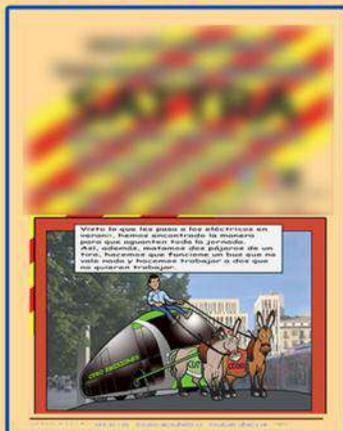


## Los que tenían que estar aquí "en-cabezando" la negociación



## Se dedican a esto



# entalto

Depósito legal: **Z - 593 - 89**

Edita e imprime

**COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES**

**C/ Ventura Rodríguez, nº 10 - local**

**50007 - Zaragoza**

**Tfno./Fax 976 389 713**

**Tfno. móvil 607 281 188**

**Sección sindical Avanza ZGZ**

**C/ Miguel Servet, nº 199**

**Tfno/Fax 976 595 113**

Web

e-mail

**www.cutaragon.org cut1985@gmail.com**



Facebook: **Infocut Zaragoza**



X (Twitter): **@CutAragon**



Instagram: **@cut\_aragon1985**

## Sumario

Editorial .....	1
Sin pasos no se deja huella .....	3
Sartta de mentiras .....	5
Decadencia absoluta .....	7
El recuerdo de las 13 rosas .....	8
Estrés térmico .....	10
Acción Sindical CUT .....	11
El subrayado .....	19
Recuerda .....	20
La Nota .....	21
Accidentes laborales .....	22

## editorial

*... pero al llegar septiembre, vaya, vaya... aquí hay SAMA*

El 4 de septiembre, ese es el día que ha elegido el SAMA como contestación a la propuesta de Ugt y Ccoo de “juntarnos” con la empresa –lo de reunirnos en este momento es un término que queda muy grande-, para... ¿alguien sabe para qué?

Septiembre, la oveja negra acostumbrada a recoger la resaca veraniega, hace que el comité empiece el curso como los malos estudiantes, con el convenio pendiente y en la repesca del SAMA.

Resumamos: la Dirección de Avanza pasa de sus trabajadores, se va de vacaciones y deja la negociación del convenio empanatada. El Comité de Empresa, jugando a las cucañas, sacude un palo al aire y solicita una reunión en el SAMA, a ver si hay suerte y le dan alguna chuchería. Y el SAMA, el árbitro de las cucañas, envaletonado por el protagonismo gratuito que le da la representación de los trabajadores y temeroso ante la posibilidad de joderle las vacaciones a algún mandamás de la Dirección de Avanza, nos cita a todos el día 4.

Y entre todo eso, los trabajadores del bus urbano, ¿qué pintamos allí?... unos u otros nos lo tendrán que explicar: tras medio año de media negociación, 17 reuniones de cháchara, unas actas telegráficas que no sirven para nada y sin una puñetera propuesta por escrito desde que se presentó la plataforma, ya nos contarán

a qué vamos al SAMA. Compañeros, en el CUT estamos como el resto de vosotros, esperando que los demás sindicatos nos lo expliquen.

Podríamos pensar que quieren ir a desatascar algo, pero el único atasco en la negociación a día de hoy, es el estreñimiento táctico que padece la portavocía del comité y que, paradójicamente, lo único que provoca es que la negociación dé ganas de cagar. Podríamos pensar que, ante una hoja de ruta que no existe –esa de la que tanto habla Sattrra, pero que nunca ha sacado–, el resto de sindicatos tiran de ocurrencias con las que cubrir el expediente para poder justificar que en la negociación del convenio “lo importante, es participar”, aunque nos acaben llevando a todos a la ruina. O, podría ser también, que nos lleven allí para teatralizar el enésimo simulacro de negociación, en el que los trabajadores, además de salir escaldados, no tengamos el derecho a decir ni mu.

