CUT
COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES
www.cutaragon.org

entalto
SECCIÓN SINDICAL AVANZA ZARAGOZA

FSM
COORDINADORA DE SINDICATOS DEL TRANSPORTE
CST

Nº 435
Agosto 2025

LA TRAICIÓN TIENE SIGLAS:

BOLETIN INTERNO

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
El estado de las cosas 3
La empresa del año 4
La que se avecina 7
Traición en la convocatoria de huelga 8
Sumas y restas 10
Recuerda 13
La Nota 14
Acción Sindical CUT 16
CUTcigramas 22

editorial

COCINANDO UNA TRAICIÓN A LA PLANTILLA

Avanza Zaragoza se está convirtiendo en una serie mítica de NetFlix, donde no faltan acontecimientos en cada temporada, el último de extrema gravedad.

En estos momentos hay convocadas unas movilizaciones por parte de CCOO, UGT y CSIF en nombre del Comité de empresa las cuales CUT no vamos a apoyar por convocarse de forma ilegal. Se convocan incumpliendo el reglamento del Comité de Empresa, algo que puede acarrear consecuencias graves. Desde que se conformó el nuevo comité y se reanudaron las negociaciones, Avanza ha venido con una oferta de cierre que han maquillado con líneas de rímel, sin profundizar y sin moverse un ápice de la oferta que hicieron hace unos meses tras retomar la comisión negociadora. Se ven cómodos ya que como en su día advirtió un recién nombrado presidente del Comité, en estas negociaciones iba a cambiar el talante de las mismas, primando el diálogo. Así es, pero estando en el capítulo de la serie que corresponde al día de la marmota. Tanto portavoz como empresa, ceñidos a un guion previsible, que dejaba entrever que el último capítulo de la temporada iba a ser el esperado. Y en un intento de que el cierre de temporada fuera un cierre como se merece, en el comité de agosto por mayoría se proponen paros parciales que a CUT nos hubiera gustado que fueran más duros e indefinidos desde octubre como llevamos en nuestra propuesta. Si esperas fuegos artificiales, al menos que hagan

ruido y que sean vistosos, nosotros no vamos de farol. Pero en base a buscar una unidad de acción apoyamos la propuesta de paros que la verdad no hay por dónde cogerla, pero entendemos que mejor eso que nada. En el momento de rematar, es cuando el presidente del comité habla de nombrar el Comité de Huelga, ofreciéndose como portavoz del mismo antes de que este sea nombrado. Inaudito. Además, hace una propuesta de comité de huelga y nos quita un miembro a CUT, siendo que la propuesta de paros de CUT era la más dura y que los que propone CCOO son testimoniales, de una hora por la mañana y otra por la tarde, incluso en pilares. Esta es la presión que CCOO quiere meter después de la situación de bloqueo tras muchos meses de negociación. Y además de proponer unos paros testimoniales, por no decir ridículos, **el presidente del Comité propone una triquiñuela para allanarse la firma del convenio, mejorar su crédito sindical en huelga y perjudicar a CUT**. Triquiñuela que será impugnada donde corresponda.

Esperábamos contar que enseguida empezarían las movilizaciones para luchar por un convenio digno y tenemos que contar que CCOO junto a UGT y CSIF rompen la unidad de acción por miedo o por cosas peores, el tiempo desvelará sus intenciones. De momento, veremos a ver qué pasa con esta huelga, porque cuando todos caminábamos en una dirección, hemos tenido un giro de guion inesperado en las formas, aunque lamentablemente no podemos decir lo mismo del fondo, donde CCOO, con el apoyo de UGT y CSIF, tienen una historia y un camino marcado, paralelo al de las grandes empresas.

Otro verano más, una ola de calor más, y se repite la historia de ver a 50 compañeros esperando a que les asignen un vehículo en cocheras además de los que se quedan tirados en la calle. No puede ser que la avaricia de una multinacional y la desidia del ayuntamiento normalicen estas circunstancias en un servicio público que pagamos todos los contribuyentes zaragozanos. Es algo, nos consta, que **NO** sucede en otras ciudades españolas donde incluso hace más calor que aquí en los meses de verano. Ni sufriendo

olas de calor como las de aquí e incluso peores. Por lo tanto, se trata de un problema de mantenimiento, avaricia, desidia y falta de compromiso con los trabajadores y con la ciudadanía. Con los trabajadores por no poder desarrollar nuestro trabajo en condiciones dignas y aceptables. Con la ciudadanía de Zaragoza por no prestar un servicio público eficiente, incumpliendo constantemente unos pliegos con los que nos presionan después a los trabajadores en la negociación de nuestro convenio colectivo.

También queremos remarcar la gravedad de la situación laboral actual que tenemos en Avanza Zaragoza. Estamos hablando de la realización de bastante más de 100.000 horas extras anuales. Unas contabilizadas como tal y otras encubiertas, ya sea por la falta de un registro de jornada real, por el impago de los excesos de jornada que obligan a solicitar, cuando deberían ser pagados automáticamente, o por las fiestas pagadas no disfrutadas, que cada vez son más por la falta de mano de obra y por la pésima gestión del departamento de Operaciones al respecto. Miles y miles de horas extras que son realizadas en malas condiciones de equipamiento, higiene, tiempos de recorrido, trato humano, etc. Miles y miles y decenas de miles de horas extras, que son realizadas sin cumplir con horas ni días de descanso, doblando turnos, haciendo normal las jornadas de 12 horas o trabajar 20 días sin descansar, llegando a realizar jornadas de trabajo de más de 16 horas, mientras la Inspección de Trabajo y el ISSLA toman partido a favor del lado empresarial. Esperemos que pongan freno a esta situación antes de que tengamos que lamentar alguna tragedia. **CUT en Avanza Zaragoza**

El estado de “las cosas”

Observando el panorama internacional, donde los propios habitantes de la nueva Roma han nombrado emperador al Nerón que los va a incendiar.

Que nombra secretarios de estado a sus caballos, y que trata como colonias a sus aliados, las tan democráticas y libres “democracias liberales de occidente”. Donde todos sus cónsules se cepillan los dientes para besarle el culo sin que los grandes defensores de patrias locales se atrevan a rechistarle.

Donde un pueblo maltratado como el judío se ha convertido en maltratador, copiando escrupulosamente las técnicas de sus verdugos con el pueblo palestino, con el silencio de esas grandes democracias occidentales y también con de momento la mayor parte de sus ciudadanos, a pesar de verlo retransmitido en directo como si fuera el desalojo del gueto de Varsovia por los nazis.

