

PRORROGA CONTRATA BUS:



**El Gobierno Municipal
incumple la sentencia del Supremo
y su propio acuerdo de 25-09-2020**

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
Con premeditación y alevosía.....	3
Lo que pudo ser y no fue.....	6
Mobbing.....	10
Reunión coordinación.....	11
Atrapado en el tiempo.....	13
Reunión movilidad.....	15
La Nota.....	17
CUT en los medios.....	18
Mortalidad en el trabajo.....	20
Recuerda.....	21

editorial

Entramos en septiembre, se acaba el verano y antes de comenzar el nuevo curso, toca hacer balance de lo acontecido hasta ahora para ver la realidad a la que nos enfrentamos. Merece la pena pues, detenernos un instante a valorar la actual situación de parálisis en los avances sociales de la plantilla del bus urbano y analizar el vital momento que atravesamos, sobre todo si tenemos en cuenta que este es un año “entre convenios”.

Nadie de los aquí presentes podemos alegar ignorancia, la hemorragia en forma de pérdida económica y de derechos que nos ha producido la traición en la firma del último convenio colectivo hace tan solo unos meses, está todavía muy reciente como para que a Avanza y sus sindicatos firmantes, les dé tiempo a lavarse las manos en la palangana de Pilato.

Pero ojo, aunque había poco margen de empeoramiento en la monumental chapuza que supuso la última negociación, el sol ha vuelto a socarrar un convenio que amarillea tanto como sus firmantes.

El último varapalo, la negativa de la autoridad laboral al registro del Plan de Igualdad por numerosos defectos de forma, ha hecho caer otra de las materias que conformaba la pasada negociación. En este aspecto, la solución de nuevo no pinta bien y favorece a la Dirección de Avanza que, como ya sabe el Comité de Empresa que tiene, le ha faltado tiempo para insi-

nuar que lleva intención de subsanarlo “a su manera”.

Pero tras algo más de nueve meses desde su firma, este convenio viene con un “PAM” debajo del brazo para los trabajadores. Pues el frustrado Plan de Igualdad, no hace más que sumarse a la larga fila de asuntos que todavía quedan pendientes de esclarecer.

Ahí tenemos los desdibujados cuadros de descansos iguales para todos los conductores, con los que Avanza y su Comité están deshojando la margarita, aunque a estas alturas y a tres meses de comenzar una nueva negociación, es posible que ambos, simplemente estén esperando con disimulo a que el otoño haga su trabajo.

Como decíamos antes, si algo se han empeñado en demostrar los firmantes del convenio es que aún hay margen para que las cosas empeoren, siendo otro ejemplo de ello algo tan lógico como conocer la hora de entrada y salida del trabajo, de lo que todavía hoy, nadie ha dicho absolutamente nada. Esto hace sospechar pues, que también en la reclamación del registro de jornada que tenemos pendiente una parte muy importante de la plantilla, el Comité de Empresa le va a volver a funcionar como un reloj a la Dirección de Avanza.

Pero no todo va a ser malo, pues ahora llega septiembre y nos trae también alguna esperanza. Por sí solo el tiempo hace su trabajo y por fin ya solo nos quedan tres meses para saber cómo va a aplicarnos la empresa el día de reducción de jornada previsto para este año 2023. Y lo que es mejor, en base a como actúe, sabremos

también lo que ocurrirá con el otro día previsto para 2024, si Avanza no cambia de opinión mientras el Comité de Empresa se encoge de hombros.

Mientras, para la propia Avanza, lo cierto es que termina otro verano aciago en el que ha salvado los muebles (que no los autobuses), con la mirada puesta ya en cómo seguir salvando la papeleta para continuar lucrándose con un negocio que se encuentra en tan calamitosa situación de medios materiales y humanos. De hecho y si no fuera por lo que nos va a sacar a todos los zaragozanos, sin tener siquiera que habernos mentido en un nuevo concurso, incluso se podría pensar que sus colegas del ayuntamiento le están haciendo una putada al prorrogarle la concesión.

Pero los trabajadores, a lo nuestro, y lo nuestro es, por ejemplo, saber que, a día de hoy, el sindicato dirigente del Comité de Empresa se permite no dar cumplimiento a lo que los representantes de los trabajadores aprobamos. Este Comité de Empresa todavía no ha elaborado un comunicado de rechazo a la prórroga-regalo de la concesión del bus urbano a Avanza, escrito que fue aprobado por mayoría en el pleno del pasado día 21 de agosto, plasmado en acta el día 4 de septiembre y que, por lo menos hasta el día de hoy, todavía no se ha elaborado, lo cual ha impedido a la plantilla de trabajadores tener voz para decir públicamente que, con los tejemanejes de ayuntamiento y empresa, los trabajadores del bus urbano, no tragamos.

CUT en Avanza Zaragoza

Con premeditación y alevosía

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

Ya estoy aquí otra vez. Hoy voy a hablar de (...con premeditación y alevosía).

Pues nada, ya estamos en septiembre. A todes que hayáis tenido las vacaciones en julio y agosto, los meses por excelencia por el tema de los colegios y tal, espero que las hayáis disfrutado al máximo y cogido fuerzas para la que se avecina.

Tras la firma de este “*maravilloso convenio*”, convenio que deja fuera muchas, muchísimas de las reivindicaciones sociales que se llevaban en la plataforma, además de perder derechos que teníamos, (por no hablar de lo económico) a tenor de cómo se han ido firmando los convenios por ahí. Menos mal que este convenio a la vuelta de la esquina (diciembre) caduca y se tendrá que negociar uno nuevo.

Y yo me pregunto: ¿de verdad queremos que la actual composición de este comité negocie el nuevo convenio? ¿En serio?

Pues la verdad, no sé vosotros como lo veréis, pero, con la representación proporcional que hay en el actual comité, no podemos ir ni a la vuelta de la esquina. Desde luego conmigo que no cuentan.

Un comité como el nuestro, que llegó a ser un referente no solo a nivel local y regional, sino incluso nacional, los sindicatos más votados lo han convertido en un títere al servicio de la empresa.

Solo hay que recordar las líneas rojas que los firmantes del convenio tanto pregonaban que eran inamovibles, entre ellas el mantenimiento del poder adquisitivo y, sin embargo, de un día para otro (recordemos, después de aquella reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía) esas líneas rojas se fueron difuminando hasta no saber ya ni de qué color eran y, entre otras cosas, con el mantra de que había que firmar porque si no, el nuevo pliego de condiciones de la nueva contratada nos dejaría con el culo al aire, les entró la prisa por firmar. Firmar en las mismas condiciones que muchos meses atrás podían haberlo hecho. ¿Les entró prisa o, simplemente era una excusa para justificar la firma del preacuerdo tras obtener (a saber qué) en aquella reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía?

Pues ya vemos el resultado, contrata prorrogada y aquí no ha pasado nada, bueno sí, sí que ha pasado, plantilla menospreciada y ninguneada, convenio a la baja, líneas rojas descoloridas y, aquella concejala que nos ninguneó durante la negociación del convenio, ahora se ha vuelto alcaldesa. Pues eso.

