenio, tal y como refrendó la plantilla en referéndum. Una renovación de este Comité de Empresa, con savia nueva, le daría mucha más fuerza para poder afrontar la negociación con otro portavoz al frente, porque como el mismo admitió en la última asamblea, ya no se presentaría porque su ciclo ya ha acabado según él.

Por la otra parte, está Avanza a la que veo crecida. Como dato importante, en anteriores convenios, a la firma de los mismos, la mayoría de los representantes de la empresa abandonaban su despacho en

parte de la plantilla, descontenta con la manera de proceder, con la poca información que se trasmite a la plantilla. Atrás quedaron las hojas informativas, los comunicados y notas de prensa. El Comité debe cambiar su actitud rápidamente, si quiere recuperar la unión de la plantilla.

Para acabar, me da la impresión de que alguien tiene mucha prisa en que este convenio se firme rápidamente, y ya sabemos todos que las prisas no son buenas consejeras...

¡Hasta la victoria siempre!

Chema Calvo, Vocal Comité CUT

Acción Sindical CUT

El mes de febrero comenzó con un hecho insólito, aunque en esta empresa lo insólito se esté convirtiendo en lo cotidiano. Si

no fuese por la gravedad de lo acontecido, lo que vas a leer a continuación te podría evocar a algún fragmento del llamado

realismo mágico, un Macondo Maño y las aventuras de José Arcadio Buendía. Pero la realidad, a veces, supera con creces la ficción, y aquí estamos nosotros para dar testimonio de ello.

El **día 14 de febrero** AVANZA inaugura la negociación del Plan de Igualdad, con el representante de CUT sancionado:



Hoy se ha celebrado la primera reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que Avanza tiene que negociar con sus trabajadores. La reunión, que ha revestido un mero carácter formal, ha contado sin embargo con una ausencia relevante: la del vocal titular que, por parte de CUT, va a intervenir en la negociación.

¿El motivo? hoy Avanza ha hecho cumplir al Vocal de Igualdad de CUT uno de los días de sanción que la misma Avanza le impuso por negarse a continuar el servicio con un autobús averiado.

Es decir, que Avanza (que es la que decide ambas cosas) hace coincidir el mismo día, reunión y sanción. ¿Equivoco o mala fe? Antes de contestar, pensad que estamos hablando de Avanza-ADO.

Torpeza, seguro:

Si la Dirección de Avanza pensaba que, con este hecho, CUT no iba asistir, SE HA EQUIVOCADO: ha ido otro miembro del sindicato.

Si la Dirección de Avanza pensaba que

este hecho iba a torpedear la primera reunión, SE HA EQUIVOCADO: la reunión se ha celebrado y vamos a obligar a

Avanza a negociar con sus trabajadores.

Si la Dirección de Avanza piensa que así va a amedrentar a CUT, SE HA EQUIVOCADO: esta estrategia de presión es muy

vieja, otras Direcciones tropezaron antes.

Por todo eso, antes de finalizar la reunión, y para evitar entorpecer el desarrollo de la misma, desde este sindicato hemos dejado claro a la Dirección de Avanza que su acción es una total FALTA DE RESPETO al compañero afectado, al sindicato CUT y a la representación del conjunto de los trabajadores.

¿Así negocia la Dirección de Avanza/ADO? ¿Tan mal está?

CUT estamos preocupados por el galimatías en el que se ha convertido circular hoy por las calles de nuestra ciudad sin transgredir los límites de velocidad, dado las dudas que estos nos crean tras las últimas modificaciones de la DGT. Por ello, el **día 15 de febrero** enviamos un escrito a la Concejal Delegada de Seguridad Vial:

EXPONGO

Ante la continua controversia que se sus-

cita en torno a las diferentes leyes de regulación del tráfico viario (legislación de ámbito estatal y distintas ordenanzas municipales), su control y aplicación en el término municipal de Zaragoza, y en alusión directa a los límites de velocidad máximos permitidos en la circulación viaria a través de las diferentes vías, con o sin señalización vertical u horizontal en las mismas

SOLICITO

1ª- Aclaración sobre los límites máximos de velocidad permitidos en vías de más de un carril de circulación, pero con tan solo un único carril de circulación por sentido.

2ª Aclaración acerca del tratamiento dado a los carriles-bus existentes en la ciudad: si son considerados carriles especiales y si, consiguientemente, son tenidos en cuenta o no, a efectos del cómputo total de carriles en las vías en las que se encuentran.

3ª En relación al punto anterior, velocidad máxima permitida en los carriles-bus exclusivos existentes en las diferentes vías (en ausencia de señalización vertical u horizontal que lo indique), con especial mención a los existentes en contradirección al resto de la circulación viaria, en: Avda. Madrid, C/ Conde de Aranda y Avda. Valencia.

CUT también velamos por el estado de las instalaciones. El día **20 de febrero** mandamos un escrito al Gerente de Mantenimiento por el estado de los aseos:

Venimos observando desde hace un

tiempo, que en el aseo que está ubicado en el vestuario de taller, se desprende un fuerte olor a orín bastante desagradable. Por lo que solicitamos que dicho aseo, sea revisado y reparado urgentemente.

