

El convenio colectivo poco a poco se va quedando...



...en cueros!!!

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**



Twitter: **@CutAragon**



Instagram: **@cut_aragon1985**

Sumario

Editorial	1
Cuadros de descansos... ..	2
La resaca electoral	5
Reunión de Movilidad	6
Efemérides	9
Puntos Cut Pleno ordinario... ..	9
Bienvenid@s a los Urbanos de Zaragoza ..	11
Empresa familiarmente	13
Con nocturnidad y alevosía	14
Chupa pollas	15
La nota	16
Desconexión digital	17

editorial

A los 6 meses de echar a andar, nuestro convenio colectivo se queda en cueros

Las tristes verdades se siguen depositando en torno al amago de convenio que firmó hace algunos meses el bloque sindical SATTRA/CCOO/UGT/CSIF con la Dirección de Avanza. A mitad de su vigencia, en los escasos 6 meses de vida del documento, se lleva camino de batir récords en la celebración de reuniones paritarias entre la empresa y los sindicatos firmantes que, más allá de dar solución a las innumerables inconcreciones del convenio, lo único que hacen es ahondar más en la confusión y dar oxígeno a Avanza para que, a costa de los trabajadores, siga haciendo y deshaciendo a su antojo.

En cuanto a la “comisión de trabajo” creada fuera de la negociación del convenio, paradójicamente para tratar dos de los asuntos más importantes de la negociación (cuadros de descansos iguales y registro de jornada, ambos en conductores), las cosas no pueden ir peor. Y es que, para pasar el rato, la Dirección de Avanza nos sigue mareando con sus propuestas, que ya son las únicas que hay encima de la mesa, mientras que el desangrado comité vaga de ocurrencia en ocurrencia, sin tan siquiera lograr un acuerdo entre sindicatos que haga que los trabajadores tengamos una propuesta propia en un asunto tan importante. Por su parte, del registro de jornada, 6 meses después, ni se habla. Y es que la empresa en esto tam-

bién quiere aprovechar el momento de bajón del comité para “llevarse el gato al agua” en un precepto legal, que sabe que le iba a costar mucho dinero. Ambas partes, empresa y sindicatos firmantes, tienen tanta fe en estas reuniones que, si no llega a ser por la exigencia de CUT, ni siquiera se levantaría acta de las mismas. Estamos en junio, llega el verano, veremos si la Dirección de Avanza “pasa” del comité y suspende alguna de las reuniones mensuales porque se marcha de vacaciones.

Pero la vida sigue, y este mes de mayo se han celebrado elecciones municipales, en las que la Consejera de Movilidad, Natalia Chueca, la misma que mintió y engañó a los trabajadores del bus urbano en plena negociación de nuestro convenio, ha resultado ser la ganadora. Es la primera vez que el conflicto laboral con los trabajadores del bus urbano da la llave de la alcaldía a la consejera del ramo, sin duda algo insólito, que debería hacer reflexionar tanto al actual mandamás del Comité de Empresa, como a los sindicatos que lo acompañan, más preocupados en hacer la campaña electoral a la Sra.

Chueca, que en defender nuestros intereses como trabajadores del servicio público de autobús urbano.

Pero los trabajadores, también vamos ganando alguna batalla. Tal es el caso de los pasos que a iniciativa de CUT se han ido dando ante diferentes organismos en nuestra denuncia de la falta de visibilidad que presentan los nuevos autobuses eléctricos Irizar ie-tram. La presión ha obtenido sus frutos y finalmente la Inspectora de Trabajo ha dictaminado que se debe actualizar la correspondiente evaluación de riesgos. Cosas como esta son las que escuecen a la Dirección de Avanza, que va a tratar de retardar todo lo que pueda la adopción de medidas, a sabiendas de que CUT sigue siendo el único sindicato que se le escapa de las manos.

Malos tiempos vivimos los trabajadores de esta empresa que, más pronto que tarde, si queremos que esta situación de caída cambie, deberemos exigir responsabilidades a los dirigentes del Comité de Empresa y los sindicatos que los sustentan.

Cuadros de descansos desiguales para todos



Primero centremos el por qué y el para qué de la creación de esta comisión.

Una de las líneas rojas que se llevó en la plataforma del convenio fue la de lograr unos cuadros de descanso iguales para todos. Otra de las

líneas rojas era conseguir el dichoso registro de jornada. Ya hemos hablado de ello largo y tendido y todos sabemos lo que habría significado el lograr un acuerdo en estas dos materias. Hubiera sido un hito en la histórica lucha de esta plantilla frente a la empresa. Pero esas líneas rojas se diluyeron como un azúcarillo y nos

conformamos con la creación de una comisión.

En el artículo 47.-Movimiento, apartado B.-CONDUCTORES-PERCEPTORES, subapartado b) Descanso Semanal del convenio vigente dice:

[...]A partir del primer quincenal de enero de 2024, todos los conductores ten-



drán los **descansos al 50% anual en fin de semana completo (sábado y domingo).**

*Ambas partes se comprometen a crear una comisión con el objetivo de procurar acordar unos nuevos cuadros de descanso que contengan mejoras en cuanto un **máximo de 7 días de servicios entre descansos, reducción ver servicio y relevos.** En dicha comisión se estudiará el procedimiento de entrada y salida (**registro de jornada**) [...]*

“He visto cosas que vosotros nunca creeríais” Blade Runner, 1982.

Así es. Te lo pueden contar, o quizá lo puedes intuir si vas leyendo lo que se va publicando, pero hasta que no ves en primera persona cómo se está gestando el engaño hacia la plantilla, no lo puedes creer.

Comienza la película.

El pasado día 10 de mayo asistí como delegado a esta comisión, por llamarla de alguna manera.

Allí pude ver, en primera persona, como la empresa hace y deshace a su antojo, sin recibir por parte de los sindicatos firmantes del convenio la menor de las críticas. Al contrario, TODO lo que propone la empresa les parece bien y es ésta la que parece que vela por nosotros. El perfil bajo que mantienen los miembros del comité en esta comisión es desolador.

Para empezar, del registro de jornada ya nos olvidamos. No hay nada que ya podamos hacer.

De los cuadros de descansos, la empresa ya dijo en anteriores reuniones que como mucho se comprometía a mejorar los cuadros actuales. Pues bien, en esta reunión nos entregó un borrador con esas mejoras. El Sr. Ruíz explicó las modificaciones: se quita un día de descanso entre semana, que por lo general va asociado a un ciclo

de tres o cuatro días de descanso, y lo meten en un sábado acompañando a un descanso en domingo que vaya suelto. Qué ocurre, nos explica también: que se van a generar más “ver servicio”. ¿Y quiénes van a asumir estos “ver servicio”? El Sr. Ruíz nos comenta que, atendiendo a las directrices que el comité le dio de empezar mejorando los cuadros de los fijos, esos “ver servicio” de más los tendrían que asumir los fiesteros. ¡Ojo al dato, señores! ¡Y allí nadie se puso ni colorado! Fue el propio Sr. Ruiz, que ni le va ni le viene la película, el que dijo que igual iban a ser demasiados “ver servicio” en los cuadros de los fiesteros, y que igual deberían asumirlos los cuadros de los fijos. El comité aceptó a regañadientes. Y qué otras cosas van a hacer si no traen ni una sola propuesta de mejora de cuadros.