Recordad que este convenio que nos han firmado, pocos días antes nos preguntaron si aceptábamos la “súper oferta” de la empresa o continuábamos con la huelga, les dijimos que no la aceptábamos, que de nosotres no se reía nadie. ¿Para qué nos preguntaron? ¿Qué pasaría/obtendrían en aquella reunión nocturna celebrada con



premeditación y alevosía? ¿Nos preguntaron esperando que dijésemos que sí y así evitarse la vergüenza posterior de la claudicación? (Ya se nos estaban riendo)

Recordad que desde CUT, después de decir la plantilla que rechazábamos la “súper oferta” de la empresa y, precisamente estando en puertas de elecciones municipales y renovación de contrata, nos dijeron que justamente era el momento idóneo de apretar para conseguir un buen convenio, ya que, tanto empresa como ayuntamiento estaban descolocados sin saber que hacer al ver que no cedíamos.

Sin embargo, no fue así, empezaron conque venía el lobo, cuando el lobo ya estaba aquí. Y tras aquella reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía la traición fue consumada. El cansancio y la falta de liderazgo hicieron el resto. Recordad que aquel que estampó su firma en el preacuerdo, a su vez lo rechazaba diciendo que era malo. ¿Sabía que la estaba cagando y en el fondo le daba hasta vergüenza, pero

lo acontecido en aquella reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía le obligaba a firmar? ¿Ese es el valor de su palabra y firma? ¿De verdad creéis que personajes así nos pueden representar? ¿En serio?

Recordad que, antes, durante y después de la negociación, las hojas informativas del comité brillaron y brillan por su ausencia, eso sí, las hojas y revistas dedicadas al jubilado como ellos le llaman no faltaron ni faltan. No tienen otra fijación obsesiva, el jubilado, sin saber que gracias a él subsisten, sí, gracias a él. ¿De qué escribirán cuando el jubilado ya no esté?

Recordad las soflamas que nos eran transmitidas a la hora de sacar los coches tras los paros, con un pie en la rueda del altavoz y apoyado en el asa, como si se estuviese en la barra de cualquier bar de “*colegueo*” con los amiguetes.

Soflamas que más que motivar nos llevaban al pesimismo, ya que no veíamos salida, ni mucho menos un rumbo establecido. El resultado a la vista está.

(—*Pacienciaaaa, no os puedo contar nada nuevo*—) (—*chicoos no tengáis prisaaa, salir despacicooo, no molestéis a los chicos del SAEeee.* —) (—*Tranquiloos, esto va para laaargo*—)

Recordad que viendo la deriva que estaba tomando la negociación, desde CUT se le propuso al resto de fuerzas sindicales el desplazar a los actuales portavoces negociadores y tomar el timón conjuntamente. Todos dieron la callada por respuesta (¿no

fuese que tuviesen que tomar más protagonismo?).

Recordad que en su día el comité nos preguntó a través de un referéndum si queríamos realizar elecciones sindicales antes de la negociación del convenio o después, y la plantilla dijimos por aplastante mayoría en ese referéndum que tras la firma del convenio se realizarían elecciones sindicales. Pues bien, ya se ha firmado el convenio. ¿Dónde están las elecciones sindicales? ¿Para qué nos preguntaron? ¿Ese es el valor que este comité le da a la plantilla? Que yo recuerde es la primera vez que el comité no sigue el mandato de la plantilla y eso solo tiene un nombre, TRAICIÓN. Y una acción, DIMISIÓN.

Recordad que nada más firmarse el convenio, una de sus caras más representativas dimitió y abandonó el comité (posiblemente avergonzado después de la traición perpetuada tras la reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía). Fíjate tú, quien nos lo iba a decir, al final resultó ser el más coherente y con unos principios mínimos.

Pero no, no dimitirán, y no será por falta de ganas, desearlo lo están deseando, no dimitirán porque tras esa reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía, unido a acontecimientos posteriores que han sucedido, les impiden dimitir. ¿Qué quién les impide dimitir? Muy sencillo, los otros componentes de esa reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía, ya que saben que mientras esté esta composición del comité y tras la reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía, los tie-

nen comiendo de la mano y camparán a sus anchas.

Desde CUT se les recordó que siguiendo el mandato de la plantilla se tenían que celebrar elecciones sindicales tras la firma del convenio, TODOS dijeron que NO. Juzgar vosotros mismos.

La mayoría actual de este comité ya no da más de sí, todos lo sabemos, está claro que la empresa les ha tomado la medida, los tiene cogidos de los mismísimos y, sumisamente, han bajado los brazos. Se podría decir que nos dejaron completamente vendidos tras la reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía.

Todos estamos viendo como nuestras condiciones laborales van de mal en peor, sobre todo después de aquella reunión nocturna celebrada con premeditación y alevosía. Este comité no nos puede representar ni un minuto más, no nos merecemos este comité, bueno, en realidad, el comité actual es el que no se merece una plantilla como ésta.

Bueno no quiero extenderme más, y os vuelvo a hacer la misma pregunta: ¿de verdad queremos que este comité tal y como está compuesto negocie el nuevo convenio? ¿En serio?

Os invito a acercaros a vuestras respectivas secciones sindicales, y les preguntéis por la negativa a celebrar elecciones sindicales tal y como les dijimos en referéndum. ¿Por qué se niegan? ¿No lo están haciendo tan bien? ¿Qué esconden? ¿Qué temen? Si total van a salir los mismos... ¿O no?

El Cansino

Lo que pudo ser y no fue

Desde el sindicato CUT llevamos años, por no decir décadas, luchando por conseguir unos **cuadros de descansos iguales para todos**: fijos, fiesteros y ambulantes.

La deriva que lleva el comité de empresa con este asunto es muy preocupante. En las reuniones de la susodicha comisión únicamente se marea la perdiz y no se llega a entrar en el fondo de la cuestión. Las propuestas por parte de la empresa son meros parches sobre los cuadros existentes dónde ninguna de las líneas rojas desaparece. Se mantienen los ciclos de 8 días, aumentan los ver servicio considerablemente en los cuadros de los fiesteros, los descansos al 50% tampoco se cumple... Un despropósito, por no hablar del registro de jornada que ni está ni se le espera.

Hagamos un poco de memoria

En el año 2010, apoyándonos en el trabajo de los sindicatos que componen la CST (Coordinadora de Sindicatos del Transporte), hicimos un estudio de la gestión de sus cuadros de descansos y nos quedamos con la propuesta de la Plataforma Sindical de la EMT de Madrid.

Empezamos a trabajar sobre ese cuadro de descansos porque nos pareció el mejor y lo adaptamos para cubrir nuestras necesidades.

La primera vez que dimos a conocer esta propuesta para llevarla en la plataforma del convenio, el comité nos acusó argumentando que era una copia del cuadro de descanso de Madrid, hecho que NUNCA

ocultamos y además NO veíamos dónde estaba el inconveniente. Era mejorar lo presente utilizando el trabajo, ya contrastado, de otros compañeros y bajo su consentimiento.

En esa propuesta de cuadros, los descansos se repartían de la siguiente manera: un 20% de descansos en laborables, un 40% de descansos en sábados y un 60% de descansos en festivos. Además, las jornadas de trabajo consecutivo se reducían a 7 días como máximo.

La empresa siempre se negó a aceptar este cuadro alegando que era imposible aplicar esos porcentajes con los servicios de esa época.

Hasta la negociación del convenio 2016-2019 era recurrente que se retirase la propuesta de cuadros de descansos iguales para todos en pro de seguir con la negociación del convenio y poder mejorar otros aspectos del mismo.

Fue entonces, y con el CUT liderando la negociación, cuando se consiguió por primera vez que, tras la firma del convenio, se siguiese negociando única y exclusivamente este punto: **cuadros de descansos iguales para todos**.