Soportando una España polarizada, donde una mayoría de la clase trabajadora se ha abalanzado a los brazos de los vende

humos que cuando gobiernen les van a dar para el pelo, repitiendo sus "mantras" hasta la extenuación. Y que se han tragado lo de que la libertad es tomarse unas cañas colectivas en mitad de una pandemia y que defender los servicios públicos y tener ideología es una basura siempre que no sea la de la especulación neoliberal.

Viendo en nuestro submundo de Avanza los acontecimientos de los últimos tiempos, el esperpento dentro del seno del comité de empresa. Escuchando las declaraciones de algunos que se jactan de haber cobrado una nómina de 3000€ y que se van a cambiar de coche o de casa después de haber realizado jornadas de 12 horas o más, sin descansos. El sentido de los votos de los compañeros y compañeras que vienen afiliados de otras empresas en las que esas siglas que apoyan nunca les han solucionado nada o casi nada y dándoles aquí un balón de oxigeno que ya casi habían perdido…

Me pregunto dos cosas:

¿Y porque coño los trabajadores a la vez que ciudadanos de Avanza iban a ser distintos?

¿Sera la gente capaz de descubrir porque la plantilla de Tuzsa, Urbanos de Zaragoza, Auzsa o como se llame ahora o mañana, fue capaz de ser una irreductible aldea gala que resistía al invasor de turno, consiguiendo convenios después de mucho esfuerzo que no soñaban en ninguna empresa del sector en todo Aragón?

Rafa Sanz, Delegado CUT

La empresa del año

Vamos a describir a la empresa del año según la prensa comprada de Zaragoza.

En primer lugar, la empresa del año, a mediados de 2025, sigue sin actualizarnos los salarios a los trabajadores desde el 1 de enero de 2024, porque como es habitual en estas empresas tan premiadas, alargan y bloquean las negociaciones colectivas hasta lo inimaginable, mientras nos venden las bondades de regalarnos el IPC desde enero y ellos juegan años con un capital que en realidad no les pertenece. Deberíamos plantearnos muy seriamente, solicitar los intereses de los atrasos cuando firmemos un convenio.

Aparte de esta estrategia negociadora de desgaste, van abriendo otras estrategias para seguir amasando beneficios a costa del poder adquisitivo y las condiciones laborales de los trabajadores. Ya hemos nombrado la publicitaria, donde compran premios a cambio de gastos en publicidad. O como veremos dentro de poco, ya lo vimos en la negociación anterior, publican publirreportajes en contra de la plantilla para ponernos a los ciudadanos en contra. Utilizan las condiciones del pliego a su favor, ya que dejan sin mantener correctamente la flota de autobuses, cuyo presupuesto de mantenimiento men-

gua al mismo ritmo que crecen sus beneficios. Son vasos comunicantes, como diría nuestro director. ¿Qué es esto de vasos comunicantes? Pues otra estrategia dentro de la negociación para decirnos que si nos dan de un lado, lo quitemos de otro. Que la empresa ha planteado una oferta irrechazable y que le demos las vueltas que queramos pero de ahí no se mueven. Eso sí, la tocan un poquito por todas partes para que parezca que se lo están currando. Por ejemplo, en el registro de jornada, que saben que tarde o temprano tendrán que automatizar tanto al inicio como en los relevos y al final del servicio. Y como muchos de los trabajadores no se apuntan los excesos de jornada, ni están en su puesto de trabajo a la hora de la hoja de recaudación si no mucho antes, pues le supone a la empresa un gasto que ahora no tienen según ellos. Según mi opinión les supone pagar lo que hasta ahora se están ahorrando a nuestra costa. Una empresa tan buena y tan premiada, ¿sería capaz de permitir estar a las puertas (si no ya dentro) del esclavismo en las condiciones de sus trabajadores? ¿Sabéis cuántas horas extras se han realizado en esta empresa desde que yo pertenezco a ella? Pues más de 300.000 pagadas, de las que van en nómina. Pero hay otras más de 300.000 que no han pagado a los trabajadores ni cotizado a la Seguridad Social de los excesos de jornada y del registro de jornada. A todas estas hay que sumar unas cuantas miles de horas extras más que se pagan encubiertas con las fiestas pagadas no disfrutadas.

Compañeros, muchos de vosotros estáis muy contentos de ganar dinero a costa de hacer horas extras. Tened en cuenta que vuestro salario no es lo que cobráis, vuestro salario está regulado. Las horas extras no son salario. Las horas extras perjudican la negociación colectiva. Las horas extras os convierten en esclavos del siglo XXI. Hacer horas extras para luego pedir un favor a la empresa perjudica a otro compañero directamente. Muchos de vosotros, en el que hacer 40 o 50 horas extras al mes es vuestro *modus vivendi*, me preguntáis directamente por algunas situaciones de convenio e incluso me decís cómo deberían ser las cosas. E incluso que si no se consigue tal o cual

cosa no haréis paros cuando los haya. Pero en vuestro egoísmo no veis que exigís sin dar. Si nadie le cogiera el teléfono a Plaza Aragón otro gallo cantaría. Utópico, ¿verdad? Primero mi trocito de tarta y luego además, mi parte de la de todos. Deberíais reflexionar a quién favorece hacer horas extras. Luego están los recién incorporados a la plantilla, a los que están obligando oscuramente a realizar jornadas de 12 o más horas diarias, trabajar muchos de sus descansos, etc. Les obligan, sí, porque aunque la realización de las horas extras es voluntaria, si no las hacen o no cogen el teléfono a muchos de ellos no les llega el momento de tener un contrato indefinido y son despedidos en el período de prueba o al finalizar su contrato de sustitución por la baja de otro compañero. Pensad que si Avanza va buscando este perfil de trabajadores, no es para que luego podamos firmar un buen convenio. **HACER HORAS EXTRAS IMPIDE UNA BUENA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Ganar un poquito más ahora, impide mejores condiciones laborales y salariales mañana. Así de claro.

Volviendo a la premiada empresa del año, y al absentismo que tenemos, ¿por qué creéis que el absentismo es tan elevado? ¿Será que tenemos unas buenas condiciones laborales? ¿Será que podemos desarrollar nuestro trabajo en un entorno cómodo y seguro? Claramente la respuesta es no. Quieren que trabajemos con buses en estado lamentable, de limpieza, de mantenimiento, de equipamiento, etc. Nos limitan los sistemas de confort y climatización para ahorrar, seguir llenando sus arcas a costa nuestra. Sacan buses a prestar servicio sin reparar frenos y suspensiones, sin siquiera poner al día la iluminación de los autobuses, simples bombillas que les suponen seguir ahorrando. Sumado a las características de nuestro trabajo, es un caldo de cultivo perfecto para que se produzca tanto absentismo laboral.