Allí estamos sentados a verlas venir. ¡Qué continúe la peli!

Turno para los ambulantes. El Sr. Ruiz nos explica ahora que, para los ambulantes con cuadros de descanso fijos, en vez de un cuadro como hasta ahora habrá dos. En qué se diferencia uno de otro, pues bien: uno tiene los descansos juntos (martes-miércoles, sábado-domingo, por ejemplo) y el otro tiene un día de descanso suelto por ahí. Y ese día suelto está nada más y nada menos que entre un ciclo de siete días y otro de ocho días, 7-D-8, con lo que, si hacemos las cuentas, en 16 días seguidos de trabajo descansaremos uno. Para los ambulantes con descansos desplazables más de lo mismo. Dos cuadros distintos, uno malo y el otro peor. En el

uno colean dos días sueltos en ciclos de 3-D-3 y 3-D-4, y en el otro sólo hay un día suelto, pero entre dos ciclos de ocho, 8-D-8. ¿En 17 días, más de medio mes, sólo descansaremos un día? ¡Bravo! ¡Sí señor! Tendremos ambulantes de primera y ambulantes de segunda. ¿Cómo se hará esa selección? Por no hablar del aumento de quincenales repletos de “ver servicio” que ya notamos desde la firma de este prodigioso convenio. Eso sí, miro ahora mi abultada nómina y se me pasan todos los males (pura ironía).

Los ambulantes somos NINGUNEADOS otra vez. Esta película nunca acaba.

Desde CUT, revisando así por encima los cuadros que nos ha proporcionado la empresa, nos damos cuenta que los ciclos de 8 días no han desaparecido como así debería de haber sido. Al tomar la palabra y exigirles que cumplan lo que viene recogido en el convenio, ni más ni menos, sólo nos saben responder faltándonos al respeto: que “si no habéis firmado el convenio” (como si no lo supiera el CUT o el resto de la plantilla a estas alturas) o “parece que no habéis acudido al resto de reuniones”. Pues sí, sí que hemos asistido. Hemos asistido para poder denunciar ante toda la plantilla la TRAICIÓN que se está cometiendo reunión tras reunión en esta comisión. Es alucinante cómo se le está permitiendo a la empresa pasar por encima de un convenio firmado hace cuatro meses, bajo el consentimiento de los propios firmantes. ¿No era tan bueno?

¿Y cómo acaba la película?

Ni va a haber **REGISTRO** de Jornada.

Ni van a disminuir los **VER SERVICIO**.
Ni van a desaparecer los **CICLOS DE 8 DÍAS**.

Conseguiremos los descansos al 50%, puede que sí. ¿Pero merece la pena si

tenemos que pagar este precio? Para mí la respuesta es clara, NO.

Esta comisión es una GRAN MENTIRA.

The End.

Rubén (Delegado Sindical CUT)

La resaca electoral

El pasado mes de mayo se celebraron por todo el territorio español las elecciones municipales. En gran parte del país, el Partido Popular va a gobernar con mayoría absoluta (y en algunos casos con la ayuda de VOX).

Uno de esos municipios es Zaragoza. Aquí, en la capital, van a gobernar otra vez los Populares, aunque ésta vez y como dice el dicho, será diferente perro, pero con el mismo collar.

El resultado de estas elecciones viene dado mayormente por la **gran división de los partidos de izquierda**, y a partir de ahora, será la clase obrera quienes paguen las consecuencias de dichos resultados.

En esta última legislatura del PP ya pudimos ver y sufrir de primera mano a quién apoyó este partido.

Azcón ha promovido políticas favorables a las grandes superficies y a multinacionales como Primark, la cual se prevé que abra una macrotienda en el Paseo de la Independencia. Tomó la decisión de **desalojar el CSC Luis Buñuel**, que fue un referente en diferentes movimientos sociales. No quiso saber nada acerca del conflicto colectivo entre la empresa y los trabajadores de AVANZA ZARAGOZA durante los 3 años de huelga. Es más, durante ese tiempo, apoyó en todo momento a la empresa y puso a los trabajadores en contra de la ciudadanía en los medios de comunicación. Gracias a ello, la relación entre clientes y conductores es ahora muy tensa.

La futura alcaldesa, la Sra. Chueca, tampoco quiere saber nada acerca de los autobuses que se quedan tirados por toda



Zaragoza debido a la falta de mantenimiento y por la falta de gente en taller. Tampoco hay suficientes autobuses que garanticen el servicio diario y, raro es el día que no haya al menos tres, cuatro o más compañeros sin prestar servicio porque no tienen autobús.

Pues bien, todas estas “**perladas**” son sólo algunas de las cosas que hemos tenido que aguantar en los últimos años. Se podrían escribir más, pero tampoco es cuestión de gobiar al personal.

Así y todo, tenemos a la vuelta de la esquina las **Elecciones Generales** que van a marcar el devenir de la clase trabajadora. Podemos volver a la “**Ley**

Mordaza”, “**Reforma Laboral**”, “**Recortes en Sanidad**”, “**Recortes en Pensiones**” y un largo etcétera si la clase trabajadora no lo remediamos.

Las próximas elecciones generales son **muy importantes** para los trabajadores y trabajadoras de todo el país ya que están en juego nuestros derechos, nuestras pensiones y el futuro de nuestros hijos entre otras cosas.

El próximo 23 de julio no podemos fallar a las urnas, **vota a los que defienden tus derechos**, no te quedes en casa, ya que como dice el dicho: “**La única lucha que se pierde es la que se abandona**”.

El Último Guerrero

Reunión de movilidad 2/06/23

En el día de hoy, se ha celebrado reunión tripartita entre Ayuntamiento de Zaragoza (a través de sus funcionarios de Movilidad), Dirección de Avanza y representantes de los trabajadores, en la que se han tratado los siguientes asuntos:

- **Ayuntamiento:** atendiendo lo comprometido en la última reunión, hemos realizado el estudio de tiempos de las líneas acordadas (39, 42 y 52), arrojando los siguientes resultados por vuelta en cada una de ellas:

- **Línea 39:** laborables, se ha detectado un déficit de 1 a 2 minutos por vuelta.

Sábados, se ha detectado un déficit de 4 a 5 minutos por vuelta.

En los festivos, se ha detectado un déficit de 4 minutos por vuelta.

- **Línea 42:** laborables, se ha detectado un déficit de 1 minuto por vuelta.