Así pues, se siguió negociando este asunto en el SAMA.

Sobre la mesa hubo dos propuestas: una de SATTRA, la cual iba modificando en cada reunión y la nuestra, que ya hemos explicado anteriormente, como CUT.

La empresa se centró en la propuesta CUT y la admitiría como opción de **descansos iguales para todos** si se modificaban los porcentajes de descansos en sábados al 45% y los de festivos al 55%, respecto de un 40/60 que nosotros presentamos. Aceptando esta condición, rectificamos nuestra propuesta quitando un domingo y añadiendo un sábado para ajustarlo a los criterios de la empresa (esta operación ocurriría sólo dos veces al año). Este cambio también dio pie a que algunos compañeros dijese que perdíamos fines de semana respecto a lo que ya se tenía. Eso no es correcto. Al revés, quedamos exactamente igual salvo que todos en la misma situación, todos IGUALES.

Se sometieron a referéndum los dos cuadros presentando las papeletas a votar como propuesta SATTRA y propuesta EMPRESA.

Una pequeña aclaración: aunque la propuesta fue nuestra, la empresa se la adueñó y la presentó como suya, hecho que no nos importó porque servía para mejorar las condiciones laborales de la plantilla.

La opción ganadora fue la propuesta de la empresa (CUT).

Vamos a desgranar un poco en qué consistía esta propuesta de cuadros de descansos iguales para todos:

Existen 5 posiciones con los mismos descansos que se repetirían una y otra vez para fijos, fiesteros y ambulantes.

Posición 1: lunes - martes

Posición 2: miércoles - jueves

Posición 3: viernes - sábado - domingo

Posición 4: sábado - domingo

Posición 5: domingo

Entonces ¿El domingo sólo tienes un día de descanso? ¡No! Tienes el domingo de la P5 y el lunes - martes de la P1.

Simulando una línea de bus que esté formada por 10 coches (10 posiciones) quedaría una tabla de descansos de la siguiente manera:

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
P1														
P2														
P3														
P4														
P5														
P6														
P7														
P8														
P9														
P10														

Y, ¿En qué mejoraría esta propuesta la vida de todos los conductores?:

Cuando un fijo o fiestero esté de vacaciones o en situación de baja de larga duración su puesto podrá ser cubierto por un ambulante que esté en esa misma posición al tener los mismos descansos que la persona a la que sustituye. Y ¿Por qué se podría hacer os preguntareis? Porque con esta propuesta los descansos ya no corresponden al bus, sino que los descansos pertenecen al conductor.

Que quede claro, podrían cubrirse perfectamente por una sola persona y no uno diferente cada día como hasta ahora.

Podrás conciliar tu tiempo libre con cualquier compañero si éste está en la misma posición que tú ya sea uno fijo, fiestero u

ambulante. Podrás hacer planes para salir en ruta con la moto, jugar al pádel...

Si tu pareja sentimental está en la misma posición que tú, ya seas fijo, fiestero o ambulante, ambos tendréis los mismos descansos, mejorando aún más lo que viene recogido en el convenio hasta la fecha. Hoy día un ambulante recién ingresado que tenga aquí su pareja, o la encuentre, tendría que esperar a pasar a fijo o fiestero para poder ir juntos (una media de 8-9 añitos) y guardar los mismos descansos. Claro, os preguntareis, ¿Y si a ti te ponen en la posición 1 y a tu pareja en la posición 4? (O a tu compañero de pádel) Pues es muy fácil, lo mismo que hoy día solicitamos el cambio de línea para poder coincidir lo máximo posible con el otro, habría que solicitar únicamente el cambio de posición. En definitiva, nada cambiaría a la hora de ir a hablar con Antonio, pero cambiaría mucho nuestras condiciones y circunstancias laborales.

Una pega, dos veces al año no podrías coincidir con tu pareja/compañero de posición para jugar al pádel.

Con esta propuesta el ciclo máximo de días trabajados sería de 7 días. Actualmente son 8, y no pocos ciclos.

Hilando más fino aún, si además de los descansos iguales para todos **DESAPARECIESE el ORDINARIO y RELEVANTE** y fuésemos toda **UNA SEMANA DE CADA**, además de conseguir la **IGUALDAD TOTAL** coincidiríamos en los turnos de trabajo.

TODO esto lo conseguimos en el SAMA y fue rubricado por todos los sindicatos y por la empresa. **FUE UN ACUERDO DEL CONVENIO.**

Además, en la firma de ese convenio, se nos acusó y se nos sigue acusando a día de hoy que desde CUT jamás se consiguió nada para los ambulantes. Es más, se nos reprocha que por nuestra culpa han aparecido los **ambulantes con descansos desplazables.**

Y es cierto esto último, pero tú, ambulante que lees este artículo ¿qué hubieras preferido? Lo que teníamos anteriormente, donde los últimos 120 ambulantes conocían sus descansos quincena a quincena, o conocer tus descansos de todo el año como los fijos, fiesteros y ambulantes con descansos fijos y, que de esos 120, 80 tuviesen alguna modificación en sus descansos. (Por cierto, estos descansos los podía modificar la empresa a su libre albedrío y



era y es misión del comité de empresa el estar vigilante del uso que de este artículo hiciera la empresa para que existiera igualdad entre estos 80 compañeros).

A la firma de este último convenio 2019-2023, SATTRA se jactó de haber conseguido rebajar, aunque prometieron quitar los 80 (ya sabéis, una de esas líneas rojas) a 40 ambulantes con descansos desplazables. Lo que venden como mejora, es una pérdida para los 40 compañeros que se quedan porque les van a desplazar el doble que antes con 80 e incluso les quitarán servicios por “ver servicios” que es casi peor.

Y para el resto de ambulantes más de lo mismo: una cosa es conocer los servicios y otra conocer los descansos durante todo el año.

Lo que falta es personal para que se repartan los “ver servicios” ocasionados por las incidencias de última hora que siempre las va a haber.

Lo malo bien repartido menos malo es.

EL PRIMER ENGAÑO

La empresa propuso un calendario anual sobre 20 posiciones (4 x cuadro de 5 posiciones) llevando **dos líneas** los fijos, pero estos últimos, animados por sus sindicatos y por su propio egoísmo, se negaron en rotundo.

Ante el descontento que esta propuesta provocó en la plantilla, el resto de sindicatos propuso llevar a votación lo firmado en el SAMA (**¡firmado por todos!**) o mejorar los cuadros de descansos habidos hasta ese momento. Y, o desilusión, esta vez ganó la

opción para mejorar los cuadros de descanso.

Perdimos lo que YA se firmó en el SAMA saliendo como máximos perjudicados los mismos de siempre, los ambulantes.

SEGUNDO ENGAÑO (Vuelta a la actualidad)

En la negociación del convenio firmado hace unos meses, o casualidad, por segunda vez se acordó seguir tratando FUERA de la negociación propia del convenio los **cuadros de descanso iguales para todos** creando para ello una comisión.

De nuevo, el resto de sindicatos vuelven a tomarnos el pelo.

En la segunda reunión de dicha comisión, el resto de sindicatos, por mayoría, le dicen a la empresa que de **descansos iguales para todos** ni hablar, que ahora lo que quieren es el 50% en fin de semana para todos. El problema es que aún no sabemos cómo se va a hacer.

Pero con esto, que estaría muy bien si fuera posible claro que sí, no igualaríamos ni de lejos todas las mejoras que habíamos conseguido anteriormente en la firma del SAMA.