Y en el día a día, cuando algún bus es retirado, ¿qué sucede? Los que se retiran son presionados para no hacerlo. Los que se quedan prestando servicio tienen que aguantar a la gente con un enfado lógico por el mal servicio, además de tener más carga de trabajo por tener que cubrir el hueco que dejan los buses en mal estado.

Tenemos que ser conscientes de todo esto y trabajar con tranquilidad y prestando servicio. Los tiempos de recorrido son insuficientes, porque habitualmente están planteados ajustados y para un número determinado de buses, pero en realidad, estamos menos habitualmente prestando servicio.

Puede que muchos de vosotros vengáis de empresas donde estabais peor o cobrabais menos. Aquí, cada céntimo que figura en la nómina no es ningún regalo por ser trabajadores del bus urbano de Zaragoza. Nos lo ganamos porque nuestras condiciones laborales son mucho más exigentes que en otras empresas con las que nos quieren comparar. Si queréis comparar, hacedlo con otras empresas de buses urbanos de otras grandes ciudades espa-

ñolas. Os daréis cuenta, de que además que no somos los mejores en ningún ámbito regulado en convenio, somos la única ciudad de las principales ciudades españolas que no estamos gestionados directamente por un ayuntamiento, no somos un servicio municipal, si no subcontratado. Perdiendo calidad de servicio, rendimiento, eficiencia y condiciones laborales.

Avanza con el beneplácito del Ayuntamiento de Zaragoza, será la empresa del año, pero a mí, personalmente, no me genera ningún orgullo de pertenencia. Si no rabia de ver cómo la cara pública de la empresa se lava, mientras nuestro entorno laboral y nuestras condiciones se van ensuciando día tras día.

Nacho Jiménez, Vocal CUT

La que se avecina

Como ya viene siendo habitual, los veranos en Avanza Zaragoza tienden a ser bastante movidos en varios sentidos; conductores sin autobús para prestar servicio, largas colas en las paradas por parte de los usuarios, buses tirados por toda la ciudad, y la guinda del pastel "la negociación del convenio".

Pero ojo que no termina ahí la cosa, Avanza está teniendo serios problemas para contratar conductores ante el aumento de kilómetros por parte del Ayuntamiento y la cantidad de jubilaciones que se están produciendo. Ni siquiera surge efecto los videos que suben en sus diferentes redes sociales para atraer al personal. Tal es la desesperación por parte de la empresa que incluso están llamando a gente de "vacaciones" para trabajar. ¿Por qué tienen problema de contratación si según la empresa tenemos tan buenas condiciones?

Ante la falta de conductores, se están realizando una cantidad ingente de horas extras que tiene pinta de que, a este paso, se superen las cifras del 2024, que recordemos fueron más de 45000.

En el taller, la vida no es mucho mejor. Año tras año nos encontramos como los compañeros de taller tienen que trabajar en condiciones con temperaturas elevadas, la falta de personal también es más que evidente y por supuesto la falta de medios para realizar sus labores.

En lo que concierne a la negociación del convenio, la empresa pretende que seamos los trabajadores (otra vez) los que nos tengamos que bajar los pantalones ya que por lo visto les parece poco con el anterior convenio. Avanza quiere beneficiarse de nuevo de la plantilla y no podemos tolerarlo. Las últimas reuniones han sido una declaración de guerra y los trabajadores y trabajadoras debemos estar preparados para la batalla, para "la que se

avecina". Para los que llevan años trabajando en ésta empresa, ya saben que nunca se ha firmado un convenio sin hacer huelga. Este no va a ser menos.

Por ello ahora somos los trabajadores los que tenemos que prepararnos para la batalla. Y en la fortaleza de nuestros actos estará el resultado final del convenio.

La huelga no es un fin en sí misma, sino un medio para conseguir lo que por derecho nos corresponde. Para que sea un éxito, es crucial que nos preparemos de manera conjunta y solidaria. La participación de cada uno de nosotros es "vital".

La huelga no es la única herramienta que tenemos los trabajadores para conseguir nuestros objetivos, la NO realización de horas extras, no coger el teléfono a la empresa, apuntar los excesos de jornada, etcétera son solo algunas cosas vitales que ayudaría a que se sentaran a negociar de forma seria.

Así que compañeros y compañeras, hemos de estar preparados para "la que se avecina" y ahora le toca a la plantilla una vez más dar un puñetazo en la mesa. Volver a demostrar que no tenemos miedo, y que **la lucha es el camino.**

Thor, Vocal CUT

Traición en la convocatoria de la huelga

Cómo nos recortaron un vocal para dejarnos sin voz

Cuando se arma una huelga y toca crear el comité de huelga, hay tradiciones que valen oro, transparencia, respeto a los cupos y máxima representación. Pues bien, esta vez nos han jugado una mala pasada.

Siempre, anteriormente, el comité de huelga se conformaba al *máximo permitido*, **12 vocales.** Con eso se garantizaba una representación amplia y equilibrada. En la última votación, sin embargo, Ccoo, Ugt y Csif, aprovechando su mayoría en

el pleno, votaron que el comité fuera de **11 vocales**.

¿Para qué? Muy sencillo y rastrero, con 11 sillas cambian las proporciones y consiguen dejar fuera *"a uno de los nuestros",* anulando así la posibilidad de empate en decisiones clave, lo que obligaría a seguir negociando hasta llegar a acuerdos para, de esta forma poder campar a sus anchas.

Y como si eso no fuera suficiente, se *inventan* la figura del *"portavoz ajeno"* que no es ni tan siquiera miembro del comité de huelga.

Todo esto se traduce en, acuerdos a puerta cerrada, control de la información y la posibilidad de tomar decisiones sin que el voto de la representación legítima de la plantilla cuente para nada.

Resumiendo, reduciendo el número de vocales del comité de huelga de 12 a 11 miembros, se alteran los porcentajes y mayorías.

Consiguen excluir deliberadamente a uno de nuestros representantes, con la excusa del *"ajuste por porcentajes"* y *"el miedo a no poder hacer y deshacer a su antojo"*.

Crean la figura de *"portavoz del comité de huelga",* ajeno al propio comité, con una sola candidatura, tampoco hacían falta más ya que el resultado en caso de votación habría sido el mismo para, vaya usted a saber con qué intenciones.

Dudo de la legalidad de dicha figura, el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, reza en su artículo 5:

"Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto."

"La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas."

*"**Corresponde al comité de huelga** participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto."*

El último párrafo excluye cualquier labor que quisieran darle a ese *"Portavoz",* ya

que sería ajeno al comité, no miembro de éste.

No sólo excluyen a un componente de CUT, sino que a los tres de Ccoo pretenden sumarle uno más denominándolo "Portavoz".

¿Por qué es traición?

Porque no es una discrepancia táctica, es cambiar las reglas del juego *en caliente* para eliminar una voz contraria. Es priorizar intereses particulares o esconder pactos con la empresa por encima de lo decidido por la plantilla.