Sábados, se ha detectado un déficit de 1 minuto por vuelta.

Festivo, se ha detectado un déficit de 6 minutos por vuelta, sobre todo a partir de las 18 horas.

- **Línea 52:** laborables, se ha detectado un déficit de 1 a 2 minutos por vuelta.

Sábado, se ha detectado un déficit de 1 por las mañanas y de 1 a 3 minutos por la tarde.

Festivo, se ha detectado un déficit de 2 a 4 minutos por vuelta.

En este estudio, el ayuntamiento reconoce que no se han tenido en cuenta ni los viajes “de vacío” que se han realizado, ni el

número de viajeros que se ha transportado en los diferentes días.

- **Dirección Avanza:** atendiendo el compromiso de la anterior reunión, traemos unas propuestas de mejora para las líneas 44, 55 y C4:

-Línea 44: habría que estudiar un cambio en la semaforización en el terminal del campus universitario Río Ebro, la inserción de un breve tramo de carril-bus en P.R. Picasso para facilitar el giro y que en la avda. Alcalde Caballero la línea circule por la calzada central y no por la lateral, para ganar agilidad.

- Línea 55: habría que estudiar un cambio en la semaforización del entorno del paseo de Los Olvidados y también a la altura del colegio, suprimiendo uno de los dos pasos de cebra y regulando con semáforo el otro, o bien un posible cambio de terminal a su ubicación anterior en paseo de Los Olvidados y giro a la calle Luces de la Ciudad (anterior recorrido), o incluso, establecer el terminal junto al aseo de la avda. de La Ilustración.

- Línea C4: según la empresa sobre esta línea es la que menos capacidad de maniobra tiene. Simplemente propone una nueva regulación semaforica en la rotonda de Zafiro con Hispanidad y un acondicionamiento del giro desde avda. América a Pza. Las Canteras.

- **Ayuntamiento:** ante estas sugerencias de la empresa, que reconoce haber conocido hoy mismo, contesta que serán tenidas en consideración aquellas medidas que no supongan grandes cambios u obra

civil, dándoles preferencia a estas, sobre posibles modificaciones en horarios que puedan suponer un aumento de frecuencias de paso.

- **Ayuntamiento:** en otros asuntos, desde el ayuntamiento se informa de que la aprobación de la nueva **iluminación del aparcamiento de cocheras y del resto de instalaciones**, se llevará a cabo previsiblemente en la Junta de Gobierno que se celebrará hoy, quedando encargada Avanza de pedir presupuesto de ejecución.

También se informa de la **instalación de aseos** en el terminal de “Vadorrey” de la línea 39 (que va muy avanzado), y de los terminales de las líneas 21 y 23 en “Miralbueno” y “Siglo XXI”.

Por el contrario, en sus terminales de “Barrio Jesús” y “Parque Venecia” habrá que seguir esperando por impedimentos de acometidas y propiedad de los terrenos.

En el caso del aseo de la línea 51 en el terminal de “Estación Delicias” el consistorio ha requerido permiso a ADIF para colocarlo junto a las pérgolas existentes frente al terminal, encontrándose a la espera de recibir contestación.

Por último, se informa de otros asuntos menores de mejora de paradas, podas y giros en diferentes puntos, especialmente los de las líneas 35 y 53 en pza. Emperador Carlos V, para las que se descarta el intercambio de paradas, estudiando por el contrario un recorte de bordillos.

VALORACIÓN CUT

Aunque saludamos la reanudación de estas reuniones tripartitas que, recordemos, fueron acordadas con el anterior equipo de gobierno municipal y suspendidas durante años por la Consejera Chueca del actual gobierno (que ahora va a ser alcaldesa), creemos que estas reuniones se han reanudado al “tran tran” y por un espurio interés electoral, por lo que esperamos que la Sra. Chueca no haya vuelto a engañar a los trabajadores y continúe su celebración en los plazos acordados, respetando el acuerdo firmado.

Del contenido, la piedra angular, los horarios en los cuadros de marchas de las líneas, continúan siendo intocables. Avanza no ha querido mencionar una ampliación horaria de los cuadros de marchas, porque no está dispuesta a perder ni un kilómetro, y se ha limitado a proponer parches para mantener unos horarios que, con las actuales limitaciones de velocidad, de aumento de usuarios y de congestión de las calles, es imposible llevar a cabo.

Por su parte, desde el ayuntamiento se han mostrado dispuestos a estudiar esos parches, antes que modificar los cuadros de marcha, a pesar de reconocer que el servicio no se presta en condiciones. Han reconocido que en 2019 se hicieron 90.000 km. en vacío, mientras que en 2022 fueron un total de 120.000 km y en lo que va de 2023 son ya otros 90.000

km, por lo que se va a batir ampliamente cualquiera de las anteriores marcas, lo



que evidencia un deterioro del servicio sin precedentes. Un dato a tener en cuenta es que el ayuntamiento reconoce que Avanza no cobra los kilómetros realizados en vacío.

Solo si todo lo demás no funciona, plantearán al equipo de gobierno (que es el encargado de aprobar los cambios) la modificación de los horarios, incrementando el número de buses en servicio, pero solo en fines de semana ya que, de lunes a viernes, el ayuntamiento no dispone de más autobuses para sacar a la calle.

En todo lo demás, principalmente la instalación de aseos, se sigue la inercia de lo firmado hace dos convenios, ya que fue entonces cuando, afortunadamente y vistos los lamentables resultados de este último convenio, se inició la senda de instalación masiva de aseos, arrancando los compromisos del ayuntamiento que seguimos disfrutando todavía hoy.

La reunión, que se cierra sin fecha de próxima convocatoria, únicamente deja el compromiso por parte de los funcionarios municipales de agrupar y agilizar el estu-

dio del resto de líneas en paquetes de 9 líneas.

CUT en Avanza Zaragoza

Efemérides



Hubo una vez en Avanza Zaragoza un “ser” que controlaba todo en esa empresa, una persona que incluso estaba por encima de sus superiores y que hacía y deshacía a su antojo. Le daba igual que los trabajadores estuvieran descontentos. Se llamaba “Venancio”.

Los que llevan tiempo en esta empresa saben cuál es el final que tuvo este personaje y lo caro que pagó su avaricia, su manera de gestionar y, en definitiva, su “tiranía”. Con el paso del tiempo, la empresa se dio cuenta de que el Sr. Venancio hacía y tomaba decisiones que estaban por encima de su “rango”. Finalmente, fue despedido y tuvo que salir por la puerta de atrás.

Pues bien, en la actualidad, en esta misma empresa, tenemos a otro personaje que no sólo está siguiendo los mismos pasos que su antecesor, sino que también está exigiendo a sus súbditos que se echen encima de los trabajadores, a que obliguen a

conducir aunque el bus no esté en condiciones, a no poner en hora, en resumen, a **NO respetar lo firmado.**

La vida sigue igual en Avanza Zaragoza, diferente perro con el mismo collar. Creo que todos sabemos cuál será el fin de este nuevo personaje, sólo falta saber cuánto tiempo le queda.