El **día 29 de febrero** tuvo lugar la segunda reunión de la Comisión Negociadora del Convenio. Nada reseñable salvo la valoración que de ella hicimos:

Reunión para nada productiva. Avanza sigue con su mensaje derrotista que parece que le funcionó en el convenio pasado.

El NO a todo por defecto, se contradice con su idea expresada hoy, de querer firmar un convenio en el menor tiempo posible.

El discurso del director es el mismo que nos llevó a firmar el convenio pasado con tres años de retraso. A tenor de la fecha de la próxima reunión, ya que la empresa no quiere reunirse antes, la idea de Avanza es nuevamente si nada se lo impide, alargar la negociación.

Próxima reunión 19 de marzo.

Para terminar la sección, el día **1 de marzo**, tras la publicación del quincenal, enviamos un escrito al Gerente de Operaciones para que se respete la alternancia ordinario y relevante en los quincenales de la Sección de Conductores Ambulantes:

*Siendo que existen dos tipos de servicio, **ordinario y relevante**; atendiendo a razones de equidad en la distribución de los mismos entre el colectivo de conductores*

ambulantes; y en aras de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, la mía y la del resto de mis compañeros ambulantes, ruego que se respete la alter-nancia a la hora de aplicar estos dos

*tipos de servicio, yendo todos **una quin-cena de cada** ya que no existe la figura del ambulante ordinario y del ambulante relevante como tal.*

CUT en Avanza Zaragoza



Sociedad endeudada, sociedad esclava



Vamos a examinar lo cotidiano de nuestro día a día y que no solo no va a cambiar, es que va a peor.

El ir al supermercado, volver a la semana siguiente y que haya subido todo tres veces, sumado al alto precio de los suministros que son esenciales para vivir y que su consumo tenga que ser medido con cuentagotas.

El alto precio de la vivienda, tanto de alquiler como de compra, y que no cesa, todo ello es un conjunto que hace difícil llevar una economía doméstica, entrando en algunas ocasiones al sobreendeudamiento, lo que conlleva una presión psicológica con las consecuencias de estar creando una sociedad que no piense más allá y ganando los de siempre.

Varios son los comentarios que se escuchan en todos los sitios incluyendo en el

mismo autobús por parte del pasaje diciendo:

- Esto tiene que reventar por algún lado
- ¿Y si saliéramos todos a la calle?
- Aquí nadie hace nada

Comentarios que te llevan a pensar que no estamos equivocados y que nosotros sí que nos movemos. Pero, como pasa con todo, tiene su lado inverso.

Comentarios que se escuchan en todos los sitios, incluyendo en el mismo autobús por parte del pasaje cuando estamos negociando:

- ¡Pues qué queréis!
- A estos les iba a dar yo
- ¿Otra vez están con lo mismo?

Comentarios trogloditas y de muy bajo nivel en todos los aspectos, mentalidades que piensan que unos colectivos de obreros reclaman mejoras y se mueven en



conseguir derechos laborales para vivir como un jeque árabe.

Tienen suerte que, en muchas ocasiones, nuestra prudencia no nos deje mandar a esta gente al sitio que les corresponde.

¿Esclavos pidiendo más esclavos?

¿Trabajadores que quieren mandar como empresarios?

Las personas que tienen un alto poder adquisitivo no están pendientes de las reivindicaciones de unos trabajadores, y seguramente si leen alguna noticia pensarán que pedimos poco.

Por eso, si tienes una revolución cerca únete. Si hay “cuatro” que dan mal déjalos pasar.

No nos tiremos piedras a nuestro tejado.

Un saludo.

Jeni, Delegada Sindical CUT

Recuerda

-Para preservar nuestra propia seguridad y evitar accidentes, los conductores no debemos descender de los autobuses cuando nos encontremos en labores de repostado en la gasolinera de cocheras. Esto incluye también el manipulado de los espejos retrovisores exteriores para el paso por el lavadero que, en todo caso, deben ser manipulados por el personal auxiliar existente en la gasolinera. De esta forma, evitaremos resbalones o caídas que pueden tener fatales consecuencias.

-Ante la intensa campaña que de forma unilateral está llevando a cabo Avanza/ADO para que sus trabajadores descarguemos y empleemos sus aplicaciones para móvil e internet, así como que

participemos en encuestas internas y diversos concursos, desde CUT os desaconsejamos totalmente participar de ellos, puesto que por un lado entendemos que es una forma de control y de proporcionar información a la empresa sobre aspectos que solo nos conciernen a nosotros y a nuestra vida privada, y por otro lado, también entendemos que es una forma en que Avanza/ADO se hace publicidad y trata de blanquear su imagen a costa de sus trabajadores. NO COLABORES, estas acciones se pueden volver en tu contra.

-CUT hace un llamamiento a los trabajadores de Avanza Zaragoza para que NO SE HAGAN HORAS EXTRA VOLUNTARIAS. Por el contrario, apúntate todos

aquellos excesos de jornada para que la empresa te los abone, cuando te veas en la obligación de exceder tu jornada más tarde de lo previsto.