No lo sabemos. Lo que tenemos claro es que, con este movimiento, el actual Comité de Empresa lo único que demuestra es que no tiene ninguna confianza en sí mismo, mucho menos en su actual por-

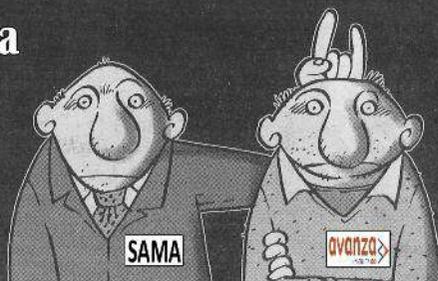
tavoz y menos todavía en que la negociación pueda llegar a buen puerto. Mientras, esto sigue igual o peor.

Por nuestra parte, CUT, que en vista de la degradación a la que está siendo sometida la representación de los trabajadores, en el pleno del mes de julio tuvimos una presencia meramente testimonial, fuimos testigos del enésimo bordillazo de un comité que amenaza con acabar de destrozar la dirección de la representación de los trabajadores.

Nadie, ni los que mienten por escrito ni los que se dedican a cultivar la maledicencia del boca a boca contra nosotros, podrá decir que el rumbo que ha adoptado el resto de sindicatos es responsabilidad, ni tan siquiera por casualidad, de la gente del CUT.

Hace tiempo que dejamos de creer en un Comité de Empresa con un afán suicida de desautorizarse y desprestigiarse a sí mismo, en el que no cumplir lo que se aprueba, ha dejado de extrañar. Nuestra presencia en él se limita estrictamente a lo que exige la ley. Continuamos en el mismo, única y exclusivamente, por el sagrado respeto que profesamos a los trabajadores. Por nada más.

## El Comité solicita negociar el convenio en el SAMA



Los acontecimientos, tozudos, no paran de darnos la razón. Este comité es un despropósito que amenaza con llevarse por delante la lucha presente, pasada y futura de unos trabajadores serios y responsables que no merecen esta representación.

Tienen que dejar hablar a la plantilla, los trabajadores tienen que poder elegir. Y mientras esto no ocurra, la plantilla de trabajadores tiene que tutelar todas y cada una de las decisiones que su órgano de representación quiera adoptar.

Esto es imprescindible porque precisamente el sindicato que ostenta la portavocía de los trabajadores, el que debería estar forzando la negociación en el mes de agosto, ese que tiene una alergia compulsiva a preguntarle a los trabajadores -por ejemplo, si están contentos o no con la forma en que se está llevando a cabo la negociación-, el “pseudosindicato” que espera que un golpe de suerte en el SAMA le ayude a poner tiritas al convenio, el mismo que lleva meses intentando convocar una huelga –que es en realidad un huelga contra su propia gestión- para que seamos directamente los trabajadores

los que tengamos que negociar en la calle y con nuestro dinero, lo que ellos son incapaces de hacer en la sala de reuniones, ese sindicato, Sattrra, que hoy dice una cosa y mañana otra, dedica su tiempo a insultar y difamar a troche y moche en sus panfletos, intentando ejercer nuevamente de copia chabacana de otro sindicato, al que no le llegan, ni en el fondo ni en las formas, a la suela del zapato.

Y es que donde hay que pintar algo es en la mesa de negociación, no en un panfleto, pero para ello ese sindicato, Sattrra, tiene dos problemas: la mala conciencia que gasta por el destrozo que nos hizo a todos los trabajadores en el convenio anterior y la certeza que tiene de que los del CUT, que habremos pisado mil callos por decir las cosas claras, sin embargo, no nos hemos vendido jamás.

Que tomen buena nota de lo uno y de lo otro, sin en algún momento quieren pintar algo en esta empresa y fuera de ella.

**CUT en Avanza Zaragoza**

## Sin pasos no se deja huella



Todos sabemos que los orígenes de los derechos laborales que también son considerados derechos humanos fueron conseguidos con mucha lucha, unión y sacrificio.

Todo esto en estos tiempos no está considerado.

Las personas acuden a su puesto de trabajo como si nada tuvieran que hacer por mejorar. Encadenados a una “santa comodidad” que no es real y lo que tenemos ha costado mucho conseguirlo y no es porque las empresas nos tengan

aprecio, si por ellas fueran ni nos pagarían. Pero vamos, podéis seguir sacando la cara a la mano que os da de comer mientras con la otra estira de tus entrañas para sacar lo máximo de ti.