Consecuencias de todo esto, pierdes legitimidad como comité frente a la plantilla, facilitas que la empresa imponga condiciones con la división interna, reduces la transparencia y aumentas la desconfianza (rumores, boicots, fractura interna), además que las decisiones del comité pueden ser *impugnables* si no se respetaron procedimientos o estatutos.

Desmoralización, los trabajadores se sienten traicionados y la movilización baja. Eso es lo que se va a conseguir con este tipo de actuaciones.

Lo que han hecho es caer en lo más bajo y cobarde, pero también clarificador, si han recurrido a este truco es porque temen el poder de la negociación.

Desde CUT se rebajaron sustancialmente los paros para apoyar, todos a una, la propuesta final. Después de ese apoyo llegó la sorpresa, la actuación estelar del actual portavoz del comité como lanzador de puñales para dar un gran puntillazo en todo lo alto de la unidad de este comité.

"Las reglas no se cambian entre bambalinas."

Sergio Berné, Vocal CUT

Sumas y restas

Lo que está pasando en el seno del Comité de Empresa es **GRAVÍSIMO**. Son varios los atropellos que el portavoz y sus escuderos han llevado a cabo. Nuestro futuro, el de todos, está en mano de tres sindicatos (CCOO, UGT y CSIF) que reinterpretando la norma y retorciendo la legalidad, y sabedores todos ellos que tienen mayoría en el comité, quieren sacar de la ecuación al resto de secciones sindicales (CUT y SATTRA) y tener vía libre en el Comité de Huelga para firmar el que seguramente sea el **PEOR CONVENIO DE LA HISTORIA** en los Urbanos de Zaragoza.

La capacidad tergiversadora del portavoz ha quedado patente, una vez más, en su último comunicado. Un baño de cifras y unos motivos que no se cree ni él, utilizados para cargar contra el resto de secciones sindicales y enmascarar su evidente incapacidad negociadora. Junto con UGT y CSIF, habéis conseguido dinamitar la unidad de acción del Comité en tan solo 5 meses. ¿Pero la culpa es de los demás?

Lo que vais a leer requiere paciencia, pero también atención. Porque lo que está ocurriendo en el Comité no es una simple discrepancia: se está fraguando una traición a la plantilla, a fuego lento, con movimientos calculados y silenciosos cuyo desenlace no podemos, ni debemos, consentir.

SOBRE EL COMITÉ DE EMPRESA

El número total de miembros del Comité de Empresa viene determinado en el **artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores**: **23** en Avanza Zaragoza. Y la representatividad de esos miembros del comité, emana directamente de las urnas tras las últimas elecciones, el 27 de marzo. El reparto se hace aplicando el **método D'Hondt**, una fórmula matemática utilizada para repartir vocales de forma proporcional en elecciones por listas y que va en función del número de votos obtenido por cada sección sindical, quedando de la siguiente manera: **SATTRA 6** (229 votos), **CCOO 5+1** (221 votos + ¿?), **CUT 5** (197 votos), **UGT 4** (147 votos) Y **CSIF 2** (93 votos).

Si sumáis e interpretáis los datos, el triunvirato tiene la mayoría. Y quién diría que la iban a utilizar de una manera tan torticera…

SOBRE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El **primer atropello** llegó con la elección de los miembros de la **Comisión Negociadora**. La Comisión Negociadora está formada por un grupo de representantes de los trabajadores y de la empresa, que se encargan de negociar y redactar un nuevo convenio o modificar uno existente. El punto **24.3 Convenio Colectivo** de la **Guía Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social**, establece los límites en el número de integrantes de la comisión negociadora distinguiendo los convenios de ámbito sectorial, donde el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15;y **el resto de convenios, donde no excederá de 13**, como es nuestro caso. Que no excedan de

13, no quiere decir que la comisión tenga que tener 13 miembros ¿verdad? Pues ya veréis como se retuercen las normas por aquí. Resulta que, si aplicamos el método d'Hondt sobre los vocales obtenidos, CSIF ni siquiera tendría representación. Pero como ha de haber proporcionalidad (y pluralidad), se ha de emplear otra fórmula**: proporcionalidad directa**.

Quedando CCOO, SATTRA y CUT con 3 vocales, UGT con 2 y CSIF con 1. Si volvemos a hacer sumas y a interpretar el

$$\text{Escaños} = \left(\frac{\text{Delegados del sindicato}}{23} \right) \times 13$$

resultado, vemos que por un lado el triunvirato tiene 6 vocales, y por el otro, CUT y SATTRA sumamos otros 6. A la hora de votar se podría dar un empate y no quedaría más remedio que negociar, y negociar, y negociar… Pero al presidente lo de negociar parece que no se le da muy bien; y prefiere, con el apoyo de sus escuderos, quitarnos del medio utilizando su mayoría para apropiarse de un vocal, el número 13, esgrimiendo que ellos habían sido los más votados y así se rompía el empate. **Vocal que no debería de existir si atendemos a la fórmula.**

Qué ironía que los que ni siquiera hubiesen tendido representación en esta comisión, sean la llave para equilibrar la balanza de un lado o de otro… Y ya sabemos de qué lado están... Este hecho, CUT lo denunciamos en su momento a la plantilla.

SOBRE EL COMITÉ DE HUELGA

El **segundo atropello** se produjo el pasado día 21 de agosto en el pleno del Comité.

Tras consensuar unos paros llego el momento de conformar el **Comité de Huelga**. El comité de huelga es el órgano clave de representación de los trabajadores durante un conflicto. Tiene funciones de negociación, representación legal y garantía de servicios esenciales. En el **real decreto ley 17/1977**, en su **artículo 5**, se dice que ***la composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas***.

Aplicando la misma fórmula que para la comisión negociadora, tendríamos exactamente los mismos vocales para el comité de huelga: CCOO, SATTRA y CUT con 3 vocales, UGT con 2 y CSIF con 1. Y de igual manera, se podría dar un hipotético empate, **6 contra 6**.

Sí, pero no. En está ocasión, el presidente y compañía, haciendo gala de su talante democrático, decidieron y así lo votaron, quitarnos un vocal a CUT, romper el hipotético empate, y así no dar pie a tener que negociar y llegar a acuerdos, que eso es mas de regímenes dictatoriales al parecer.

ESTE HECHO ES GRAVISIMO. La representatividad en el comité de huelga es un principio implícito que nadie puede alterar a golpe de mayorías. Emana directamente de las urnas, es decir, de la plantilla. No se trata de una diferencia de criterio. Se trata de una estrategia que divi-

de, resta y excluye, y que pone en riesgo la legitimidad de nuestra representación.