Si hacer horas extra siempre nos perjudica, porque castiga nuestra salud y evita la creación de nuevos puestos de trabajo, durante la negociación de nuestro conve-

nio colectivo, hacer voluntariamente horas extra supone colaborar con la empresa para que pueda cubrir todo el servicio, al tiempo que nos resta fuerza a los trabajadores y alarga la negociación. No te perjudiques a ti mismo, no seas egoísta, **NO COLABORES A QUEDARTE SIN CONVENIO** o acabarás trabajando más horas, por menos salario.



V-einticuatro



El pasado día 29 de febrero vino a visitarme a mi servicio en la línea 24 *El Inspector*. A dos paradas de retirarme en el terminal de Las Fuentes, tras una tarde memorable y no para bien, el *Sr. Inspector* vino a leerme la cartilla por mi actuación del día anterior en la misma línea y servicio, estando él al frente en el SAE, y ya de paso, aprovechando que el bus estaba vacío, acusarme de algo que le había dicho un “compañero”, que yo había dicho de él mientras yo mantenía una **CONVERSACIÓN TELEFÓNICA** y **PRIVADA** con mi novia, cuando volvía a casa después de haber terminado la primera parte de mi servicio.

Resumiendo, un chivato puso en una conversación privada y le fue a su superior, cual perrito faldero, no sé muy bien con

qué propósito. O espera, igual sí que lo sé.

El hecho en sí, como le dije a él directamente a la cara, es muy grave. Es fácil venirse arriba contra uno que además no se espera ese ataque directo contra su privacidad, y acusarle de algo sin pruebas, salvo lo que un compañero chivato le haya podido decir. Me parece muy grave, y muy peligroso por el precedente que se pueda crear si todos hiciésemos lo mismo que ellos. De un superior se esperan unos mínimos, de un chivato no.

¡Continúa el esperpento!

El *Sr. Inspector* me pide explicaciones de por qué fui tan mal en la tarde de ayer, día 28 de febrero, en el servicio 24.02.RL. Me pregunta que cómo es posible que me

hubiesen adelantado los tres compañeros de detrás en una misma vuelta.

Sencillo, le dije yo, cumpliendo el código de circulación y respetando los límites de velocidad.

Y bien, aunque no os lo creáis, así es. Si circulamos cumpliendo los límites de velocidad, frenando si es posible cuando el semáforo cambia de ámbar a rojo hasta detener el bus, respetando los stop, cediendo el paso a los compañeros, esperando a que los clientes suban y si alguno tiene algún impedimento físico no arrancando hasta que se siente, **NO SE LLEGA**. No se llega en ésta ni en la mayoría de líneas.

Y no lo digo yo, lo dicen los números. Para calcular cuánto tiempo nos cuesta hacer el recorrido de la línea 24 hemos de atender, además de la distancia a completar, a otra serie de parámetros como son: el número de paradas, el número de pasajeros que suben y bajan en esas paradas siendo la línea 24 es una de las líneas que más pasajeros transporta, si llevamos delante un bus articulado o no, si el carril bus por el que se circula está saturado de otros buses, el tráfico, los vehículos aparcados en doble fila, los cambios de carril, los giros a derecha en los que debemos ceder el paso dando prioridad a los peatones/ bicis/ patinetes, los semáforos, los cruces con el tranvía, las obras que te puedas encontrar como en esta caso las de Corona de Aragón con la vía limitada a 30km/h o las del inicio de Tomás Bretón con la supresión de un carril, el modelo de autobús que llevamos, Irizar Ie-tram

Nº4310 ese día, si en ese trayecto has de sacar la rampa o no, si las condiciones climáticas son las adecuadas, etc.

Estos parámetros los podemos dividir en parámetros fijos y parámetros variables. Siguiendo con la línea 24 tenemos como **parámetros fijos**:

El **Recorrido Total (Rt)** que se recorre es de **19km 865m**.

El **Recorrido por Carriles $\leq 30\text{km/h}$ (R₃₀)** es de **11km 360m**.

El **Recorrido por Carriles $\leq 50\text{km/h}$ (R₅₀)** es de **8km 505m**.

Leyendo estos datos podemos afirmar que el **57% del recorrido** de la línea se ha de hacer circulando a velocidades de **30km/h** o inferiores, **¡más de la mitad!** El resto, un 43%, podrías alcanzar los 50km/h siempre que las circunstancias lo permitiesen.

El **Tiempo** empleado para recorrer los carriles a **30km/h (T₃₀)** es de **22 minutos 43 seg.**

El **Tiempo** empleado para recorrer los carriles a **50km/h (T₅₀)** es de **10 minutos 12 seg.**

Con el **Tiempo Total Parámetros Fijos (T_{pf})** calculamos el tiempo empleado en recorrer la línea, sin tráfico, sin pasajeros, sin semáforos... yendo solos, sería de **32 minutos 55 segundos (T_{pf} = T₃₀ + T₅₀)**.