Nos engañan y nosotros nos preguntamos:

¿Quién tiene esa propuesta de calendarios al 50% de descansos iguales para todos? Si esto es posible ¿Por qué no se han aplicado ya en este año 2023 tras la firma del convenio? ¿Qué nos ocultan? **¿POR QUÉ NO SE PREGUNTA A LA PLANTILLA?**

Aducen que esto se ha votado ya muchas veces y que no están dispuestos los fijos

(egoístas) a llevar dos líneas. Pero, a todos los ambulantes que habéis entrado después del 2016 y no se os ha preguntado nunca ¿Tenéis derecho a ser consultados? ¿Vale más el voto de un fijo de línea que el de un ambulante? ¿POR QUÉ NO SE HA DADO PUBLICIDAD A ESTE TEMA? ¿Por qué esta decisión tan importante y que nos afecta a todos la toma el comité por mayoría y no por unanimidad? CUT está siempre a favor de unos **descansos iguales para todos**, sean los que sean. CUT siempre defenderá **descansos iguales para todos**, sea a propuesta de SATTRA, de la empresa...

Con esta propuesta ¿Los fijos en línea seguirán llevando una sola línea? ¿Las líneas que tienen coches impares podrán aplicar ese 50% en fines de semana? ¿Por qué lo que funciona a la perfección en Madrid (EMT) no puede funcionar aquí? Al resto de sindicatos ¿Por qué se está favoreciendo que unas líneas tengas más descansos que otras en fin de semana? Las líneas que tienen menos posiciones tienen más descansos al año en fin de semana. Y eso no puede ser, queremos una igualdad de verdad para toda la plantilla.

Y, para terminar, el día de descanso que hemos conseguido para este año 2023 (y otro para el 2024) ¿A qué esperan para decirnos como lo van a aplicar?

Desde CUT proponemos que esos dos domingos al año que nosotros desplazamos al sábado se apliquen sobre esos dos días de reducción de jornada, quedando como **cuadro de descansos iguales para toda la primera propuesta nuestra** que entregamos allá por el año 2010. Se podría aplicar ya para el año que viene e incluso sobraría un día de descanso porque es año bisiesto.

Desde el CUT tenemos la solución, los descansos tienen que ser del CONDUCTOR y no del BUS. De esta manera, conocerás tus descansos hasta que te jubiles. Igual que tenemos un calendario perpetuo de vacaciones lo tendrías para tus descansos.

CUT apostamos por la **IGUALDAD**, por unos **cuadros de descansos iguales para todos** y por una renovación de los turnos de trabajo **eliminando el ordinario y relevante** por antigüedad.

Corren nuevos tiempos y el cambio por la igualdad, tan cacareado por todos, tiene que ser un **CAMBIO REAL YA**.

El lema de SATTRA es “Que nadie decida por ti. Entonces ¿Por qué no quieren que votemos?”

Para más información y aclarar cualquier duda, estamos a vuestra disposición.

Juan Carlos Cortés (Ex-Vocal CUT)

Mobbing

Somos trabajadoras y trabajadores y se nos tiene que respetar como tales. Se están volviendo a recibir quejas en nuestra sección sindical sobre el abuso de

los mandos intermedios Operadores SAE, inspectores de entrada y salidas, etc., con los trabajadores, tanto en las malas formas en el trato, como en el hostigamiento

a la hora de la realización del trabajo, y hasta en algunos casos culpabilizando al trabajador de la avería que está comunicando “obligándole” a continuar el servicio a pesar de la existencia de esa avería, con la gravedad que esto conlleva.

Si estás sufriendo presión laboral tendente a la autoeliminación mediante tu denigración laboral, estás siendo víctima de **acoso moral (mobbing)**.

Si este ataque es continuado y te ha producido daños psíquicos, puedes acreditar mediante una pericial médica, que tu estado mental ha sido alterado directamente por hostigamiento laboral de manera tendenciosa (presión laboral respondiendo a un plan, explícito o implícito), y tienes el deber de denunciarlo por tu bien, el de tus compañeros y el de la empresa.

Recordamos a todos los trabajadores que existen unas **leyes de seguridad e higie-**

ne en el trabajo y un protocolo recogido en el Manual de Comunicación del SAE que protegen al trabajador, y que la empresa aboga por su estricto cumplimiento, y que no existe excusa para que los mandos intermedios dejen de tratar con el máximo respeto y dignidad a cualquier trabajador.

Ponte en contacto con CUT. Ante cualquier acoso o coacción por parte de estos mandos, ya sean Inspectores, encargados de taller o jefes de cualquier departamento, no dudéis en denunciar el hecho acaecido, haciendo un escrito como establece el **Plan de Igualdad con el protocolo de actuación ante denuncias de acoso moral “mobbing”** y otros que, junto al **manual de Uso y Comunicación SAE** está publicado en nuestra web: <https://www.cutaragon.org/cut>

CUT AVZ (Área de Igualdad)



Reunión coordinación

La Dirección de Avanza alarga el verano

Este miércoles, 13 de septiembre, se ha celebrado reunión de Coordinación y

Desarrollo entre la Dirección de Avanza y los representantes de los trabajadores, en la que se han tratado los siguientes asuntos:

Puntos CUT:

1- Artículo 14 Convenio Colectivo: en un apartado de este artículo, se especifica literalmente que *“Cuando exista la necesidad de cubrir puestos de trabajo con jornada de tiempo completo o de tiempo parcial, la empresa informará de las mismas por los medios de comunicación habitual a los trabajadores y trabajadoras, así como al comité de empresa.”* Por lo que solicitamos a la empresa que dé cumplimiento íntegro al citado precepto, ya que hasta ahora no viene siendo así.

Avanza: lo tenemos en consideración.

2- Tablones secciones sindicales: solicitamos a la empresa que, al igual que ocurre en la Sala de Caja para los conductores, se instalen en Taller y el local del “Caracol” los tablones de anuncios correspondientes a las diferentes secciones sindicales.

Avanza: estamos mirándolo, pero hay un problema de espacio.

3- Parada línea 38: solicitamos a la empresa, para que a su vez dé traslado al departamento municipal que corresponda, que se repare el firme de la calzada correspondiente al poste nº 602, de denominación “Miguel Servet/Belchite”, de la línea 38, ya que se encuentra en un evidente estado de deterioro.

Avanza: ya se ha dado traslado a Movilidad.

4- Bus 4960: hemos observado que la máquina que valida títulos digitales a través de dispositivos móviles en el bus 4960, lleva tiempo sin funcionar. Solicitamos que

se repare de forma inmediata y que mientras esto sucede, el citado bus no preste servicio.

Avanza: ya se ha solucionado.

5- Cuadro “Tarifas Vigentes”: solicitamos a la empresa que actualice el cuadro de “Tarifas Vigentes” existente en una parte de los autobuses de la flota, ya que en su fecha no se contempla la última prórroga estatal del programa de reducción de tarifas hasta el 31 de diciembre del 2023.

Avanza: ya se ha solucionado.

6- Bus 4869: solicitamos a la empresa que el actual espejo retrovisor interior (cuadrado y plano) de la puerta trasera de descenso de viajeros del bus 4869, sea sustituido por uno circular y panorámico. Acorde al original con el que venía equipado el citado vehículo.

Avanza: ya está solucionado.

7- Hojas de reclamaciones: solicitamos a la empresa que dote y reponga en todos los buses de la flota las preceptivas hojas de reclamaciones a disposición del público usuario.