Por nuestra parte, tenemos que seguir firmes, debemos de trabajar en óptimas condiciones de seguridad ya que así lo requiere nuestro puesto de trabajo (bien sea llevando un bus, en taller o donde sea). Hay que demandar que se cumpla lo firmado y luchar por ello. No podemos ceder ni una coma. Ha quedado demostrado que esta plantilla está por encima de cualquier “dictadura” y que está dispuesta a presentar batalla llegado el momento. ***“NO HABRÁ PAZ PARA LOS MALVADOS”***

Da igual quien o quienes estén a los mandos de la empresa, esta plantilla seguirá luchando por lo que es justo. **Porque la lucha es el único camino.**

THOR (Delegado Sindical CUT)

Puntos CUT al pleno ord. del Comité de Empresa

ASUNTOS PENDIENTES:

- Solicitamos se nos entregue a esta sección sindical las actas firmadas de las

comisiones paritarias celebradas, nos las enviáis cuando las tengáis.

- En el punto 32 del acta 348 de pleno

ordinario de abril se aprobó interponer denuncia I.T art.47 sobre contratación de una trabajadora con contrato a tiempo parcial, no se ha enviado dicha denuncia ya que hay una errata en dicho punto pues no es el artículo 47 sino el artículo 14 del convenio colectivo, en breve la enviaremos.

- Mandar escrito a la Inspección de Trabajo recordándole que, en la oficina del Caracol, siguen sin vestuarios ni aseos etc., incumpléndose por parte de Avanza resolución de Inspección de Trabajo de fecha 22/02/2022. N° Exp. E-5000408/21

Puntos del orden del día

1- ESCRITO. Enviar escrito a la empresa para que en el plazo de una semana convoque Comité Extraordinario de S.S para tratar el incendio autobús 4872, accidente compañero 3400 en el Portillo. (L-51) y accidente de ayer día 18 de mayo entre un autobús de la línea 57 y el tranvía. En caso de negativa poner denuncia a I.T.

2- EVALUACIÓN. Proponemos solicitar evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo de limpieza de motores en taller.

3- PROTOCOLO. En base a las últimas denuncias puestas por policía local a raíz de accidentes de circulación, instamos a la empresa a que en el plazo de una semana se reúna la comisión paritaria del convenio para consensuar nuevo texto art. 88 para notificar un protocolo de actuación hasta que no se aclare la manera de proceder.

4- GASOLINERA. El semáforo de la

calle tres lleva tiempo sin funcionar, solicitamos sea reparado a la mayor brevedad posible.

5- QUINCENALES. Solicitar información de por qué en los quincenales de ambulantes cada vez es más frecuente el VER SERVICIO, incluso en posiciones de en el cuadro donde antes era frecuente tener el servicio asignado.

6- ASEOS. En los aseos situados en la primera planta al lado de vestuarios de taller, es frecuente la concentración de malos olores ya que el caudal de agua de las cisternas sobre todo de los urinarios de pared es insuficiente, solicitamos sean regulados y reparados.

7- LISTADO. Solicitamos el listado actualizado de incorporaciones y retiradas de línea, así que se avise a los trabajadores cuando existan modificaciones en las mismas.

8- TERMINAL MIRAFLORES. Solicitamos se adecue el terminal de línea, ya que al poner el final de la línea 51 junto a la 44 cuando coinciden dos autobuses en el terminal no cogen en dicha parada.

9- TICKETS. Para evitar incidencias no deseadas, insistimos una vez más en la necesidad de que los tickets de recarga que salen en el CUBE tengan tamaño distinto al billete ordinario.

10- PROTOCOLO SAE. Solicitamos que los operadores y operadoras SAE se ajusten a lo regulado en el protocolo y se abstengan de llamar por el nombre de pila a los trabajadores y trabajadoras cuando

comunican con ellos a través de la emisora.

11.- IGUALDAD. Comunicarle a la empresa, que cumpla el convenio y el Plan de Igualdad. Que difunda ya, el Plan de Igualdad y se elabore el tríptico correspondiente y se entregue a la plantilla con la próxima nómina el 5 de junio. Si en una semana, no se ha procedido a ello, que se interponga denuncia ante la Inspección de Trabajo.

12.- VACACIONES. Proponemos se interponga denuncia ante la Inspección de

Trabajo, ante el incumplimiento de convenio, por no haber entregado a este Comité de empresa el periodo vacacional de los nuevos ingresados.

13. ART. 14. Hemos comprobado que la empresa ha vuelto a incumplir el Artículo 14 que hace referencia a la exposición de los servicios a cubrir con contratos a tiempo parcial al contratar al trabajador 4911 proponemos que se sume este incumplimiento a la denuncia del pleno anterior.

CUT en Avanza Zaragoza

Bienvenid@ a los Urbanos de Zaragoza

Como veterano con 18 años de servicio en las galeras municipales, explotadas en estos tiempos por el grupo Avanzado, observo cada día como te vas cruzando con multitud de caras nuevas que van sustituyendo a los que se van jubilando, o a los que están con bajas prolongadas, o a los que simplemente se van a otras aguas más tranquilas.

Probablemente venís de empresas del sector mal pagadas, con horarios, turnos y descansos que no se te proporcionan con la antelación necesaria para conciliar la vida familiar. Otros entráis del ejército después de una larga mili en la que no siempre se ha cumplido lo prometido y en la que el salario y el IPC no hay posibilidad de negociarlo con el jefe. Algunos os incorporáis de otros sectores que nada tienen que ver y os dais de bruces con el arte de conducir un autobús urbano mientras hay que

realizar multitud de tareas y atención al cliente mientras estás ojo avizor previendo cualquier posible incidente.

Así pues, como bienvenida a una situación por la que todos hemos pasado, me gustaría contaros algunas cosas que no se explican en los cursos de ingreso y que quizá al instructor asignado se le haya traspapelado explicar.

- Aquí tampoco se atan perros con longanizas y probablemente ya te hayas dado cuenta de que lo que te ingresan en nómina te lo has ganado con creces.

- La empresa que explota este servicio público, sigue permitiendo que después de una jornada de 8 horas, te endosen un complementario u otro medio servicio de 4 horas, llegando en algunos casos a tener a un conductor 12 horas en estado de alerta en un puesto en el que el mínimo despiste, te puede ocasionar un susto o una catástrofe. Aparte

de que ya te habrán fastidiado más de un plan en tus descansos previa llamada telefónica.