A este tiempo, teórico e irreal, hay que sumarle los **parámetros variables**, también cuantificables pero que, por las circunstancias intrínsecas de cada uno de ellos, el valor nunca será el mismo en

cada recorrido por lo que para ello haremos una estimación. Seguimos con la línea 24:

Tiempo Total al efectuar las **Paradas (P)**, 74 paradas , $30'' \leq P \leq 1'$, haciendo una estimación 25/75 saldría un tiempo empleado de **45 minutos parado**.

Tiempo Total estando parado en los **Semáforos (S)**. Estimando que podemos parar en unos 44 semáforos de media a 30'' por semáforo sale un tiempo de **22 minutos parado**.

Tráfico (Tr), dependiendo de si es hora punta o no, poniéndonos siempre en el peor de los casos, **5 minutos de penalización**.

Saturación Carriles Bus (Sat), otros **5 minutos de penalización**.

Cambios de carril, cedas, pasos peatonales (Cc), otros **5 minutos de penalización**.

A estos parámetros fijos y variables, les voy a añadir lo que en mi opinión debería ser lo saludable, un tiempo para que en cada final pudiésemos bajar al baño o estirar las piernas.

Ausencia justificada (Aj), tres minutos por sentido, **6 minutos de penalización**.

Con el **Tiempo Total Parámetros Variables (T_{pv})** estimamos el tiempo que perdemos al efectuar las paradas, los semáforos, las circunstancias del tráfico, si es o no hora punta, etc. Añadiríamos **1 hora 28 minutos ($T_{pv} = P + S + Tr + Sat + Cc + Aj$)**.

Así pues, según esta humilde estimación



(E_{L24}), sumando el tiempo fijo (T_{pf}) y el tiempo variable (T_{pv}) nos da que para hacer una vuelta en la línea 24 necesitaríamos nada más y nada menos que **2 horas 00 minutos** ($E_{L24} = T_{pf} + T_{pv}$).

En el servicio que yo llevé el día 28, seguido desde las 13:34' hasta las 20:59', la media de tiempo por vuelta completa es de **1 hora 48 minutos**.

Si restamos, vemos que la línea 24 tiene un déficit de **12 minutos** respecto de los tiempos de recorrido actuales.

He aquí la explicación desarrollada que me pidió el día 29 *El Inspector*: que circulando como conduje el día 28, respetando los carriles de 30km/h de Echegaray, Fray Luis Urbano, Rodrigo Rebolledo, San José, Mariano Barbasán, Tomás Bretón, García Sánchez, Unceta, todo Valdefierro, Puente Virrey, Compromiso de Caspe, Salvador Minguijón sumado al resto de parámetros variables, los compañeros que me precedían me cogiesen y me

adelantasen, y que fuese acumulando cada vez más y más retraso.

Es triste ver como nosotros mismos, compañeros y compañeras, aunque de compañerismo poco, nos conformemos con las migajas y le hagamos el juego a la empresa y al ayuntamiento que es quien, en definitiva, nos da un minutico o dos o tres de más por vuelta y, aun así, lleguemos. Es triste escuchar como los propios compañeros critican a otro, porque este les ralentiza, por el simple hecho de que él cumple con los límites de velocidad y ellos no. Deberíamos ser conscientes, todos, de que los tiempos los hacemos nosotros, **TODOS NOSOTROS**, desde el que corre hasta el que va como tiene que ir, pero también tenemos que tener claro que los que nos **PERJUDICAN** y no saben cuánto **DAÑO** están haciendo son los primeros, y no los segundos. Escribir esto, que se ha dicho y repetido hasta la saciedad, me da vergüenza.

Rubén, Delgado Sindical CUT

El Síndrome de Avanza, Burnout...

...el síndrome del trabajador quemado.

El síndrome del trabajador quemado o burnout en inglés, ahora que tan de moda está buscar palabrejas en anglosajón cuando el Castellano es uno de los idiomas más ricos en adjetivos que existen en el planeta Tierra, es una condición que se caracteriza por el agotamiento físico y emocional, así como la disminución del rendimiento en el trabajo. Se manifiesta como una respuesta crónica al estrés

laboral continuo y puede afectar a personas en una variedad de profesiones, incluidos aquellos en el ámbito empresarial, la salud, la educación, y más.

Los síntomas comunes del burnout son fatiga extrema, desinterés en las tareas laborales, falta de motivación, irritabilidad, dificultades para concentrarse y problemas para dormir. En el ámbito laboral, los afectados pueden experimentar una disminución en la productividad, ausen-

tismo frecuente y un sentimiento general de desgaste.

En el entorno empresarial, las causas del burnout pueden variar, desde cargas de trabajo excesivas y presión por cumplir con plazos ajustados hasta la falta de control sobre las tareas laborales y la falta de reconocimiento. El burnout también puede ser resultado de la falta de apoyo emocional y recursos para manejar el estrés. Os suena todo esto de lo que hablo ¿verdad? Pues continuo.