Avanza: todo el conductor que quiera coger hojas de reclamaciones, tiene a su disposición en la oficina de salidas.

CUT: ya saben ustedes que la responsable de que haya hojas de reclamaciones en los autobuses, es de la empresa, no de los conductores. Además, cuando los conductores van a Salidas, todavía no saben si en el bus que se les asigna hay o no hay hojas de reclamaciones, en algunos autobuses, no hay.

Avanza: se ha revisado y ahora ya hay en todos los autobuses.

8- Fiestas pagadas: solicitamos a la empresa que anule la instrucción dada a los trabajadores de Taller por la que no se les permite la solicitud de fiestas pagadas en formato papel, para que ambos formatos, el digital y el físico de papel convivan en las citadas solicitudes.

Avanza: lo valoraremos, aunque para nosotros es mejor que se pidan todas digitalmente.

Asuntos pendientes:

- **Desperfectos estructurales detectados en el bus 4211 (pendiente de contestación desde el mes de julio):** Avanza contesta que no está finalizada todavía la intervención en ese bus.

- **Cierre de una ventanilla de Caja en agosto:** Avanza contesta que fueron solo unos días y por una baja sobrevenida de uno de los trabajadores, que les fue imposible cubrir a tiempo.

- **Ausencia de protección de la caña de dirección del volante en el bus 4855 (pendiente desde agosto):** Avanza contesta que se revisará.

- **Avería máquina hidrolimpiadora de motores de Taller:** Avanza contesta que

ya se ha sustituido por una máquina nueva.

- **Averías y desperfectos bus 4860 (pendiente desde agosto):** Avanza dice que se toma nota y que lo revisará.

VALORACIÓN

Otra oportunidad perdida por la Dirección de Avanza para contestar de forma efectiva a las necesidades de sus trabajadores.

Y es que no es oro todo lo que reluce. A pesar de que, en una parte de puntos, la respuesta es “ya se ha solucionado” (cuando además en algunos casos no es del todo así), muy poco que destacar de una reunión que se ha desarrollado entre la cada vez más abultada acumulación de asuntos pendientes de contestar, a la que se suman los nuevos asuntos que se le plantean a Avanza y de los que, una buena parte, seguro que vuelven a quedar pendientes para más adelante, entre los ya consabidos “nos tomamos nota” y “se revisará”.

Lo único que no necesita aclaración, es que con una Dirección empresarial socorrida y a la contra, y un Comité de Empresa que ni está ni se le espera, las necesidades de los trabajadores quedan encalladas y en un segundo plano.

CUT en Avanza Zaragoza

Atrapado en el tiempo



Rubén Gracia

Regresé hace unos pocos días de vacaciones. La desconexión ha sido total. Regresé con energías renovadas y la templanza al cien por cien. He vuelto con más ganas que nunca. Pero nada, no he

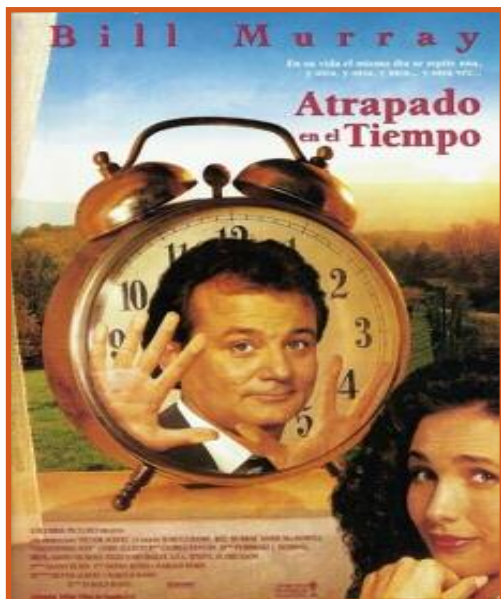
necesitado más que un día de servicio para que toda esa energía se disipase, se esfumase. Ante la sinrazón de unos horarios adecuados a los tiempos en los que se podía ir a 50km/h, la desidia de los reguladores, la falta de empatía de algún com-

pañero que aún no tiene muy claro que hacemos (o deberíamos hacer) por aquí, no me queda otra que volver a las “andadas” y ser el malo de la película conduciendo a reglamento, solicitando el aviso de relevo, ausentándome justificadamente cuantas veces considere necesarias...

Tan sólo un día ¡Uno! Y ya estoy con la misma sensación de amargura de siempre. Esto es desesperante. No dejo de repetirme una y otra vez, tranquilo, solo te faltan 6 horas. Tranquilo, solo te faltan 5 horas. Tranquilo...

Todo mejora cuando cae en mis manos unas coplillas del Sindicato Aragonés Regional... sí, sí, esos que no se definen políticamente, pero se escudan bajo la bandera de Aragón, nuestros “hermanos de nómina” que acto seguido nos señalan como sus enemigos y nos llaman hienas. Los que si no existiera Chabier Anadón tendrían que crearlo, o hacer una tira cómica porque no les da para más. “Ahí erradica la cuestión”.

Aún me quedan 3 horas, tranquilo. Mientras, me da por pensar (poco). Cómo es posible que, siendo la cuarta ciudad del estado, o de España para que nadie se moleste, estemos como estamos: líneas y recorridos obsoletos, clientes en las paradas aguantando estoicamente bajo el sol tiempos de espera de 15 minutos, buses en condiciones terciaristas. Como es posible que el ayuntamiento haya prorrogado la contrata y en esta ciudad no se hayan levantado sus gentes y salido a las calles a protestar. No me cabe en la cabe-



za. Estamos aborregados totalmente. Pan y circo. ¡Hoolaa, holaaaa!

Solo me queda una hora. Seguimos en la lucha, en derribar barreras. Pero con este comité, no. Este comité está acabado. La empresa con este comité, con esta presidencia, se nos ríe de nosotros en nuestra cara. Se nos descojona. Si queréis otro convenio como el anterior, firmando por debajo del IPC mientras el presidente y cía. nos metían el miedo porque se aproxima el fin de la contrata, los de las líneas rojas que se convirtieron en comisiones de humo, los del insulto y la descalificación constante ante la falta de propuestas, ante la falta de ideas, pues sigamos así. El cambio está en nuestras manos, en nuestros votos.

¡ELECCIONES SINDICALES YA!

Rubén (Delegado Sindical CUT)

Reunión movilidad

El Comité de Empresa se lamenta del incumplimiento del acuerdo SAMA que firmó con Avanza en el mes de julio y que supuso la desconvocatoria de la huelga.

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 30, 33, 35, 40 y 54, arrojando los siguientes resultados por trayecto en cada una de ellas:

- **Línea 30:** laborables y sábados, no hemos detectado problemas en los tiempos de recorrido.

Festivos: precisa incremento de 1 minuto, solo en algunas franjas horarias.

- **Línea 33:** laborables: en sentido “Delicias” precisa incremento de 1 o 2 minutos, mientras que en sentido “Pinares de Venecia” precisa incremento de 1 a 3 minutos.

Sábados: en sentido “Delicias” precisa un incremento de 1 a 3 minutos, de 7 a 13 horas, y de 1 minuto por la tarde. En sentido “Pinares de Venecia”, precisa de 2 a 3 minutos todo el día.

Festivos: en sentido “Delicias” precisa un incremento de 1 a 3 minutos, de 12 a 20

horas, mientras que de 6 a 7 horas precisa de 3 a 4 minutos más. En sentido “Pinares de Venecia” precisa un incremento de 1 a 3 minutos durante todo el día.