- Con los mismos tiempos de recorrido y una de las mayores velocidades comerciales permitidas en el país, nos han incorporado en los trayectos importantes porcentajes del recorrido con carriles pacificados a 30 km/h. La convivencia con distintos vehículos de movilidad individual, el envejecimiento de gran parte de los usuarios con la necesaria atención especial que requiere. Mencionar la campaña de culpabilización por parte del ayuntamiento ante los últimos atropellos con el incremento de multas y sanciones como única respuesta. Y la inexistente, desde hace años, política informativa en los medios de comunicación de implicación por parte del usuario, en lo que a un transporte colectivo requiere.

-Esta presión e insuficiencia de tiempo de recorrido nos ha llevado a unos porcentajes de bajas por depresión, estrés, ansiedad, y demás enfermedades de salud mental incluso con resultados de fatídicos atropellos en algunos casos que casi llega al 14%.

-Entramos adultos y somos una vez dentro profesionales. En nosotros recaerá en cualquier incidente la responsabilidad de las acciones tomadas. Por lo tanto, si te asignan un coche que no está en condiciones de seguridad no lo saques. Si lo coges en línea llama y di claramente y con calma que no vas a continuar bajo tu responsabilidad.



Ante todo calma

-No somos magos y ante esta falta de tiempo para realizar el recorrido y que tanto inspectores como empresa y ayuntamiento conocen, procura hacer lo posible para terminar la jornada en el mejor estado emocional posible. En cada terminal baja y estira las piernas mientras suben los usuarios. Para ausencias por necesidad tenemos el botón de ausencia justificada que debemos de pulsar con la debida antelación para, si el operador SAE lo estima oportuno, regule él como crea conveniente. En intranet si pulsas en la pestaña de varios y bajas hasta donde titula Seguridad Vial, podrás observar unos buenos consejos, aunque poco difundidos en los que la propia empresa nos recomienda descansar cada dos horas y trabajar ante todo con calma.

-Los empresarios se unen en asociaciones empresariales y patronales. ¿Por qué tú no te vas a afiliar a un sindicato? No voy a hacer de evangelizador, pero hay multitud y en alguno incluso pilles

- Procure descansar cada dos horas de conducción, tome bebidas refrescantes (fundamentalmente agua) y no ingiera en estos descansos alimentos muy pesados. Los estimulantes como el café no ayudan. (AVANZA ZARAGOZA)

una buena oferta y te regale un parasol o una botella térmica. Nadie estamos exentos de incidentes y es mejor estar unidos y asesorados que permanecer aislado o despistado. Además, te aclararán derechos que tenemos tras largas negociaciones y a veces duras huelgas.

-Sobre todo recuerda que hacemos un servicio público de transporte para con nuestros familiares, amigos y vecinos

hoy en día muy envejecidos y con problemas de movilidad que requiere una atención y un tiempo que no es acorde al que el propio ayuntamiento nos da. Si los tratamos con respeto acercándonos a los bordillos, teniendo paciencia, etc. los tendremos de nuestro lado que es lo que a nosotros nos interesa.

R. Sanz

Empresa Familiarmente Responsable, ¿En serio?

Hace unos días sacaron un comunicado a toda la plantilla titulado, **MOBILITY ADO: LA PERSONA EN EL CENTRO.**

En él, se dice lo siguiente:

[...]Nuestra gestión en materia de conciliación, sostenibilidad, responsabilidad empresarial y promoción de hábitos saludables está certificado bajo los estándares normativos efr (Empresa Familiarmente Responsable), Organización Saludable y SR10 (Responsabilidad Social Corporativa).

COMPROMISO CON LAS PERSONAS:
Compromiso efr

En Mobility ADO consideramos el desarrollo social y las políticas de conciliación como uno de los tres ejes fundamentales de la RSC. Por ello, resulta clave apostar por medidas orientadas a mejorar la calidad en el empleo, promover la

flexibilidad, apoyar a la familia de los empleados, potenciar el desarrollo personal y profesional, defender la diversidad e igualdad de oportunidades y garantizar la salud y bienestar de los colaboradores, dentro del marco de la Política de PRL, seguridad y salud en el trabajo, así como dentro del marco de la Política de Calidad y RSC.

Hemos observado que cada vez es más frecuente que los quincenales de los ambulantes aparezcan con “**ver servicio**” en su totalidad, hecho que antes no sucedía ya que, por lo general, las primeras posiciones estaban con los servicios cubiertos. Un ambulante en esta situación es una persona que durante quince días se ha de hacer a la idea de que no tiene familia, ni amigos. **NO TIENE VIDA.** Además, habitualmente no se respetan los turnos de ordinario o relevante durante

ese quincenal por lo que es imposible planificar NADA. Ni siquiera se respetan los turnos entre descansos durante ese quincenal, ya que es bastante frecuente que a mitad de semana te pongan un servicio combinado y te pasen de ordinario a relevante acabando el último día con una verbena hasta las 2 de la madrugada. Todas estas circunstancias generan impotencia, frustración, ansiedad y hasta depresión.

¿Consideran que una persona que tenga todo un quincenal así puede conciliar su vida laboral y familiar?

¿Puede que sea éste un motivo más por el que hayan aumentado las bajas en la empresa?

¿Es así como apuestan ustedes por las políticas de conciliación?

¿Así es como apoyan a la familia de los empleados?

¿Así es como nos garantizan nuestra salud y bienestar?

¿De verdad estamos en el centro de sus preocupaciones?

CUT en Avanza Zaragoza

Con nocturnidad y alevosía

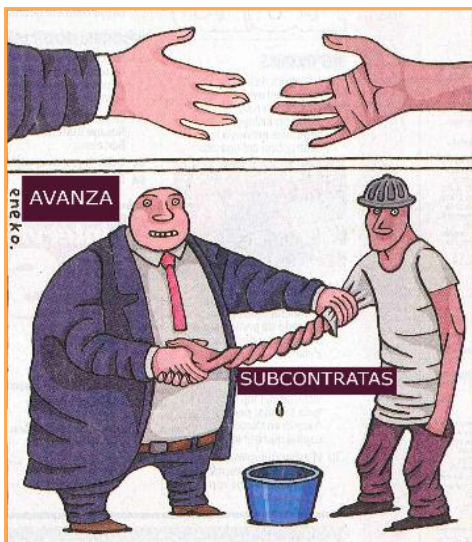
¿Qué nos parecería si de la noche a la mañana resultase que la línea 38 la llevaran conductores que no pertenecieran a Avanza? Que fueran de una subcontrata, y que delante de nuestras narices viéramos como nuestro puesto de trabajo de conductor perceptor se fuera difuminando hasta desaparecer por completo. Pues eso mismo está sucediendo en taller con nocturnidad y alevosía. A los que llevamos unos cuantos añicos en esta empresa, ya vimos cómo desaparecía el puesto de empleado de la gasolinera y lo desempeñaba una empresa externa, subcontratada. Ahora, el puesto que corresponde a alguien de taller rellenando los niveles de aceite, refrigerante, etcétera, lo realiza un trabajador de una empresa externa, que también se encarga de aparcar los eléctricos para que puedan cargarse. Tenemos pues, a gente de otra empresa moviendo los buses que, a su vez, y según como se dé el día, necesita de gente de taller que

tiene que moverlos porque el operario de SIFU bastante tiene con rellenar los niveles.