Cierto es que todo esto es a nivel general y que eso de hablar de la lucha obrera no cuaja. Es más, hay gente que se queda con cara de poema (jóvenes y no tan jóvenes). De lo contrario, de fútbol entienden un montón, nombres de jugadores, fichajes multimillonarios, etc. Bueno, cada cual se entretiene como quiere, pero los señores que se dedican al fútbol profesional no van a informarse de cómo estamos nosotros. Si se tuviera el mismo entusiasmo en saber de fútbol como en todo lo relacionado a derechos laborales, cambiaría todo a mejor.

No podemos perder el interés de luchar por nuestros derechos, porque entonces los caminos se cierran y no habrá avances, habrá retrocesos.

No se puede pensar que está todo acabado y dejar de seguir, estaríamos colaborando en nuestra extinción, y hay que seguir adelante, aunque sea en horas bajas. Hay que saber estar en las duras y en las

maduras. Sobre todo, porque hay que respetar a las personas que han luchado por nosotros, personas que están jubiladas y volverían solo por volver a luchar, y personas que están a punto de jubilarse y que se quedarían por seguir luchando, es de una entereza increíble.

Hay que seguir dejando huella y para ello seguir adelante, los obstáculos siempre estarán y es lo que hace que las cosas se consigan con valor.

Plasmar todo esto en esta sociedad cuesta mucho y es difícil de entender, porque todas las personas tienen su día a día con sus correspondientes gastos y toda la gente se da cuenta de que el poder adquisitivo ha menguado.

Todo lo que gana un trabajador se lo gana bien ganado, hasta el último céntimo.

En la calle Miguel Servet, 199 (cocheras) entran todas las personas a trabajar, abajo y arriba. Y digo abajo porque las ruedas se mueven por el suelo y digo arriba porque hay que subir escaleras.

No entiendo cómo se puede tener la osadía de apedrear un sindicato siendo un trabajador más, tengan el puesto que tengan. Nunca se sabe si un día hay que lla-



mar a esa puerta. A lo mejor hay que cumplir alguna orden y al mismo tiempo apoyar simbiosis que dejan bastante que desear. Nada es lo que parece, pero lo parece.

Jamás hay que dar nada por perdido.

Por los que estuvieron, están y seguirán estando.

La lucha continua.

**Jeni, Delegada Sindical CUT**

## Sartta de mentiras



*“La terquedad en creer que únicamente las propias ideas son ciertas es, casi siempre, una señal de falta de **argumentos**. Por eso, es mejor alejarse que perder el tiempo con el necio. Es mejor ocuparlo con quien **intercambia razones** con ingenio, agudeza y agilidad mental. Porque brinda el gusto de disfrutar el derecho personal de alejarse del disparate de la ofensa”.*

Cuando uno lee un panfleto en el que, desde la primera página hasta la última, incluidas portada y contraportada, son un continuo de insultos, amenazas, mentiras, faltas de respeto y descalificaciones a los representantes y afiliados del CUT, tales como: vagos, sinvergüenzas, estúpidos, tontos, impresentables, mamadores y chupaculos; y en donde no se argumenta nada, ni se rebate nada de nada, uno se para a pensar cuál es el propósito de publicar semejante **basura**.

El primero, a mi modo de ver, es esconder vuestra incompetencia. Cuatro veces os habéis llevado un NO ante una propuesta de paros, y en vez

de hacer autocrítica y mirar más allá de vuestro ombligo, como siempre acudís al insulto, al yoísmo, y a salir por la tangente. Y vuelta a empezar. Yo, yo, yo...

La segunda es hacer ruido. Pan y circo que se dice. Mientras la gente se entretiene leyendo como nos llamáis esto o lo otro, o que fijate tú que si el jubilado por aquí, el jubilado por allá, a la gente no le da por pensar en la “gran” negociación de convenio que estáis dirigiendo, o porque no tenemos todavía el registro de jornada, o que pasa con esos días de más de descanso que hemos ganado... Sois como el HOLA, o el PRONTO, **sensacionalistas**.