- **Línea 35:** laborables: en sentido “Seminario” precisa de 1 a 2 minutos, tanto de 8 a 9 como de 14 a 19 horas. En sentido “Parque Goya” precisa de 1 a 3 minutos todo el día.

Sábados: en sentido “Seminario” precisa incremento de 1 a 3 minutos, de 7 a 17 horas, y de 2 minutos a partir de las 21 horas. En sentido “Parque Goya” precisa un incremento de 2 a 3 minutos, en determinadas franjas horarias.

Festivos: en sentido “Seminario” precisa un incremento de 1 a 4 minutos durante todo el día. En sentido a “Parque Goya” precisa un incremento de 2 a 3 minutos, de 11 a 16 horas, de 3 minutos a partir de las 22 horas.

- **Línea 40:** laborables: en sentido “Plaza Aragón” solo precisa ajustes puntuales de 1 minuto a las 11, 14 y 21 horas. En sentido a “San José” precisa incremento de 1 minuto entre las 11, 18 y 22 horas.

Sábados: en sentido “Plaza Aragón” precisa incremento de 1 o 2 minutos a las 15 horas. En sentido “San José” precisa incremento de 1 a 2 minutos de 12 a 13 y a partir de las 23 horas.

Festivos: sentido “Plaza Aragón” precisa incremento de 1 minuto, de 10 a 13 horas y de 20 a 23 horas. En sentido a “San

José” precisa un incremento de 1 minuto, entre las 11 y 16 horas.

- **Línea 54:** no precisa cambios de horario.

- **Dirección Avanza:** hemos empezado a revisar las propuestas del ayuntamiento para revisar las mejoras y hacer nuestras propuestas.

- **Ayuntamiento:** los tres primeros cuadros de marchas que tenemos intención de implementar, de los tratados hasta ahora en anteriores reuniones, previo paso por el servicio jurídico del ayuntamiento y tras su aprobación política en el consejo de gobierno, serían los de las líneas 42, 44 y 53. Su implantación se llevaría a cabo después de las Fiestas del Pilar. En enero de 2024 se implementarían otras tres líneas y en abril de 2024, otras tres.

- **Presidente del comité:** esto supone incumplir el acuerdo SAMA que firmamos con la empresa para desconvocar la huelga del mes de julio, los cuadros de todas las líneas ya tratadas deberían entrar en servicio antes de las Fiestas del Pilar. No estamos de acuerdo con lo que se nos dice desde el ayuntamiento.

- **Ayuntamiento:** Informa de la **instalación de aseos** en el terminal de “Vadorrey” de la línea 39 y de los terminales de las líneas 21 y 23 en “Miralbueno” y “Siglo XXI”, todos ellos siguen pendientes de la solicitud de presupuesto por parte de Avanza.

En el caso del aseo de la línea 51 en el terminal de “Estación Delicias”, una vez elegido emplazamiento, el consistorio

sigue elaborando la memoria para su instalación.

También informa de que las solicitudes de señalización, bordillos y otros asuntos, siguen su tramitación. En cuanto a la instalación de plataformas en paradas para el ascenso/descenso de viajeros, hay solicitada la instalación de 5 plataformas durante 2023.

CUT hemos preguntado si hay previsión de ampliar el aparcamiento de autobuses, ya que es una necesidad evidente con la que se especuló hace tiempo. Desde el ayuntamiento se nos ha contestado que es una necesidad pendiente, pero no resuelta.

Acerca de los cuadros de marchas, también hemos preguntado que, teniendo en cuenta que el Ayuntamiento de Zaragoza ha prorrogado la concesión en los mismos términos a Avanza, si hasta ahora ha habido problemas judiciales para cambiar los cuadros horarios por su judicialización por parte de Avanza, hemos preguntado: **¿estos cuadros de marchas suponen hacer menos kilómetros?, ¿supone dar más tiempo de recorrido o solamente el intercambio de los minutos de unos viajes a otros?, ¿qué garantía tenemos los trabajadores de que esos cuadros de marchas lleguen a entrar en vigor y se mantengan?, ¿si los tienen ya preparados, nos los pueden mostrar?**

Desde el ayuntamiento se nos ha contestado que efectivamente se van a realizar menos kilómetros (sin especificarnos cuantos), así como que a día de hoy hay discrepancias entre los cuadros elaborados por Movilidad y los elabo-

rados por Avanza, también que los minutos incrementados no suponen un mero traspaso de unos viajes a otros (salvo en casos puntuales), que una vez puestos en funcionamiento se les hará un seguimiento y que, sin embargo, no nos los pueden mostrar todavía porque antes tienen que ser aprobados por el gobierno municipal.

VALORACIÓN CUT

Ahora, el Ayuntamiento de Zaragoza dice que no se siente preocupado por el acuerdo SAMA que, sobre la revisión de los cuadros de marchas, firmaron en el mes de julio Avanza y Comité de Empresa para desconvocar la huelga que el propio SAT-TRA había convocado. Los técnicos municipales dicen que el comité ya puede decir lo que quiera que, como pronto, los cuadros de marchas de las tres primeras

líneas se implementarán una vez pasadas las Fiestas del Pilar y que la implantación del resto (9 líneas en total), se demorará hasta el mes de abril de 2024.

Es decir, que la puesta en funcionamiento de los nuevos cuadros de marcha empezará, para tres líneas y como pronto, después de pilares... que cada un@ saque sus propias conclusiones. Esto, además, sobre unos cuadros de marchas “remozados” en su mayoría con un minuto arriba o abajo, que ya todos podemos intuir que van a ser insuficientes incluso antes de ponerlos en práctica.

De los aseos tratados y pendientes de instalación (los mismos de las últimas reuniones), más de los mismo, atascados en asuntos burocráticos.

CUT en Avanza Zaragoza

La Nota

Este mes la nota irremediadamente se la tenemos que dar a ese mando intermedio conocido por todos coloquialmente como “el autoescuelo”.

Conforme va pasando el tiempo sus actitudes y actos están demostrando claramente que deja mucho que desear.

Si ya en la pasada huelga, a la hora de sacar los coches tras los paros, encontrándose una conductora indispueta, se negó a proporcionarle traslado al centro de referencia diciéndole que se fuese por sus propios medios (que ya estaba perdiendo el tiempo), teniendo que ser trasladada con su coche particular por un miembro del

comité al centro hospitalario para que fuese atendida lo más rápidamente posible. Y posteriormente dijo que el tiempo que uno no está conduciendo no computaba como jornada.

Ahora dice que los conductores tenemos obligación de llevar hojas en blanco del autobús por si nos lo cambian.

Está claro que, o bien la empresa no le proporciona la información suficiente, o no le facilita la información necesaria para ocupar el puesto que desempeña.

Eso, o directamente “el autoescuelo” no fue el tiempo necesario a la escuela.

CUT en los medios de comunicación

A la atención del medio de comunicación

- **Asunto:** Día Mundial sin Coche y revisión cuadros horarios de las líneas de autobús urbano.