Estos "compañeros" quieren asegurarse la mayoría cueste lo que cueste. Hacía tiempo que no veía algo tan rastrero…

La plantilla merece claridad, respeto y firmeza. Y eso solo se consigue con transparencia y con una defensa real de los principios sindicales. No con pactos de despacho ni con silencios cómplices.

CUT tenemos claro cuál es nuestro sitio.

Rubén, Vocal CUT

Recuerda

Mientras dure la **negociación del convenio solicitamos** encarecidamente a los trabajadores **COLABORAR** con la empresa de la siguiente manera:

Salidas de cocheras: llega con tiempo de sobra para coger la hoja, que media horita de antelación nunca viene mal para darle un repaso al polvo del autobús. Si el bus decide no arrancar corre como alma que lleva el diablo para que te lo cambien ¡CUIDADO con las zanjas! No queremos accidentes… No vaya a ser que encima cojas la baja y Avanza se enfade.

Cambiar descansos: cambia descansos con la empresa entre semana por fines de semana. ¿Qué perjudicas a los compañeros? Y a mí que, los que vengan detrás, que arreen. Librar un fin de semana no es para tanto esta empresa. ¡Prioridades, compañeros!

Horas extras: haz horas a cascoporro, que trabajar es salud. Ínflate, y si puedes doblar turno mucho mejor. Si no te llaman de plaza, llámales tú. ¿Dónde vas a estar mejor que trabajando en tu día libre? Y así no gastas. Avanza y tu bolsillo te lo agradecerán.

Excesos de jornada: animamos a todos los trabajadores a no apuntarse los excesos de jornada, no seas un antisistema. Y recordad que, por muy tarde que encierres, siempre habrá un bus sucio para ti que puedes lavar y dejarlo limpito para el

día siguiente. Eso sí, avisa en casa: hoy tampoco llegas a cenar.

Aviso de relevo: los horarios hay que cumplirlos a toda costa. No hay señal ni semáforo rojo que se nos resista, ni radar que nos detenga. Esta ocurrencia del aviso de relevo no va con nosotros.

Ausencia justificada: ni se os ocurra, si vais tarde, bajar al baño o a estirar las piernas. ¿Es que estamos locos? Nuestra salud está sobrevalorada. Y además, le vas a hacer la faena de regularte a tu "partner" del SAE. Recuerda sus palabras: "Con tu colaboración regularé la línea". AMÉN

Incumple el Código de Circulación: las marcas viales son orientativas. Quien nos va a decir a nosotros, que somos unos profesionales del copón, cómo tenemos que ir con nuestro "cavallino rampante".

No respetes el Reglamento del Trasporte Urbano de Viajero: si puedes abrir detrás de un articulado, mejor, así perdemos menos tiempo. Si puedes llevar gente hasta las cartolas, mejor, la visibilidad… ¡para lo que hay que ver!

Estado del bus: acepta cualquier vehículo aunque no se encuentre en condiciones óptimas de prestar servicio ¡qué no pare la maquinaría! Lo primero es Avanza, tu salud y tu seguridad son lo de menos.

Ahora en verano, llévate un abanico y una botella de agua por si la climatización un funciona. Hemos de ir frescos, pero sin pasarse. Avanza no quiere que cojas un resfriado, con lo molestos que son en verano, ni que faltes a tu puesto de trabajo ¡bribón!

Haz todo tipo de encuestas y formularios que provengan de Avanza. Ayúdales a que te conozcan mejor. Somos "colaboradores" y "*amiguis*".

Coge llamadas que provengan de la empresa, y utiliza tu teléfono particular con fines laborales. Disponibilidad 24h, no lo dudes, como los cerrajeros. Que te quedas sin router, no lo pienses más y actúa: se lo podrías decir a un compañero con el que te cruzases pero ¿y que se lleve él todo el mérito? Llama al SAE con tu móvil, no seas alicate. A ser posible en un semáforo en rojo, no esperes a llegar al final de línea. La vidilla que te da el saber que te puede pillar la policía, ¿eh? ¡Esto no está pagado!

Así, poniéndoselo difícil entre todos, seguro que firmaremos un gran convenio.

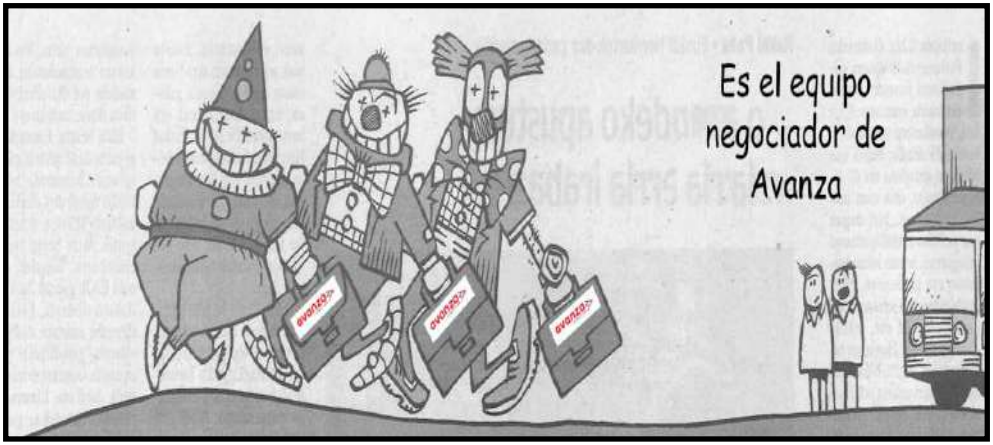
Avanza cuida de ti, cuida tu de Avanza.

CUT en Avanza Zaragoza

La Nota

Este mes, "LA NOTA" va repartida tanto para Avanza como al propio Ayuntamiento por el pésimo servicio prestado (otra vez) durante los meses de julio y agosto a los ciudadanos de Zaragoza en lo que a movilidad se refiere.

Por un lado, la empresa concesionaria Avanza, ha vuelto a dejar de lado el man-



tenimiento de los autobuses para prever las "olas de calor" y la consecuencia que tiene sobre los vehículos que prestan servicio. La falta de material y de operarios en el taller (entre otras cosas) ha hecho que se vuelva a repetir la misma película de años atrás y que los ciudadanos de Zaragoza hayan sido testigos nuevamente de largas esperas en las paradas de los autobuses. Y es que; hasta 45 conductores han llegado a estar en cocheras sin poder prestar servicio debido al nulo mantenimiento de los autobuses. Desde CUT ya se les avisó de que esto pasaría si no ponían medios. Hemos de incidir que la "ola de calor" ha sido para toda España y que en el resto de ciudades apenas han tenido merma en el servicio. Aquí recordemos que, debido a las diferentes averías, ha supuesto el 30% del servicio prestado.