La prevención del síndrome del trabajador quemado implica la implementación de prácticas laborales saludables, como establecer límites claros en las horas de trabajo, fomentar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, y ofrecer recursos para el manejo del estrés. Además, la promoción de una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados y brinde oportunidades para la formación en habilidades de afrontamiento puede ser beneficiosa.

Si se detectan signos de burnout, es esencial abordar el problema de manera proactiva, ya sea a través de la búsqueda de apoyo profesional, ajustes en la carga laboral o la implementación de estrategias específicas de manejo del estrés. Aquí en Avanza en 2019 se realizó una encuesta por aquello de que la ley le obliga a hacer una evaluación de riesgos sicosociales, los resultados nefastos que al final vieron la luz pero que jamás se llegó a hacer absolutamente nada al respecto. Desde entonces estamos esperando que esta cuadrilla haga algo, la

Inspección de Trabajo resolvió no hacer mucho que esta evaluación de riesgos sicosociales se tenía que hacer ya puesto que bastante retraso llevaba, bueno, bueno, bueno, se remangó el nuevo de RRHH y atentos.....redoble de tambores “vamos a reunirnos con ustedes cada tres meses después de los comités de seguridad y salud (que ya bastante cargados van de trabajo e información) y además solo lo haremos con dos de los delegados de prevención cada vez, ya si eso quedan ustedes a echar un cortadico y se cuentan lo que hemos hablado. Como comprenderéis los delegados de prevención estábamos flipando, no solo se pasan por el forro la palabra de la Inspectora de Trabajo, sino que encima se ríen de nosotros. Al final ante nuestra negativa de reunirnos dos cada reunión (la ley nos ampara en esto) la empresa tuvo que acceder a que en cada reunión estuviésemos todos los delegados. Me enrollo en esta parte porque es bastante importante que os percatéis de la poca y nada actitud de la empresa por hacer algo para solucionar este enorme problema que se refleja en el absentismo que hoy está disparado más que nunca superando el 10%. Los delegados de prevención estamos haciendo todo lo que está en nuestra mano para que las reuniones con la empresa sobre los riesgos sicosociales sean continuas y no tan espaciadas en el tiempo, es urgente la toma de medidas, los trabajadores estamos mal.

El burnout en las empresas de transporte de personas es un problema creciente que



Además, el personal administrativo en estas empresas también puede experimentar burnout debido a la carga de trabajo, las expectativas elevadas y la gestión de situaciones desafiantes, como conflictos con conductores o problemas operativos, solo hay que subir a las oficinas y respirar el ambientazo.

Para abordar el burnout en estas empresas es esencial implementar

afecta tanto a conductores como a personal administrativo. Las demandas laborales, las largas horas de trabajo, la presión por cumplir horarios y la interacción constante con pasajeros pueden contribuir al agotamiento emocional y físico.

Los conductores de transporte de personas, enfrentamos condiciones laborales muy estresantes. La presión para cumplir con horarios imposibles, lidiando con el tráfico y mantener un alto nivel de servicio al cliente resulta agotador. La exposición constante a situaciones de tráfico intenso y el manejo de diversos tipos de personalidades entre los pasajeros pueden contribuir al estrés y al desgaste emocional. En nuestra situación particular podemos añadir los vehículos averiados, con deficiencias estructurales como los eléctricos que no nos dejan ver lo que tenemos delante entre otras perlas de nuestro trabajo en Avanza.

estrategias que fomenten un ambiente laboral saludable.

Esto puede incluir programas de capacitación para manejar el estrés, establecer políticas de descanso adecuadas, proporcionar recursos para el apoyo emocional, garantizar que los conductores tengan tiempo suficiente entre turnos, etc.

Asimismo, es fundamental promover una cultura organizacional que valore la salud mental y ofrezca canales de comunicación efectivos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones.

La implementación de prácticas que promuevan el equilibrio entre trabajo y vida personal también puede ayudar a prevenir el agotamiento.

En resumen, el burnout en las empresas de transporte de personas es un desafío y una preocupación seria en el ámbito laboral que requiere una atención especial.

La adopción de medidas proactivas para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los empleados, así como promocionar ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES puede con-

tribuir significativamente a mitigar este problema.

La Gallina Caponata

Avec amour

Juan Palomo

Hay que joderse, mira que no hay manera. Pues nada, lo repetiré las veces que haga falta, hasta que se te meta en la cabeza, una y otra vez, y otra, y otra...

Ya estoy aquí otra vez. Hoy voy a hablar de Juan Palomo.

Volviendo al tema de la negociación del convenio ahora resulta que se ha celebrado la segunda reunión negociadora y según nos dicen la empresa una vez más acude con las manos en los bolsillos. Y digo según nos dicen, porque la información que recibimos es atreves de las redes y algún comunicado individual que nos encontramos por las mesas, porque oficialmente comunicado del Comité no lo hay.

Como he dicho la información que vamos recibiendo proviene de comunicados individuales de CUT y SATTRA, comunicados como tal del Comité ni tenemos ni se esperan. Nada nuevo, desde que SATTRA tiene la portavocía del Comité los comunicados de este han desaparecido.