Zaragoza, a 15 de septiembre de 2023

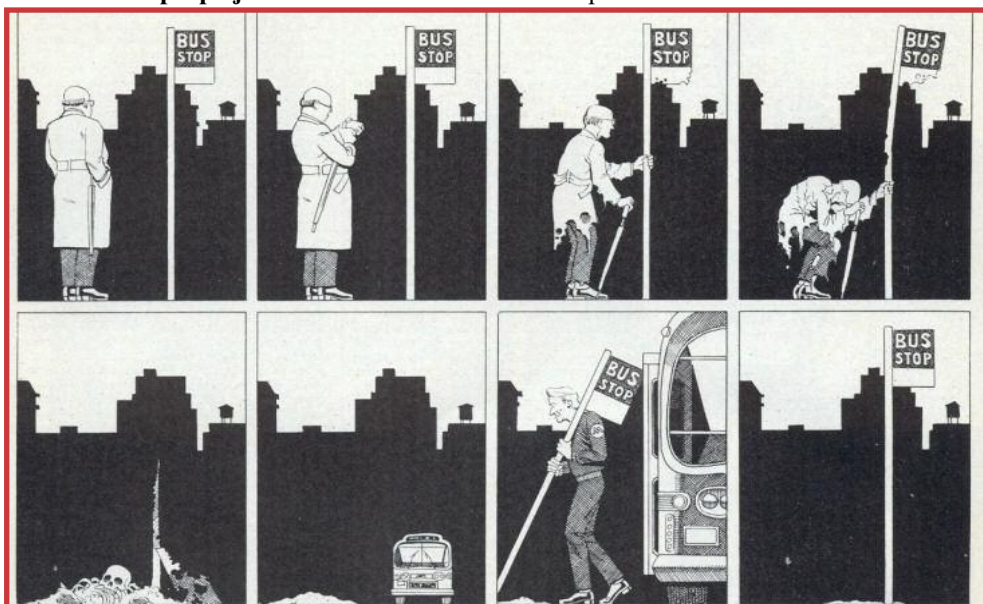
Desde el sindicato Colectivo Unitario de Trabajadores (CUT) en la empresa Avanza Zaragoza, empresa privada que se encarga de la gestión del transporte urbano de viajeros en autobús en la ciudad de Zaragoza, queremos comunicar a la opinión pública:

Con motivo de la celebración del Día Mundial sin Coche, que se celebrará el próximo 22 de septiembre y que a su vez se enmarca dentro de los actos previstos en la Semana Europea de la Movilidad, desde el sindicato CUT queremos mostrar nuestra perplejidad ante la decisión

adoptada por el Ayuntamiento de Zaragoza de establecer como uno de los actos centrales del programa, el corte al tráfico rodado del Puente de Piedra y de la calle de Don Jaime I de la capital aragonesa.

Desde este sindicato consideramos que este corte de tráfico responde a una mera justificación testimonial por parte del consistorio zaragozano, que desvirtúa el sentido reivindicativo del Día Mundial sin Coches y que, además, en la práctica va a tener como verdaderos damnificados a los usuarios del transporte público, es decir, a aquellos vecinos que habitualmente deciden utilizar el autobús urbano, prescindiendo de los vehículos privados en sus desplazamientos.

Y es que la enésima ocurrencia de este



ayuntamiento, supone que el próximo día 22, vayan a ser desviadas un total de 6 líneas de autobús urbano: 28, 29, 35, 36, 39 y el Bus Turístico, cuyos usuarios van a ver interrumpidos e incrementados sus recorridos, al tener que asumir un rodeo a través de la avda. Puente del Pilar y su propio puente, el paseo Echegaray y Caballero y la calle San Vicente de Paúl, ocasionando además, la saturación y el colapso de estas vías que ya soportan el paso diario de otras tres líneas de bus, como son la 21, 22 y 32.

Así pues, paradójicamente, los vecinos que se trasladen en bus desde los zaragozanos barrios de San Gregorio, Peñaflo, Montañana, Zalfonada, Parque Goya, Picarral, Arrabal, Barrio Jesús, La Jota o Vadorrey, van a ser los paganos del corte de dos vías directas de acceso al centro de la ciudad, en las que, además, no se produce ningún tipo de restricción de circulación de los vehículos privados, puesto que tanto el Puente de Piedra, como la calle Don Jaime I, son ya permanentemente de uso exclusivo de paso para el bus urbano y los taxis durante todo el año.

Esta planificación municipal de la Semana Europea de la Movilidad, que no contiene ninguna medida en su programación para favorecer el uso del transporte público, muestra de forma nítida la zozobra del equipo de gobierno municipal del PP en los asuntos relacionados con el autobús urbano de Zaragoza, al no abordar de una forma decidida asuntos tan importantes como la prioridad de paso o las vías de uso

exclusivo para el bus urbano, así como la reducción del tráfico privado en la ciudad.

Por otro lado, también queremos denunciar que la revisión y puesta en práctica de nuevos cuadros horarios para las líneas de autobús urbano, que la propia Consejera de Medio Ambiente y Movilidad, Sra. Gaudés, anunció en prensa este pasado miércoles, no responde sino a una campaña de publicidad y marketing promovida por el propio equipo de gobierno municipal, puesto que, la mayoría de las líneas afectadas apenas van a ver mejorados los márgenes de sus tiempos de recorrido.

Es el Servicio de Movilidad Urbana, con la supervisión del Gobierno de Zaragoza, el que ha decidido instaurar una suerte de “tarifa plana” en las correcciones de los tiempos de recorrido estudiadas hasta ahora, que se traduce en añadir 1 minuto más de recorrido a los cuadros de marchas de laborables para las líneas 33,35, 39, 40 42, 52, mientras que, en sábados y festivos, los incrementos se establecerían por franjas horarias y oscilarían entre los 2, 3 y 4 minutos, excepcionalmente.

Además de representar unos cuadros horarios que, en base a lo expuesto, consideramos que ya se encuentran desfasados incluso antes de su aplicación, la entrada en vigor de los mismos se ha anunciado “por entregas” fijándose un plazo de 6 meses para la revisión de tan solo 9 líneas (3 a finales de octubre, 3 en enero y otras 3 en abril de 2024), de las 43 líneas que componen la red de transporte, un plazo demasiado dilatado, para una simple ope-

ración de maquillaje en unos anacrónicos cuadros horarios que tanto trabajadores como usuarios vamos a seguir padeciendo.

Así pues este el panorama del privatizado servicio de bus urbano de Zaragoza, que se debate entre la alevosa prórroga de 4 años en la gestión de Avanza/ADO, la fallida reestructuración de una anquilosada red de transporte que data de los años 70, el récord de incendios y averías que asolan el funcionamiento de buses pretéritos, los anuncios fantasma de creación de líneas con autobuses eléctricos que a día de hoy

no existen o el eterno pago de sustanciosos montantes económicos al grupo multinacional Avanza/ADO que pretende seguir vampirizando un servicio público.

Y mientras todo esto ocurre, los zaragozanos, observando con estupefacción que resulta más fácil ver a la Alcaldesa Natalia Chueca montada a lomos de un perro volador, que en un autobús urbano de Zaragoza.

Fdo. Julio Sanz Fernández

Co-Portavoz CUT en Avanza Zaragoza

Mortalidad en el trabajo

El Ministerio de Trabajo ha difundido una estadística maquillada de la mortalidad en el trabajo que vendría a establecer un «descenso» de fallecimientos respecto al año 2022. El ejercicio pasado, se reconocía que casi 3 personas por día morían en su puesto o camino de él, y este año, la cifra habría bajado a casi 2 diarios, pero el descenso tiene truco.

Según la estadística de accidentes de trabajo publicada esta semana por el Ministerio de Trabajo, del total de fallecimientos, 277 se produjeron durante la jornada de trabajo, 43 menos, y 60 ocurrieron en desplazamientos al trabajo, los denominados in itinere, 14 menos.