Mientras tanto, Avanza lo que sí ha hecho es intentar lavar su imagen en las diferentes redes sociales con sus videos. Si invirtieran el tiempo que realizan en las redes sociales al mantenimiento de la flota de autobuses, otro gallo nos cantaría.

Por otro lado, el Ayuntamiento de Zaragoza que de sobra es conocedora de la situación, vuelve a mirar para otro lado ante tales acontecimientos y sin poner remedio alguno, les da igual cuanto tiempo tenga que esperar los usuarios al autobús con temperaturas extremadamente elevadas. Al igual que hace Avanza, están más centrados en lavar su imagen como por ejemplo con la construcción de la nueva Romareda, los nuevos autobuses turísticos etcétera.

Mientras el trasporte público en Zaragoza siga siendo un negocio, los ciudadanos seguirán teniendo un servicio pésimo y además subvencionado de nuestros bolsillos.

Desconocemos que es lo que va a suceder en los próximos "pliegos" que en teoría salen en septiembre, pero que va a dar beneficios con dinero de nuestros bolsillos a las futuras empresas que intenten optar a gestionar la movilidad en Zaragoza, no nos cabe ninguna duda.

CUT en Avanza Zaragoza

Acción Sindical CUT

Comenzamos la sección con una nota de prensa que enviamos a los medios el pasado **12 de agosto**, denunciando las múltiples averías de la flota y la cantidad ingente de horas extra que se están realizando en esta empresa:

Muy señores nuestros:

En el día de ayer nuevamente los usuarios del autobús urbano se vieron gravemente afectados, al tener que retirarse a cocheras 45 autobuses averiados sin contabilizar los averiados por la ciudad. De los 245 autobuses que prestan servicio habitualmente supone un 20% de autobuses que no prestaron servicio por avería, ocasionando aumentos de frecuencia de paso por las paradas, todo esto unido a los recortes de verano hacen que el uso del autobús se convierta en una auténtica odisea. Avanza, reincidente, sigue sin poner remedio a las averías y sin aplicar medidas urgentes para poner a punto la flota. El taller con sus efectivos no da abasto. De hecho, esta mañana había compañeros sin poder prestar servicio por no tener autobús disponible. El Ayuntamiento de vacaciones y talando árboles prefiere seguir mirando para otro lado, pese a ser perfectamente conocedor de este problema desde hace mucho tiempo, demostrando una dejación preocupante.

Por otra parte, queremos denunciar la realización desorbitada de horas extraordinarias y la realización de excesos de máximos de jornada diaria que se vienen realizando en Avanza. La realización de horas extraordinarias está regulada en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que las define como aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. También dice que son voluntarias.

El convenio colectivo en Avanza Zaragoza, en su artículo 34 también lo recoge: cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria pactada en el presente convenio tendrá la consideración de hora extraordinaria. Y en su artículo 42 explica que la jornada diaria de trabajo de es 7 horas y 49 minutos, que además el artículo 47 amplía a 8 horas y 19 minutos como jornada máxima de trabajo diaria. Tanto los tiempos del

artículo 42 como del artículo 47 están actualmente en negociación para adaptarlos a unos tiempos acordes con la reducción de jornada aprobada por el Gobierno de España.

Pues bien, la empresa Avanza Zaragoza, una vez más y lamentablemente no son pocas, incumple con la legislación vigente, forzando a sus trabajadores a realizar jornadas de trabajo por encima de las 12 horas diarias en muchas ocasiones. Lo cual, además de un incumplimiento flagrante del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio Colectivo, pone en riesgo la salud de sus trabajadores y la seguridad de la ciudadanía de Zaragoza, puesto que circulamos con vehículos pesados de gran volumen, transportando personas y por vías públicas.

Esos excesos de jornada, son un peligro inminente en todos los aspectos, puesto que nunca son compensados con descanso, alegando la empresa Avanza Zaragoza que dejarán de realizar estas prácticas cuando tengan suficientes conductores.

He aquí el incurrimiento contradictorio y reiterativo que comete Avanza Zaragoza. En plena negociación de convenio, nos niega el mantenimiento del poder adquisitivo porque según ella ya tenemos unas condiciones estupendas y, sin embargo, siendo esas condiciones tan atractivas, no encuentran conductores que las quieran. Además, las contrataciones que realiza tienen un alto porcentaje que no llegan a consolidarse, ya que los trabajadores recién ingresados, se ven "obligados" (por miedo a no ser renovados) a trabajar sus jornadas de descanso y a realizar horas extraordinarias en sus días de trabajo, por lo que muchos no siguen después del periodo de prueba. Todo ello en un puesto de trabajo ya cargado de estrés sin necesidad de esos añadidos, en los que la conciliación familiar y el necesario descanso para un trabajo que requiere una gran dosis de atención, se ven perjudicados por la falta de conductores que disfrutan de unas condiciones laborales excepcionales según Avanza Zaragoza.

A todo esto, hay que añadir el escaso

mantenimiento de la flota de autobuses por parte de Avanza Zaragoza, lo que repercute en un mayor número de bajas en la plantilla. No hay más que comprobar el índice de absentismo para darse cuenta de la precariedad de las condiciones laborales con la que se nos hace realizar nuestra jornada de trabajo. Y la carga de trabajo aumenta para los trabajadores que se quedan prestando servicio, ya que cubren el servicio asignado con menos autobuses, al estar algunos de ellos sin prestar servicio por averías. Y también habría que añadir las ***40.000 horas extraordinarias*** *que no paga al no realizar un registro de jornada digitalizado tanto al principio como a la finalización de jornada, lo que además del pago de esas horas extraordinarias le ahorra la cotización de esas cantidades a la Seguridad Social.*

Queremos evidenciar que todos estos datos están puestos en conocimiento tanto del ayuntamiento de Zaragoza como de la Inspección de Trabajo. Ni el primero audita ni obliga a cumplir las condiciones pactadas en los pliegos a Avanza Zaragoza, unos pliegos con los que nos presionan a los trabajadores tanto empresa como ayuntamiento para que firmemos un convenio con pérdida de poder adquisitivo y que, casi con certeza, vuelvan a estar hechos a medida para la concesionaria actual. Ni la segunda interviene como debería sancionando con contundencia a una empresa que incumple repetidamente con los excesos de jornada de trabajo, hasta el punto de parecer connivente.

Por todo ello, queremos denunciar públicamente esta situación. Ya lo hemos hecho ante la Inspección de Trabajo y Ayuntamiento. Y lo seguiremos haciendo. Pero es necesario que se visibilice una situación insostenible que lo único que puede acarrear tanto para los trabajadores como para los usuarios son problemas y situaciones que deseamos no lleguen a ser una tragedia.