A los dos operarios de ruedas que actualmente están en taller les queda poco para desaparecer. Poco a poco está metiéndose Rodi porque no se llega y suplen llevándose trabajo con ellos. Poco a poco van desapareciendo secciones como la de reparación de las cajas de cambios. Había dos operarios de taller que actualmente no están y se suplen a esos operarios con una empresa externa que se encarga de reparar las cajas de cambios, con lo cual otra sección fuera.

Los filtros del aire acondicionado, el cambio de filtros del interior del autobús lo hace la empresa externa de SIFU. Llega un operario de esa empresa, se mete a la sección de aire acondicionado, pide los filtros y el listado de buses y lo hacen ellos. No sabemos con qué frecuencia los

cambian, pero esto a ellos les supone otra



carga de trabajo más, con lo cual tenemos cada vez más personal de SIFU realizando labores que eran propias del personal de taller. Ahora los empleados de SIFU están en la gasolinera, enchufando eléctricos, moviendo y conduciéndolos por el recinto, cambiando filtros de aire acondicionado, y luego rellenando y revisando los niveles de los buses con los vehículos propios de taller.

Este sindicato **siempre ha defendido** que los trabajadores de la subcontratas deberían pertenecer a la plantilla de Avanza Zaragoza con unas mejores condiciones laborales que las que tienen en la actualidad.

Pepa Ruz

Chupar Pollas

Hay que empezar a nombrar las cosas por su nombre: en esta casa se chupan pollas. Mucho y con ganas, y no hablo de la práctica sexual, cada uno puede hacer lo que quiera en su casa, en su coche, en el baño de un after, o en un probador de Zara.

No hablamos, amiguitos, de sacar brillo al sable a base de saliva, no. Hablamos de la otra forma de chupar polla y que todos estáis entendiendo.

Aquí a veces se simula morder polla cuando en el fondo se chupa polla. Como suena.

Leéis a alguien rajando de otro muy por encima de él diciendo lo malo que es y decís coño que bocado en la polla le ha metido, que valiente porque se juega que

se la corten. Error, todo eso es teatro, no le cortarán la polla porque es útil, es una de sus pollas.

Incluso si hace algo que merece cortarle la polla, lo tapanán, y llegarán a amenazar a los que señalen ésto con cortarles sus pollas.

Así funciona esta santa casa queridos jóvenes y jóvenes. El que más grita es el que más tiene que callar, el que más amenaza es el que más tiene el culo en el aire, y el que más pollas finge morder más pollas busca chupar.

Ya sabéis el dicho, entre bomberos no se pisan la manguera, y entre teatreros y conspiradores no se muerden las pollas. A lo más y en privado, se las chupan.

El seminarista de la Jota

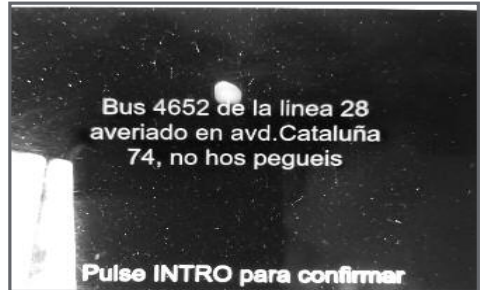
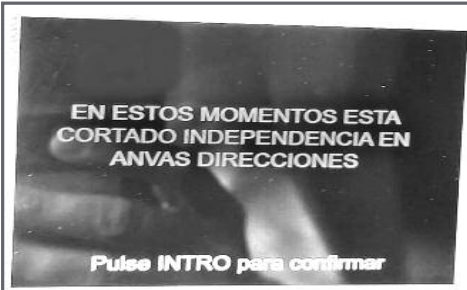
La nota

Este mes LA NOTA...

Como dicen que una imagen vale más que mil palabras, aquí os dejamos dos... Este es el nivel del que hacen gala los Inspectores/Operadores SAE en sus comunicaciones con los conductores. Y es que, a estas alturas, el conjunto de los trabajadores de la plantilla sabemos cuáles son los “méritos” que se deben acreditar en

Avanza para acceder a esos cargos intermedios, entre los que tampoco parece encontrarse la escritura.

Así que, aprovechando que en estos momentos se están celebrando las pruebas de selección para una vacante en la sección de Inspección, entre el resto de “méritos”, no estaría de más que Avanza incluyese alguna pregunta de cultura general.



Recordando nuestro convenio

CAPÍTULO XV

(DESCANSOS, FIESTAS Y VACACIONES)

Art. 59.- Los trabajadores que no puedan iniciar el período de vacaciones en la fecha señalada por causa de hallarse en situación de incapacidad temporal, podrán disfrutar el tiempo restante de sus vacaciones al coger el alta, en su período vacacional. Los días de vacaciones pendientes en los que haya estado de baja los disfrutará en el siguiente mes de febrero y/o noviembre de ese año, o en los mis-

mos meses del año siguiente, o en fechas acordadas entre las partes.

Cuando un trabajador que haya estado de baja por IT de larga duración, sea dado de alta y se encuentre en proceso de recurrirla, disfrutará si así lo solicita, a continuación del día de alta, las vacaciones que se tengan pendientes, con el fin de facilitar los plazos hasta la resolución del recurso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo ante-

rior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4,5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en

fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cut en Avanza

Desconexión digital

Todos y todas trabajadoras tenemos derecho a la desconexión digital, tal como está recogido en la legislación actual, incluida la Constitución.

El derecho a la desconexión digital es un derecho laboral de los empleados a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la empresa -ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones y **a no contestar a las llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, video-llamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital, en el ámbito laboral y fuera del horario habitual de trabajo.** Al mismo tiempo, es el derecho de los trabajadores a apagar dichos dispositivos una vez termine la jornada laboral.

En la práctica, una vez terminado el horario de trabajo, **el empresario no debe contactar con el trabajador para hacerle preguntas, darle nuevas órdenes, instrucciones o mandar tareas profesionales.** Ha de esperar a que empiece la siguiente jornada laboral. En caso en el que el empresario contacte con

el trabajador con fines profesionales, **éste tiene derecho a no contestarle fuera de su jornada laboral.**

El derecho a la desconexión digital se creó para adaptar los derechos de los trabajadores a la nueva realidad de la era digital con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, fuera del tiempo de trabajo legal, así como la intimidad personal y familiar de los trabajadores.

También es una medida de prevención de riesgos laborales, para frenar la sobrecarga mental que puede conllevar la falta de la desconexión del trabajo.