La tercera y más evidente, desahogaros. Lo entiendo, este trabajo crea mucho estrés, la verdad sea dicha, y a mí me pasa igual. Y que mejor manera de desahogarse que poner a parir a los demás, a diestro y siniestro, igual hasta creyendo que sois ingeniosos y divertidos. Os imagino leyendo vuestros artículos y diciendo: - “mira, mira co, ¡les he llamado mamadores y chupaculos en la misma frase! Joder JM, ¡eres un superdotao!”

Seguro que buscáis una repuesta acorde a vuestra inteligencia en nuestra revista. Con un folio en blanco bastaría. Yo me encargo.

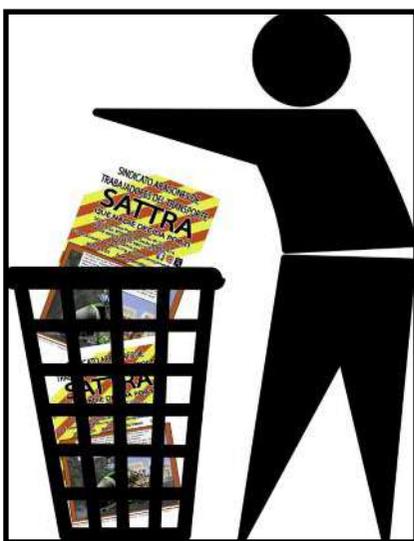
Como dice el primer párrafo, prefiero ocupar mi tiempo con quien intercambia razones con ingenio, agudeza y agilidad mental, y viendo vuestra última intervención en tv de eso vais justitos.

Nosotros, el CUT, tenemos argumentos. Tenemos claro lo que queremos para la plantilla, y también muy claro lo que no queremos.

Para acabar, a vosotros, los “luchadores, y los yo, yo y yo”, os voy a contar un cuento, porque igual **alguno** está bastante dolido y alude a ello en cuanto tiene ocasión. Cuando se acabó mi segundo contrato de 6 meses y no me renovaron, fuisteis los que os pusisteis en contacto conmigo, sin yo tener ni idea de quien erais y además no estar afiliado a ningún sindicato. Teníais mi teléfono y no al revés, qué casualidad. Me ofrecisteis la posibilidad de interceder por mí ante la empresa para que me volvieran a llamar, junto con otros compañeros no renovados, diez si no recuerdo mal. Mantuvimos una reunión en vuestro local en las Fuentes. Pero insisto, fue un “iluminado” de

vuestra cuadrilla, quien se puso en contacto conmigo, y no al revés. A los dos o tres meses la empresa me volvió a llamar, y yo lo agradecí. No sabía que ese hecho tenía que tener una contraprestación en forma de afiliación, y que os debía lealtad de por vida. Por abreviar la historia, no me volvieron a renovar una segunda vez y volví a entrar con un tercer número de nómina.

Faltó tiempo a vuestro sindicato para



acusarme en uno de esos artículos sin firma (que todos sabemos quién escribe), de “trabajador desafortunado”, tras ser nombrado Delegado Sindical del CUT. Intentasteis amedrentarme y desvelasteis, de manera sesgada y torticera, una vivencia personal que a nadie

le importaba. Pero así sois, de lanzar la piedra y esconder la mano.

Debisteis leer en un libro sobre el Síndrome de Estocolmo, y ahí que seguís, erre que erre. Aprended un poquito de educación, que no os vendrá mal.

Como sindicalistas, limitaditos. Como personas, que cada cual saque sus conclusiones. No vinisteis entonces a ayu-

darnos desinteresadamente, cuando en ese momento no sabíamos que hacer. Vinisteis a nosotros, como si fuéramos carroña y vosotros los buitres, a ver si pillabais algo de vuestro interés. Qué entrásemos de nuevo o no, os daba igual. De hecho, de ese grupo de 10 personas igual solo quedo yo. Así que, gran trabajo amigos.

Y yo, ahora, con el tiempo me pregunto, ¿qué tipo de chanchullos os traeríais entonces con la empresa para jugar

con los puestos de trabajo de diez personas? Seguíis las mismas tácticas que aplicaban vuestros maestros de UGT, firmando convenios con nocturnidad y alevosía.