La mayor parte de los accidentes mortales se producen por infartos y derrames cerebrales (126), accidentes de tráfico (42), caídas y colisiones contra objetos en movimiento (37). También se han computado atrapamientos y amputaciones y un

único fallecimiento por calor o insolación en ese periodo.

No obstante, hay que advertir que la estadística de siniestralidad está limitada por la acción de las mutuas de accidentes laborales y también por la propia Seguridad Social (INSS), ya que ambos actores ejercen de filtro para el reconocimiento del origen laboral de una dolencia, y en particular aquellas que provoquen el fallecimiento de la persona trabajadora, datos que no han sido recogidos por el Ministerio de Trabajo.

Por ejemplo, uno de los problemas a los que se enfrenta esta estadística es que las enfermedades de origen laboral, y en especial aquellas con resultado de muerte, es que no tienen registro.

Las estadísticas oficiales registran solo una parte de las enfermedades derivadas del trabajo, y en esto tienen un papel primordial las mutuas, que no tienen interés

en comunicar una enfermedad laboral, y la política de austeridad que rige en el INSS, que deniega por sistema las incapacidades.

Un patrón de error de estos datos lo refleja también el *Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2022* publicado en febrero de este año por Comisiones Obreras, dónde por ejemplo se reconoce la existencia de más de 11.000 casos de cáncer de origen laboral que no tienen reflejo en registro alguno, y de los cuáles la Seguridad Social sólo reconoce 20 en el año 2022.

Otra circunstancia que evidencia el falseamiento de los datos es el caso de la salud mental y las bajas psicológicas derivadas del puesto de trabajo. En el año 2022 tan sólo se han comunicado 113 partes por desórdenes mentales, lo que unido al hecho de que el cuadro de enfermedades profesionales no se incluye ninguna patología relacionada con los riesgos psicosociales del puesto de trabajo indica que, en

la práctica, los daños a la salud mental no se registran como contingencia profesional en España, a pesar de que las bajas y el recetado de ansiolíticos asociado a problemas laborales se ha multiplicado por 1000 en España.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que publica periódicamente el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) muestra la tendencia regresiva y evidencia cómo han empeorado prácticamente todos los indicadores de salud en los puestos de trabajo, por lo que las muertes asociadas a los mismos son todavía mayores que la estadística publicada, y esto sin contar con el empleo no registrado, silenciado oficialmente.



Recuerda...

JORNADA LABORAL

a) Horario

El conductor perceptor que acumule un retraso significativo sobre el horario de referencia, en el viaje anterior al relevo, comunicará dicha incidencia mediante un aviso codificado de fonía normal “AVISO RELEVO” al Centro de Gestión. El operador SAE realizará las acciones de regulación necesarias para que el relevo se realice

lo más ajustado posible al horario de cuadro no sobrepasando la jornada máxima diaria. Se entiende como retraso significativo el tiempo equivalente a la frecuencia teórica planificada de paso.

La jornada máxima diaria de servicio se establece en 8 horas y 19 minutos, durante toda la vigencia del convenio.

Vacaciones Art.60

e) Los trabajadores con hijos con discapa-

cidad a su cargo, tendrán preferencia para elegir el turno de vacaciones entre los turnos previstos cada año para la sección a la que pertenecen. Se asimilan a este beneficio los trabajadores cuyos cónyuges y/o parejas de hecho, y/o que acrediten convivencia y tengan una minusvalía reconocida igual o superior al 33%. Para esta decisión tendrán plazo hasta el día 12 de octubre del año anterior, salvo casos excepcionales.

Art. 61.- El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones anuales que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

PLAN DE IGUALDAD 5.4.- Vacaciones.

En los casos de nacimiento de hijo, el trabajador/trabajadora podrá acumular a la finalización del período de descanso por maternidad y/o permiso por paternidad, y en su caso si hubiera acumulado también el periodo de lactancia, el período de vacaciones anuales que tenga devengado.

Para todo el personal de la empresa con la quincena de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre 3 y 12 años, con el objetivo de hacer posible el disfrute de dichas vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de los hijos, previa

solicitud de aquéllos, la empresa se compromete a asignarles el disfrute de las citadas vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. En el caso de los trabajadores/trabajadoras, este supuesto será cuando el mes natural, no le corresponda en ninguno de los meses mencionados. Solo se aceptarán las solicitudes hasta el 12 de octubre de cada año, para poder planificar correctamente las vacaciones del resto de la Plantilla, además se estará a lo regulado en el convenio colectivo artículo 60 Normas Particulares II e)

Art. 82.- Cada conductor perceptor, antes de sacar el autobús de cocheras, deberá proveerse tanto de la hoja correspondiente al servicio del coche u hoja de anomalías como de la hoja de recaudación.

Art. 90.- Durante la realización del servicio, los conductores perceptores deben ajustar, en la medida de lo posible, la marcha del vehículo a fin de cumplir los horarios establecidos, tratando siempre de evitar circular inmediatamente pegado al autobús precedente. La incorporación de los autobuses al servicio y el retiro de los autobuses a cocheras se realizará por el itinerario establecido.



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

IPC. Según el INE, el IPC de julio de 2023 en el Estado español fue del 0,2%, quedando el interanual en un 2,3%. -----

Absentismo en Avanza Zgz. Según los datos proporcionados por Avanza, el índice de absentismo en el mes de julio fue del **12,23%** y por accidente laboral fue del 1,22% 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 proporcionado por la empresa, la plantilla actual es de 1246trabajadores, de los que 42 de ellos son eventuales. -----

TJUE falla contra España y pide indemnizar a los padres que hayan reclamado judicialmente su complemento de pensión. Los padres de dos o más hijos que se hayan visto obligados a acudir ante los tribunales para acceder a un complemento de su pensión de incapacidad permanente tienen derecho a una indemnización adicional, según recoge una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). El Tribunal Europeo considera en un fallo contra España que "una práctica administrativa consistente en denegar sistemáticamente la concesión de este complemento a los padres e ignorar de este modo las consecuencias que deben extraerse de la sentencia dictada en 2019, en la que el TJUE declaró que la concesión reservada únicamente a las madres es discriminatoria, somete a los padres a una doble discriminación". -----

La edad real de jubilación alcanza por primera vez los 65 años. La fecha efectiva de retiro se ha retrasado más de un año en una década, aunque el promedio se sitúa dieciséis meses por debajo de lo que marca la ley y menos del 7% de los trabajadores se retira ahora con 67 o más. La edad media efectiva a la que los trabajadores se jubilan en España ha alcanzado los 65 años hace unas semanas, una barrera histórica que, no obstante, se mantiene dieciséis meses por debajo de la legal, que es de 66 años y cuatro meses salvo que se tengan derecho a retirarse a los 65 por tener cotizados más de 37 años y nueve meses. -----

El descanso emocional: tan importante como el físico. El descanso emocional es necesario precisamente porque existe la fatiga emocional. Hay situaciones en las que mantenemos en el tiempo un tono emocional muy alto. Esto provoca una fatiga que no se puede catalogar como mental o física, pero que tiene efectos similares. En el mundo se habla más de fatiga física o mental, que de agotamiento emocional. Por eso, el tema del descanso emocional no le resulta familiar a muchos, que lo confunden con el descanso intelectual o el ocio. Aunque el descanso emocional puede ser más sencillo en estos contextos, también tiene particularidades propias. Lo más importante es que aprendamos a reconocer los estados de cansancio emocional y a identificar las actividades que ofrecen un descanso en ese ámbito.