¿A quién se le aplica el derecho a la desconexión digital? Tienen derecho a la desconexión digital los trabajadores, así como los empleados públicos. El derecho a la desconexión digital aborda sobre todo el teletrabajo, a las personas que trabajan a distancia, debido a su mayor riesgo de confusión entre trabajo y vida personal.

Este derecho se aplica en todos los ámbitos, pero sobre todo, se garantiza en los supuestos de realización total o parcial

del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

¿Qué se considera un descanso? Se considera descanso laboral al periodo de tiempo en el que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al empresario.

En la normativa de la UE se define como todo periodo que no sea tiempo de trabajo. El resto del tiempo se considera descanso, incluidos:

-una pausa de duración no inferior a 15 minutos ó 30 minutos (siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas ó 4 horas y media en el caso de los trabajadores menores de 18 años)

-descanso diario de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente

-descanso mínimo semanal de 1 día y medio ininterrumpido ó 2 días en caso de los trabajadores menores de edad

-14 días de fiestas laborales

-otros permisos, licencias y excedencias.

¿Cuál es el tiempo de disfrute del derecho a la desconexión digital? Será el tiempo fuera de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo, convenio o en el Estatuto de los Trabajadores. El trabajador solamente tiene que estar pendiente de sus dispositivos para cuestiones laborales en su horario de trabajo.

¿Quién es el responsable de garantizar

y proteger este derecho? El empresario no solamente tiene que respetar el derecho a la desconexión digital sino también garantizar su ejercicio efectivo a través de la elaboración de una política interna de la empresa. Un protocolo en el que, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, se deben definir las modalidades de ejercicio del derecho y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

¿Qué ocurre si el empresario no lo respeta y vulnera este derecho? En este caso podríamos buscar apoyo en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que incumplir la normativa laboral por parte de la empresa puede suponer una infracción grave y multa de entre 625 y 6.250 euros. Incluso, puede llegar a ser una infracción muy grave con multa de 6.251 a 187.215 euros, si tiene lugar una conducta reiterativa en materia de acoso y envío continuado de correos electrónicos. Inspección de Trabajo puede actuar de oficio o por denuncia del trabajador.

En el caso de que el empresario sancione al trabajador por no atenderle en el horario fuera de la jornada laboral, el trabajador puede impugnar la sanción en el plazo de 20 días desde que la reciba.

¿Cómo se puede comprobar que se incumple este derecho por parte del empresario? A través del registro horario comprobando, por ejemplo, si el trabajador recibe correos electrónicos fuera de su horario de trabajo.

¿Me pueden despedir por no contestar o no ejecutar tareas asignadas durante el periodo de descanso? No, el empresario no puede despedirte por este motivo. Se protege el libre disfrute de las horas del descanso, un derecho además protegido por la Constitución. No obstante, el empresario puede enviar un email cuando lo considere oportuno, pero el trabajador tiene derecho a no responder hasta que comience su jornada laboral.

¿En todos los casos los trabajadores no tienen la obligación de atender a las llamadas de la empresa? No, ya que existen unas excepciones. Por ejemplo, cuando por las características del puesto, el trabajador tiene establecido un pacto de disponibilidad y entonces queda obligado a estar disponible y localizable y a atender las llamadas u otras formas de comunicación con el empresario. Sin embargo, esta disponibilidad también queda limitada por el horario de guardias

no presenciales establecido y la empresa no puede requerir la contestación fuera de este horario. Fuera de horario se suele retribuir a través de un plus de disponibilidad.

¿Existe una norma concreta que regule el derecho a la desconexión digital? De momento, a nivel europeo, no existe una regulación como tal, pero se ha solicitado a la Comisión que proponga una ley para garantizar a los trabajadores el derecho a desconectar fuera del horario laboral y reconocerlo como un derecho fundamental.

A nivel estatal, el derecho a la desconexión digital se regula en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 18 del Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia.

Área jurídica CUT



CC.OO.: cuando tu sindicato se convierte...

... EN TU PATRÓN.

Huelgas y despidos Comisiones Obreras de Galicia y Baleares

¿Qué es lo que puede ocurrir cuando tu sindicato resulta que es también tu patrón y no quiere renovarte el convenio ni subirte el sueldo, tal y como se lo están exigiendo a los otros patronos? ¿Y cuándo te ponen de patitas en la calle, sin ningún argumento que lo justifique? ¡Menuda paradoja filosófica la que se les suele plantear los sindicatos burocráticos y de gestión!

El Tribunal Superior de Justicia del Archipiélago balear condenó al sindicato Comisiones Obreras a readmitir o indemnizar con 25.000 euros, al estimar que ese sindicato carecía de motivos para proceder al despido de un informático que prestaba sus labores en esa entidad sindical.

Con una sentencia similar a la citada, se pronunció igualmente otro juez sobre la expulsión de una trabajadora de CC.OO. en Ibiza. Ambas sentencias fueron dadas a conocer a finales del mes de enero.

Las condenas referidas han venido a coincidir con la huelga indefinida de los empleados de Comisiones Obreras de Galicia, que en una perseverante batalla están exigiendo al sindicato en el que trabajan la misma subida salarial que Comisiones Obreras está exigiendo a la patronal del Estado, después de que

sus salarios hayan permanecido congelados durante la friolera de una década.

Los trabajadores de CC.OO. en Galicia permanecen en huelga desde 23 de enero. Exigen la renovación de su convenio. Y como sucediera en las luchas históricas del Movimiento obrero, se han visto obligados a crear una caja de resistencia no sólo para hacer frente a la ausencia de ingresos, sino también para seguir luchando por sus reivindicaciones.

Por parte de CC.OO. del Archipiélago balear se esgrimió ante el juez el argumento de que el trabajador despedido, era el informático del Sindicato y, según sus *patrones*, había vulnerado la protección de datos del mismo. La dirección del Sindicato lo acusó de haber «*facilitado el acceso al sistema informático a personas no autorizadas*».

Pero, según el juez, lo habían puesto de “*patitas en la calle*” sin contar con una mínima prueba que pudiera avalar judicialmente su *despido*. Naturalmente, el hecho de que sus peculiares *patronos sindicales* no llegaran a aportar ninguna prueba al respecto, empujó a que el juez se pronunciara a favor de la **improcedencia del despido**.

En el caso de los huelguistas gallegos, la dirección del Sindicato argumenta no disponer de fondos para subir el salario a sus empleados. Un argumento, como es sabido, al que suele recurrir también la Patronal oronda y lironda. Ni que decir

tiene que consciente de la difusión del asunto traería, la cúpula madrileña de **CC.OO.** ha manifestado su **“neutralidad”** en relación con el conflicto, pues argumenta que las organizaciones territoriales disponen de **“autonomía”** para proceder de acuerdo con su propia normativa y convenios y que, por ello, **“no se pronuncia”** en relación con el derecho a la huelga de sus asalariados.