Así sois, déspotas, chulos y arrogantes. Estáis en esto del sindicalismo por interés propio, y no por el colectivo.

¡Os gustaría ser como CUT, y lo sabéis!

**Rubén, Delegado Sindical CUT**



## Decadencia absoluta

La dejadez e incluso desidia que se está padeciendo en taller, lo están sumiendo en la decadencia más absoluta.

Es más que patente la falta de material y sobre todo de personal que precisa taller para que vuelva a unos niveles aceptables, ya que, actualmente es inaceptable lo que estamos padeciendo.

Todos vemos y padecemos el estado lamentable en el que se encuentra la flota, dado que como ya se ha dicho, la falta de material y de personal es patente.

Antes, al iniciar el servicio junto a la hoja

de recaudación te entregaban la hoja de anomalías del bus en la cual estaban anotadas las posibles anomalías/averías que se podían dar, aparte, en la propia hoja había un apartado para poder escribir por si se necesitaba hacer algún tipo de aclaración sobre la avería comunicada. Esa hoja al encerrar el coche, en la gasolinera, te la recogían e iba a taller y tras la comprobación y actuaciones necesarias quedaba archivada. En caso de comunicarse una avería y esta no ser reparada, siempre se podía solicitar la hoja para poder com-

probar que dicha avería había sido comunicada.

Ahora las averías se comunican mediante CUBE, todos vemos como día tras día comunicamos averías y estas no son reparadas, esta situación nos llega incluso a dejar de comunicarlas.

Todo esto se debe a una estrategia establecida, ya que la empresa se mueve por estadísticas y “al no haber averías comunicadas” y no poderse comprobar la comunicación de estas (ya que misteriosamente desaparecen) unido a la mencionada falta de material y de personal, junto a la externalización de las tareas hace que la flota esté como está.

Es primordial el comunicar todas las averías en el CUBE, aunque estas no sean reparadas, día tras día, por lo menos que se les rompa las estadísticas o que se tomen la molestia de hacerlas desaparecer.

Si la dejadez, desidia y decadencia de

taller mencionada está más que demostrada, mención especial a las condiciones climáticas que los compañeros de taller padecen.

Si bien en Prevención de Riesgos Laborales está establecido que la temperatura óptima no debe pasar de 26° estableciendo un máximo de 30°, está claro que esta premisa no se cumple.

Es urgente la adaptación de taller, ya sea colocando ventiladores, extractores, cañones de frío, paneles evaporativos o tantos aparatos de aire acondicionado como sean necesarios.

Mientras llega esa adaptación es primordial que se establezca un punto como -refugio climático- para que los compañeros de taller puedan acudir a él siempre que lo necesiten.

Por nuestro bien no dejemos de comunicar las averías.

**Área Prevención CUT**

## El recuerdo de las 13 rosas



El 5 de agosto de 1939, a la salida del sol, trece mujeres de entre 18 y 29 años fueron sacadas de sus celdas de la Cárcel de las Ventas, en Madrid, y fusiladas

contra el paredón de un cementerio. La Guerra Civil había terminado cuatro meses antes, pero el franquismo en el poder pretendió con sus muertes escar-

mentar y disciplinar a todas las mujeres republicanas. Las cartas que escribieron antes de morir, se convirtieron en símbolo de resistencia.

Lo único que les permitieron la noche del 4 de agosto de 1939, cuando ya sabían que al día siguiente iban a morir, fue escribir una carta, una sola cada una. En su celda de la Cárcel de Mujeres de las Ventas, con los ojos heridos por la falta de luz y la sal de las lágrimas, Blanca Brisac quiso hacerle llegar un último mensaje a

su hijo, al que ya no vería crecer. “Voy a morir con la cabeza alta. Sólo te pido que quieras a todos y que no guardes nunca rencor a los que dieron muerte a tus padres, eso nunca”. **Las personas buenas no guardan rencor.**