Seguimos con el resumen de la última reunión (hasta la fecha) de la comisión negociadora, el **19 de agosto**. Nada más y nada menos que la reunión número 41:

Avanza declara la guerra a los trabajadores

Da comienzo la reunión con 30 minutos de retraso a petición de la PE. Al final, empezamos a las 10:51.

El director arranca insistiendo en que los pluses son vasos comunicantes, si se pone un plus de eventos, hay que quitar los cuartos de otro sitio.

Sigue alegando que, una subida del 20,5% + IPC, según sus cuentas, está muy lejos de lo que pueden asumir. Insisten en que su oferta sigue vigente.

La PE comunica textualmente que no van a realizar propuestas nuevas, su propuesta es la que es y punto.

Desde la PS, se solicita un receso a las 11 horas.

Han sido unos 9 minutos muy productivos…

Desde la PS se decide dar por zanjada esta reunión en vista a la voluntad negociadora de la PE.

A las 11:47 se reanuda la reunión y se le manifiesta a la empresa que, con esa falta de voluntad, no vemos coherente continuar negociando en el día de hoy.

La PE persevera en que, por mucho que se retrase la negociación, su oferta no va a variar ni un ápice. Que si queremos llegar a un acuerdo tenemos que presentar una propuesta de cierre coherente.

El director insiste en que una subida del 20,5% es inasumible por la empresa.

A las 11:50 se da por terminada la reunión.

Siguiente reunión día 26 de agosto a las 10 horas.

Valoración CUT

La empresa viene como Paco Martínez Soria con su "R que R" pero sin tanto glamour.

Si teníamos alguna duda, en nueve minuticos se nos ha disipado.

No están aquí para negociar nada, esto no es un tira y afloja, es un no, no y no. Bueno, hoy ya ni eso. Por fin han puesto las cartas sobre la mesa para mostrar claramente su jugada.

Nos han dejado claro que no van a negociar ni un céntimo. Son más de trasvase, quitar de un lado para poner en otro.

Insisten una y otra vez en que no pueden asumir una subida del 20,5%...

*¿En 4 años? Eso sale a un **5% raspao por año**. Aprobado justico. Lo que viene siendo un suficiente de toda la vida. Y así es, no está dispuesta a darnos ni lo suficiente.*

La empresa ha mostrado una vez más una postura de cerrazón, adoptando una táctica de bloqueo, no sabemos con qué fin.

Declara que no moverá su oferta y exige que presentemos una propuesta de cierre coherente en su intento por trasladar la presión a la PS.

Todos sabemos que una huelga siempre le ha venido bien para ir llorando al ayuntamiento a pedir más perricas. Puede que su actitud se deba a eso y sea lo que busque...

¡La única lucha que se pierde es la que se abandona!

Y para terminar la sección, el resumen del último pleno del comité:

MIEDO A NEGOCIAR… O PEOR (fraguando la traición)

Hoy, 21 de agosto de 2025, no encontramos ante una situación especialmente grave para la plantilla de Avanza Zaragoza.

Ante el bloqueo de la negociación por parte de la empresa, en el último punto del día, hemos tratado la situación y todas las secciones sindicales salvo una, hemos llevado propuestas de paros. Desde CUT entendemos que las propuestas del resto de secciones sindicales se quedan escasas dada la situación de bloqueo actual y que por lo tanto son insuficientes. Ya que CUT planteamos unos paros duros (4 horas por la mañana y 4 por la tarde e indefinidos desde octubre) mientras que el resto de secciones han propuesto unos paros prácticamente testimoniales, por el qué dirán. Aun así, aceptamos consensuar unos paros con el resto de las secciones sindicales salvo una, que se abstiene, porque vemos que es el momento de dar un paso más en la presión hacia la empresa para que decidan negociar de una vez y no marear la perdiz con la misma oferta desde que se han retomado las negociaciones con este comité.

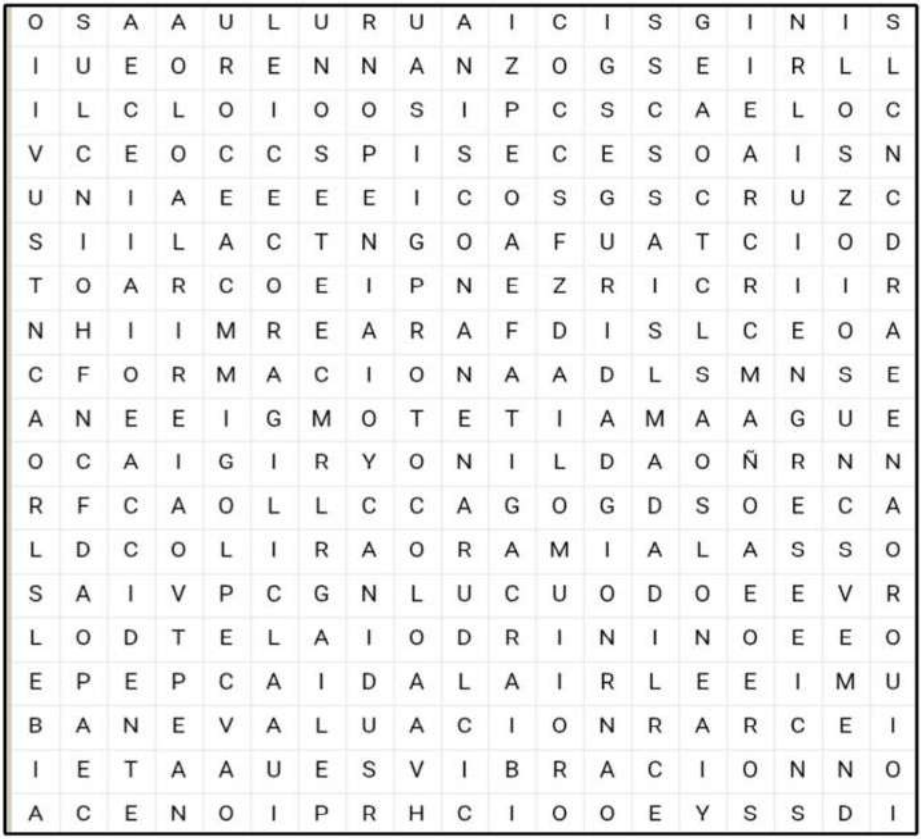
Pues bien, después de acordar unos paros consensuados y arrimando desde CUT el hombro para que podamos sacar un convenio digno adelante, llega el momento de elegir el Comité de Huelga. En esta empresa, siempre se han elegido 12 miembros para el Comité de Huelga, 12 miembros con voz y con voto. Hoy la propuesta del presidente del Comité de Empresa es que sean 11 miembros más el portavoz, es decir, cometer una irregularidad o incluso ilegalidad, para no tener el hipotético caso de empate dentro de una votación del Comité de Huelga. Lo que viene siendo allanarse el camino para negociar, pactar, proponer y firmar lo que crea conveniente dejando de lado la negociación y los acuerdos internos que salgan del Comité. Miedo a negociar y si no hay mayoría, tener que seguir negociando. Eso en el mejor de los casos, si queremos ir más allá, dejaría de ser miedo a negociar y sería camino llano para firmar, pasteleando con la empresa. Han buscado la fórmula para quitar representatividad a CUT sabiendo que hemos consensuado paros para poder seguir luchando por un convenio digno. Desde Avanza ya piden la no afiliación a CUT, ahora desde el comité nos quieren quitar representatividad. Hoy el planteamiento de CCOO, apoyado por UGT y