¡¡Qué tiempos aquellos en los que desde el Comité se nos tenían puntualmente informados!!

En cuanto al resto de secciones sindicales, CCOO, UGT y CSIF supongo que asistir deben asistir a las reuniones, pero por lo

visto no tienen nada que decir, ni sacan comunicados propios ni conjuntos. Tampoco nada nuevo.

Me llama la atención que Juan Palomo en su comunicado una vez más dice que el convenio actual no es el deseado, vale, perfecto, entonces ¿por qué lo firmaron? calla, se me olvidaba que el que lo dice es el mismo que lo firmó, pero después votó que no a lo mismo que el mismo había firmado. Pues eso, Juan Palomo en estilo puro.

También me llama la atención que Juan Palomo en su comunicado particular nos dice que la empresa no quiere negociar, y también nos dice que la plataforma es la misma que la pasada. Pero vamos a ver, alma cántaro ¿cómo va a querer negociar la empresa algo que le acabas de firmar como aquel que dice hace cuatro días? en todo caso será una renegociación, renegociación que a todas luces la empresa no va a aceptar por lo dicho, que se lo acabas de firmar melón. Vamos apañados con Juan Palomo y su claridad de ideas.

Nos dice Juan Palomo que si esto no cambia acabaremos como siempre, cosa que también me llama la atención, porque es lo que él mismo ha criticado una y otra vez. Lo de siempre.



Pues nada, lo de siempre tendrá que ser, después, también como siempre nos lamentaremos. Eso sí, -a coste cero-. Y también como siempre, llegado el momento Juan Palomo nos dirá... Ah, tú lo has querido. Nunca reconocerá que él lo ha propiciado. Al tiempo.

Estoy pensando en que voy va a proponer a la Wikipedia que en el significado de -a coste cero- figure: *dícese de la pérdida económica de 5000€ que sufren los trabajadores en atrasos y recesión en el poder adquisitivo a la firma de un convenio por debajo del IPC.*

Llegados a este punto y recogiendo las palabras que el tal Antonio decía en el anterior Entalto... con este portavoz (recordemos, portavoz que el mismo ha dicho que no quiere estar) y la composición de este comité no vamos a ningún lado.

¡¡¡HACEN FALTA ELECCIONES SINDICALES YA!!!

Por cierto, Raúl, ya te has decidido o aún no te dejan.

El Cansino

CC.OO. y UGT son el perro con la correa larga

CC.OO. y UGT han sido los **colaboradores necesarios y suficientes para llevar a la clase trabajadora a la situación general de precariedad en la que está en España**. Aunque en muchos casos particulares defiendan a trabajadores concretos contra sus empresas, su actuación general como sindicatos no se puede valorar a partir de casos y datos separados, sino a partir de su acción sindical colectiva y de la tendencia general de los resultados de esta.

Para entender la diferencia entre datos y tendencia, hay un ejemplo muy bueno en uno de los capítulos de la serie Cosmos,

en el que Neil Degrasse Tyson explica la diferencia entre clima y tiempo. El ejemplo es un señor paseando a lo largo de una playa con su perro atado a una correa larga. El perro (el tiempo) en cada momento hace lo que quiere y no se puede predecir con exactitud: ahora se va a jugar con la ola que viene, luego a perseguir a un cangrejo, luego a ladrarle a otro perro... incluso puede llegar a molestar a su amo en algún momento. Pero en general el perro no puede hacer lo que quiere, sino lo que quiere su amo gracias a la correa que le sujeta y porque le da de comer todos los días. Dentro del

radio de acción de la correa podrá hacer un poco lo que quiera, pero el paseo en general seguirá la tendencia o destino que diga su amo (el clima), que lo guiará hasta el final de la playa.

Este ejemplo se puede aplicar la misma analogía a los “sindicatos” CC.OO. UGT y CSIF, que son el perro, mientras que **el amo son las grandes empresas y la correa es la financiación de estos “sindicatos”**. El perro molestará al amo en momentos puntuales durante el paseo, con demandas o denuncias por casos particulares en pequeñas empresas e incluso en casos aislados de grandes empresas.

las grandes empresas, con la ausencia casi total de huelgas de sector convocadas por CC.OO. y UGT. ¿Es necesario recordar que la gran mayoría de los trabajadores que cobráis poco estáis cobrando exactamente el salario que pactaron CC.OO. y UGT en vuestro nombre? Es cachondísimo que CC.OO. y UGT publiquen vídeos y notas de prensa diciendo que exigen subidas salariales... pero oiga usted ¡¡que pagan lo que usted ha firmado!! Hasta el Gobierno ha dejado en evidencia a CC.OO. y UGT, y sobre todo a sus “sindicalistas”, porque las grandes subidas del salario mínimo de los últimos años han

**Convenio 2024,
¿Quién representa**

**a
Avanza
y
quién**

a los trabajadores?



Pero el paseo irá hacia el final de la playa con total seguridad porque hacia allá va el amo que da de comer al perro.