Por su parte, desde la **Ejecutiva en Madrid** detallan que *las secciones territoriales actúan como organizaciones diferentes en la práctica* y también a nivel jurídico, y que, por lo tanto, que no desean pronunciarse sobre tan delicados temas.

Aday Quesada

Renovables sí, pero no así

El territorio aragonés, potenciado desde el propio Gobierno de Aragón y en colaboración estrecha con las empresas privadas eléctricas, está siendo sembrado de campos inmensos de placas solares, que acompañan a la ya de por sí, degradada geografía aragonesa con los molinos de viento.

A esto, los políticos al servicio de estas empresas eléctricas lo llaman transición ecológica, que no soluciona los problemas de la carestía del precio de la luz sino que, con un gran impacto ambiental, esta sirviendo para implantar un nuevo modelo energético que, si bien garantiza una menor emisión de contaminantes atmosféricos, no es inocuo, contribuyendo además a la despoblación de nuestros pueblos, ya que los campos fértiles para producir bienes alimenticios de primera necesidad, ahora están llenos de cemento y placas solares con contratos de hasta treinta años con los agricultores.

Además, la plantación de campos eólicos o solares, en vez de plantar cereal, viñedos o frutales para sustituir otras fuentes de energía, se hacen sin estrategia lógica

y sin estudio del impacto medioambiental y del mantenimiento de la población agrícola en Aragón, dificultando nuestra independencia alimentaria.

Actualmente Aragón, con nuestros embalses, campos eólicos, molinos, etc., producimos mucha más energía de la que consumimos. Somos un enorme productor de energía, cuyos beneficios que generamos no repercuten en la población aragonesa. Mientras, las grandes multinacionales continúan enriqueciéndose.

CUT defendemos un sistema de producción de energía eléctrica limpio, que respete el medio ambiente, nuestra geografía, nuestro sistema agrícola y económico propio y que contribuya a asentar la población en el medio rural, para así vertebrar un territorio en el que, si no tomamos medidas, va en picado a ser un miembro más de la España vaciada.

Toda la industria energética debería de ser pública y estar en manos de la administración, para así gestionarla sin ánimo de lucro y con ello evitar el enriquecimiento

de estas multinacionales, donde las personas no les somos importantes, y que lo único que buscan, es aumentar al máximo posible sus cuentas de resultados. CUT hacemos un llamamiento a la movilización

y a apoyar todas las luchas que se planteen en los términos de este manifiesto.

Renovables sí, pero no así.

OTAN y los gastos militares

Nuevo acuerdo de la OTAN, para que se aumenten los gastos militares y el petróleo, gas y otras necesidades energéticas, obligatoriamente, se les tengan que comprar a los EEUU.



Aprovechándose de una guerra en Europa, que ellos han propiciado y cuando los ciudadanos y ciudadanas vemos como no llegamos a finales de mes. Vinieron a Madrid, con parejas, hijos y nietos. Comieron cosas con leche de tigre, posaron con las Meninas, se hartaron de sonreírse y hasta se pasearon cogiditos de la cintura. Se hicieron fotos muy bonitas; salían todos y todas, sin apelonarse ni nada aunque eran un montón: en hilera y muy ordenados: las acompañantes –también había algún hombre–, por un lado,

disfrutando el tour turístico; los gobernantes, que también había alguna mujer, por el suyo, atando bien prietas las cuerdas del llamado por la OTAN nuevo Concepto Estratégico: incrementar la tensión con Rusia, meter a China en el tablero de juego, hacer las delicias de la industria armamentística y llevarnos a todos y todas a donde no quiero ni pensar. Un nuevo concepto estratégico tan viejo como el imperialismo. Tan viejo y tan letal.

Pedro Sánchez, tan feliz en su papel de anfitrión como en el de lacayo de Biden, pide a derechas e izquierdas un acuerdo de país para aumentar el gasto en defensa. Con una cesta de la compra que se encarece, y no es un decir, día tras día; las disparadas facturas de la luz y el gas, otros gastos básicos que igualmente se disparan y sin ningún acuerdo de país que frene la precariedad, la mejor noticia es que podremos estar oscuras, pasar hambre y frío, pero vamos a estar unos cuantos millones de euros mejor defendidos de no sabemos quién, porque hoy un país es aliado y al día siguiente le declaran como enemigo número uno.

Gloria

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

IPC. Según el INE, el IPC de Abril 2023 en el Estado español fue del 0,6%, quedando el interanual en un 4,1%. -----

Absentismo en Avanza Zgz. Según los datos proporcionados por Avanza, el índice de absentismo en el mes de Abril fue del 10,53% y por accidente laboral fue del 1,02%, por lo que estos últimos NO cobrarán el complemento de la empresa hasta el 100% del salario. -----

Plantilla actual en Avanza Zgz. En el último censo de la empresa, la plantilla actual es de 1242 trabajadores, de los que 33 de ellos son eventuales. -----

Repsol gana un 66% más en lo que va de año. Repsol obtuvo un beneficio neto de 3.222 millones de euros en los nueve primeros meses de este año, es decir, un 66% más que los 1.939 millones del mismo periodo del año pasado, según la información difundida por la propia empresa. Además, también ha anunciado que buena parte de ellos los distribuirá entre sus accionistas, aumentando un **11%** la rentabilidad, muy por encima de lo que tenía previsto inicialmente. *¿Les subirá a sus trabajadores el sueldo en la misma proporción que los beneficios que ha obtenido?*

Pepe Blanco se alza como el mayor lobby de España por sus contactos en Moncloa. El exministro socialista Pepe Blanco ha convertido en solo dos años a su consultora, Acento Public Affairs, en el mayor lobby de España. La firma alcanzó el año pasado unos ingresos de 4,47 millones de euros, lo que supone no solo más del doble que en 2020, sino que implica además que ha superado a LLYC (antigua Llorente y Cuenca), compañía que hasta el momento era el líder del mercado. Esta nueva cifra supone un aumento del 60% en tasa interanual. *Para que luego digan que ser político es vocacional y sin ánimo de lucro.*

La desidia de Avanza Zaragoza no conoce límites. Cada día se repite la misma historia en las cocheras de Avanza Zaragoza, todos los días hay conductores que están en la sala de información esperando a que se les asigne autobús reparado y salir a prestar servicio, autobuses tirados en la vía pública etc. La falta de autobuses, el envejecimiento de estos, que superan los diecisiete años y que todavía siguen prestando servicio contraviniendo lo recogido en el pliego de condiciones de la contrata, hace que cada día el servicio que se da a los ciudadanos sea de peor calidad. La contrata finaliza en estas fechas y sin embargo el pliego de condiciones no se ha publicado todavía, todo apunta a que el Ayuntamiento le va a prorrogar gratuitamente este servicio a la empresa Avanza Zaragoza. Se acaba la concesión, es el momento de municipalizar este servicio si queremos que los ciudadanos tengamos un buen servicio de autobús urbano.