CSIF, nos ha traicionado a la sección sindical que está defendiendo en la plataforma reivindicaciones que ellos ya hubieran dejado de defender, firmando lo ofrecido por la empresa. Hoy han traicionado a CUT, y por ende, están traicionando la defensa de los intereses de la plantilla. Lo que está claro es que desde CUT no vamos a firmar ningún acuerdo, preacuerdo, convenio... que suponga una pérdida o vulneración de derechos para la plantilla, así como no vamos a firmar ningún acuerdo, preacuerdo, convenio... que suponga una nueva pérdida de poder adquisitivo para la plantilla.

Desde CUT, nos parece muy grave que ante la oposición en aspectos fundamentales de la negociación a las tres secciones sindicales que son mayoría y van en sintonía, se busque la fórmula para no tener en cuenta a los representantes elegidos por la plantilla que no están de acuerdo en aceptar algunas propuestas empresariales. Con el planteamiento hecho hoy por el presidente del Comité, los representantes elegidos para el Comité de Huelga que no estén de acuerdo con sus posturas, quedan relegados a un voto meramente simbólico, puesto que se garantiza la mayoría y se garantiza evitar negociar en aspectos que en CUT nos parecen fundamentales. Hace no mucho tiempo, cuando en CUT planteamos quitar un miembro de la Comisión Negociadora para evitar este tipo de situaciones, se nos remitió a que siempre había habido esos y que no entendían perder un miembro de la comisión. Ahora, sin embargo, la propuesta es suya para poder seguir teniendo una mayoría fácil, por miedo a negociar... o peor.

¡La única lucha que se pierde es la que se abandona!

PREVENCIÓN



O	S	A	A	U	L	U	R	U	A	I	C	I	S	G	I	N	I	S
I	U	E	O	R	E	N	N	A	N	Z	O	G	S	E	I	R	L	L
I	L	C	L	O	I	O	O	S	I	P	C	S	C	A	E	L	O	C
V	C	E	O	C	C	S	P	I	S	E	C	E	S	O	A	I	S	N
U	N	I	A	E	E	E	E	I	C	O	S	G	S	C	R	U	Z	C
S	I	I	L	A	C	T	N	G	O	A	F	U	A	T	C	I	O	D
T	O	A	R	C	O	E	I	P	N	E	Z	R	I	C	R	I	I	R
N	H	I	I	M	R	E	A	R	A	F	D	I	S	L	C	E	O	A
C	F	O	R	M	A	C	I	O	N	A	A	D	L	S	M	N	S	E
A	N	E	E	I	G	M	O	T	E	T	I	A	M	A	A	G	U	E
O	C	A	I	G	I	R	Y	O	N	I	L	D	A	O	Ñ	R	N	N
R	F	C	A	O	L	L	C	C	A	G	O	G	D	S	O	E	C	A
L	D	C	O	L	I	R	A	O	R	A	M	I	A	L	A	S	S	O
S	A	I	V	P	C	G	N	L	U	C	U	O	D	O	E	E	V	R
L	O	D	T	E	L	A	I	O	D	R	I	N	I	N	O	E	E	O
E	P	E	P	C	A	I	D	A	L	A	I	R	L	E	E	I	M	U
B	A	N	E	V	A	L	U	A	C	I	O	N	R	A	R	C	E	I
I	E	T	A	A	U	E	S	V	I	B	R	A	C	I	O	N	N	O
A	C	E	N	O	I	P	R	H	C	I	O	O	E	Y	S	S	D	I

SEÑALIZACION - FORMACION - CHALECO - RIESGO

SEGURIDAD - ACCIDENTE - EVALUACION - INSPECCION

GOLPE - CAIDA - INCENDIO - PROTOCOLO

FATIGA - ESTRES - RUIDO - VIBRACION

==========

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

==========

IPC. Según el INE, el IPC de julio de 2025 en el Estado español fue del – **0.1%**, quedando el interanual en un **2,7%**.

Absentismo en Avanza Zgz. Según los datos proporcionados por Avanza, el índice de absentismo en el mes de julio fue del **13.05%** y por accidente laboral fue del **0.83%**, por lo que estos últimos **SI** cobrarán el complemento de la empresa hasta el 100% del salario.

Plantilla actual en Avanza Zgz. En el censo del mes de julio proporcionado por la empresa, la plantilla actual es de **1305** trabajadores, de los que **31**de ellos son eventuales.

Últimos movimientos de la plantilla. Último fijo ordinario **4409**, último fijo relevante **4676**, fiestero ordinario **4530**, último fiestero relevante **4697**, último ambulante con descansos fijos **8050**.

Horas extra en Avanza Zgz. En el mes de julio se realizaron la friolera de **7543** horas extraordinarias, un **22%** más que en julio del año pasado. Esto supone que **40** trabajadores podrían estar contratados a tiempo completo.

Permiso de paternidad. El permiso de paternidad se amplia para los nacimientos a partir del 31 de julio a 19 semanas, las 6 primeras semanas son obligatorias y deben disfrutarse a jornada completa. El resto se pueden disfrutar de manera flexible durante el primer año del bebé.

Avanza presiona a conductores. Avanza está llamando a conductores sobre todo a nuevos para "obligarles" a realizar horas extras, llegando a realizar hasta 12 horas diarias de turno, incluso incumpliendo el descanso de 11 horas entre jornadas que marca el convenio (12 el estatuto de los trabajadores), todo esto nos parece de extrema gravedad, si te ocurre ponte en contacto con nosotros.

Plus de festivo. Si en estos momentos estas de reducción de jornada que sepas que Avanza te paga el plus de festivo a proporción de tu reducción, CUT hemos llevado este tema a los tribunales, realizando reclamaciones de cantidad, las cuales Avanza paga religiosamente en las puertas del juzgado, si eres una de las afectadas, reclama tus derechos, no te dejes robar.

Descárgate nuestra APP

Respetamos la Naturaleza. Utilizamos papel reciclado