El final de la playa u objetivo es **mantener los salarios y las condiciones laborales en general lo más bajas que sea posible**. El paseo o camino para llegar al final de la playa son los convenios colectivos, los ERE y los ERTE que firman estos sindicatos.

La acción sindical de CC.OO. y UGT, de todos es conocida, sobre todo en los convenios colectivos estatales y acuerdos con

superado los salarios de muchísimos convenios firmados por CC.OO. y UGT. Si no hubiera sido por eso, muchísimos trabajadores aún seguiríais cobrando 750€ mensuales con la firma de CC.OO. y UGT.

Todos recordaréis que Rajoy dijo Ila, entonces no se puede afirmar que la temperatura global vaya a seguir subiendo. Rajoy confundió el tiempo con el clima y los datos sueltos con las tendencias, como muchos ignorantes. De la misma forma, los “sindicalistas” que cobran de CC.OO.

y UGT, sin que los afiliados lo sepan, dicen que es mentira que CC.OO. y UGT defiendan los intereses de las grandes empresas, porque a Toñi la camarera le llevaron el juicio cuando Manolo el del bar la despidió y sacó 10.000€. También dicen que es mentira porque CC.OO. y UGT convocaron una huelga en la empresa de Jacinto el informático, porque no les pagaban los gastos de teletrabajo. Pero tanto Toñi como la empresa de Jacinto son solo casos particulares, mientras que la tendencia general es la contraria. En el caso de Toñi no hace falta decir cuál es el estado general de los trabajadores de la hostelería en España, sin olvidar que CC.OO. y UGT han firmado al menos 3 curiosísimos convenios estatales para grandes empresas de hostelería con peores condiciones que las de algunos convenios provinciales de hostelería. En el caso de Jacinto, CC.OO. y UGT firman los convenios estatales de consultoras renunciando a las subidas salariales de los años anteriores y han pactado que de gastos de teletrabajo solo cobren 17€ mensuales. Son múltiples los ejemplos reales, demostrables y demostrados de que CC.OO. y UGT en líneas generales defienden a las grandes empresas contra sus trabajadores, no al revés.

La responsabilidad no se puede extender a otros sindicatos, porque CC.OO. y UGT se llevan el grueso de la financiación por múltiples vías y sobre todo porque es un hecho comprobable en el BOE que CC.OO. y UGT tienen la mayoría más que suficiente para firmar casi el 100% de

los convenios estatales, autonómicos y provinciales. Que haya sindicatos que también firmen algunos convenios, como mariachis acompañantes, es indiferente porque lo que importa es que sin CC.OO. y UGT no se pueden firmar. Es tan sencillo como que **las empresas no tienen que pagaros más siempre que CC.OO. y UGT estén de acuerdo en que os paguen menos**, digan lo que digan otros sindicatos.

La pregunta final y definitiva es esta: ¿Cuál es el resultado de la acción sindical colectiva y general de CC.OO. y UGT en los últimos 45 años? Después de haberse llevado cientos o quizá miles de millones de euros en estos años por múltiples vías, de las que pronto hablaremos, los resultados conseguidos por CC.OO. y UGT están a la vista de cualquiera. Que quien quiera compruebe la diferencia de salarios medios, medianos y modales entre España, Francia, UK, Italia y Alemania incluyendo la proporción sobre los bienes básicos como la vivienda y la alimentación. Sobre todo, que quien quiera compare a España con estos países en temas tales como la conciliación familiar, las horas extras ilegales y los incumplimientos generalizados de la legislación laboral. En todos esos países no han caído del cielo las ventajas que tienen con respecto a España, porque allí también han gobernado las derechas, sino que las han ido consiguiendo unos verdaderos sindicatos, que es lo que CC.OO. y UGT han demostrado múltiples veces que no son.

Otros y laborro

Este mes se han hecho acreedores de LA NOTA y con creces, tanto la Dirección en general, como el nuevo morador del departamento de RRHH y RRLl, Sr. Aznar, en particular.

Teniendo sancionado a nuestro Portavoz de Igualdad y miembro de la Comisión Negociadora (expedientado por negarse a continuar prestando servicio con un autobús averiado) y sabedores de tal circunstancia, no se les ocurre otra cosa que convocarnos a una reunión de Comisión Negociadora uno de los días en los que estaba sancionado nuestro delegado y portavoz.

No sabemos de dónde ha salido el Sr. Aznar y tampoco tenemos nada claro que él mismo sepa adónde quiere llegar, pero, sin lugar a dudas, esta no es la mejor carta de presentación de un dirigente responsable.

Y si torpe fue la actuación de este directivo, no menos desafortunada fue la explicación dada por el Director General de la empresa, Sr. Ríos, que vino a decir que él no estaba al corriente de la situación.

¿Fallo de comunicación o es que las relaciones entre directivos están hechas unos zorros y cada uno actúa por su cuenta?

No sabemos qué ocurre en la planta noble de Avanza Zaragoza, pero seguro que en las oficinas centrales del grupo ADO estas cosas no sientan nada bien, más aún cuando de las decisiones de esta Dirección va a depender que la ardua

negociación de un nuevo convenio colectivo en Zaragoza, pueda volver a costar a Avanza/ADO cientos de miles de euros en pérdidas.

Por cierto, aunque dicen que no nos leen, sabemos que no es cierto, y por si no quedó claro, nadie pidió flagelación alguna -la penitencia va en la culpa- simplemente se había pedido el cambio de fecha de la reunión. El subconsciente les traicionó y los nervios hicieron que se les viera el plumero.

Si este es el equipo titular de Avanza/ADO para negociar otro convenio colectivo...

Este mes se han hecho acreedores de LA NOTA y con creces, tanto la directiva en general, como el nuevo morador del departamento de RRHH y RRLl en particular.

Teniendo sancionado a nuestro delegado de Igualdad y por tanto portavoz de la Comisión Negociadora en la materia (sancionado por negarse a continuar prestando servicio con una avería de seguridad) y sabedores de tal circunstancia, no se les ocurre otra cosa que convocarnos para la composición de la mesa de negociación del nuevo Plan de Igualdad, un día de los estaba sancionado nuestro delegado y portavoz.

Pese a recordarle la circunstancia y solicitar en varias ocasiones otra fecha para la reunión, obtuvimos la negativa por respuesta.

Desde luego no es la mejor carta de presentación tratándose de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. O sí. Por cierto, aunque dicen que no nos leen sabemos que no es cierto, y por si no

quedó claro, nadie pidió flagelación alguna -la penitencia va en la culpa- simplemente se pedía el cambio de fecha de la reunión. Se les vio el plumero y el subconsciente les traicionó.

APP CUT

Desde finales del año pasado, CUT tiene a vuestra disposición una aplicación para teléfonos móviles con sistema operativo Android. Con ella, tratamos de mantener informada a la plantilla de todo cuanto sucede en nuestra empresa. Los contenidos de la aplicación se actualizan a diario y además, os enviamos notificaciones para que accedais directamente a aquellas secciones afectadas. Podéis ver todos los desvíos en activo de las líneas y los que están por venir, o tener a mano los horarios de todas las líneas junto a sus puntos de relevo. En la sección utilidades podrás resolver todas aquellas dudas que te pueden surgir mientras realizas tu servicio: cartelería, incorporaciones y retiradas, recorridos de líneas, etc.

Como novedad respecto al día de la inauguración, hemos añadido la **sección Negociación Convenio 2024** para manteneros informados de todo lo que acontezca en las reuniones con la empresa, dado que las hojas informativas por parte del comité ni están ni se las espera. Para los compañeros de taller tambien hemos incluido una sección propia llamada **Sección Mantenimiento**. Y para los afiliados y no afiliados, pero que tengais ganas de conocer todas las acciones que llevamos a cabo desde este sindicato, tenemos



la sección **Accion Sindical CUT**. Para descargartela, solo tienes que pedirnos el instalable appCut.apk o entrar en nuestra página web: www.cutaragon.org

¡DESCARGATELA!

IPC. Según el INE, el IPC de enero de 2024 en el estado español fue del 0,1%, quedando el interanual en un 3,4%.

Absentismo en Avanza Zgz. Según los datos proporcionados por Avanza, el índice de absentismo en el mes de enero fue del 11,62% y por accidente laboral fue del 1,23% 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, de 31 de enero, la plantilla actual es de 1256 trabajadores, de los que 45 de ellos son eventuales y 1211 son contratos indefinidos.

Horas extras en Avanza Zgz. En el mes de enero se han realizado 3294 horas extras impidiendo que 20 personas nuevas pudiesen ser contratadas a jornada completa.

Sentencia Vacunas COVID-19. Avanza Zaragoza, ante denuncia interpuesta por el Sindicato CUT, fue condenada a pagar a los empleados que acudieron a vacunarse en su jornada de trabajo y denunciaron, la cantidad que la empresa les dejó de abonar al considerar el juez que el hecho de no acudir a su puesto de trabajo quedaba más que justificado al ser circunstancias excepcionales, además de la vacuna ser obligatoria y necesitar cita previa. La denuncia de este hecho en los medios por parte de CUT, originó la demanda de Avanza a este sindicato al que le reclama 100000 euros por atentar contra su imagen y honor. El juicio se celebrará el próximo día 4 de abril en Madrid.

Francia se convierte en el primer país del mundo en proteger el derecho al aborto en su Constitución. Francia se convirtió este lunes en el primer país del mundo en incluir el derecho al aborto en su Constitución. El Parlamento votó a favor de modificar la Constitución de 1958 para consagrar la "libertad garantizada" de las mujeres a abortar. Según las encuestas, alrededor del 85% de la población apoya la reforma.

En Francia, el derecho al aborto está consagrado por ley desde 1975. Desde entonces, la ley se ha actualizado nueve veces, siempre con el objetivo de ampliar el acceso. El Consejo Constitucional francés -el órgano que decide sobre la constitucionalidad de las leyes- nunca ha puesto reparos. En una sentencia de 2001, ese consejo basó su aprobación del aborto en la noción de libertad consagrada en la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789, que técnicamente forma parte de la Constitución.