Hacia poco más de cuatro meses que había finalizado formalmente la Guerra Civil, pero la sangre de los derrotados seguía corriendo en España. El 1º de abril, Francisco Franco,

ahora consagrado dictador, había escrito su último parte de guerra: “En el día de hoy, cautivo y desarmado el Ejército Rojo, han alcanzado las tropas nacionales sus últimos objetivos militares. La guerra ha terminado”. La República ya no existía, había sido derrotada y reemplazada por una dictadura oscurantista que se prolongaría durante 36 años. Desde entonces, **los fusilamientos de los vencidos eran cosa cotidiana.**

En realidad, las trece jóvenes **fueron detenidas por repartir por Madrid unos volantes que proclamaban “Menos Franco y más pan blanco”**, aunque a ninguna de ellas se le pudo pro-

bar la acusación, porque no las capturaron en la calle, mientras supuestamente lo hacían, sino que se las llevaron de sus casas.

Para el Generalísimo -como ya se hacía llamar- matar era una manera más de disciplinar al país con mano de hierro. Por



eso, el final de la guerra no había terminado con las muertes. Se juzgaba de manera sumaria y se mataba

rápida y públicamente. Se trataba de hacer tronar el escarmiento para instalar de manera definitiva el terror.

En la Cárcel de las Ventas, en Madrid, esa noche del 4 de agosto **trece mujeres jóvenes esperaban la muerte.** Todas habían sido condenadas apenas 24 horas antes por un tribunal militar.

Las condenadas se llamaban Ana López Gallego, Julia Conesa, Victoria Muñoz García, Martina Barroso García, Virtudes González García, Luisa Rodríguez de la Fuente, Elena Gil Olaya, Dionisia Manzanero Sala, Joaquina López Laffite, Carmen Barrero Aguado, Pilar Bueno

Ibáñez, Blanca Brisac Vázquez y Adelina García Casillas.

Eran **modistas, pianistas, ayudantas de sastrerías, secretarias y amas de casa**, su delito común -el de todas menos una- era el de pertenecer a las Juventudes socialistas Unificadas (JSU). Casi todas eran

menores de edad y la mayor tenía solo 29 años. Sabían que iban a morir, pero no que pasarían a la historia como “Las Trece Rosas”, emblema del terrorismo de Estado instalado por el franquismo.

**Thor, Vocal CUT**

## **Estrés térmico en el entorno laboral**

### **Conocer los riesgos y proteger la salud en condiciones de calor.**

*El estrés térmico es un desafío que enfrentan muchas personas en su entorno laboral, especialmente aquellos que trabajan en condiciones de calor extremo.*

Redacción

El calor excesivo puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que requiere una atención especial y medidas preventivas efectivas. En este artículo, exploraremos los principales factores de riesgo asociados con el estrés térmico y presentaremos recomendaciones clave para eliminar o minimizar estos riesgos.

### **Factores de riesgo del estrés térmico:**

**Temperaturas ambientales elevadas:** Las altas temperaturas en el entorno laboral son un factor desencadenante del estrés térmico. Exponerse constantemente a temperaturas altas puede llevar a la deshidratación, fatiga y agotamiento por calor.

**Humedad:** La humedad excesiva dificulta la evaporación del sudor, lo que hace que el cuerpo tenga dificultades para regular su temperatura interna. Esto puede

aumentar el estrés térmico y el riesgo de golpe de calor.

**Actividad física intensa:** El trabajo físicamente exigente en combinación con temperaturas altas aumenta la carga de trabajo para el cuerpo. Esto puede generar un aumento en la producción de calor interno y dificultar la disipación de calor.

**Ropa inadecuada:** El uso de ropa inapropiada, como prendas pesadas o de tela no transpirable, puede dificultar la regulación de la temperatura corporal y aumentar la sensación de calor.

**Exposición directa al sol:** Trabajar al aire libre bajo la luz solar directa puede aumentar significativamente la exposición al calor. La radiación solar intensa puede agravar el estrés térmico y aumentar el riesgo de quemaduras solares.

### **Medidas preventivas para minimizar los riesgos:**

**Hidratación adecuada:** Es fundamental mantenerse hidratado durante toda la jornada laboral. Se deben proporcionar y promover pausas regulares para beber agua fresca. Evitar el consumo de bebidas con cafeína o alcohol, ya que pueden tener un efecto deshidratante.

Ventilación y enfriamiento: Proporcionar espacios de trabajo adecuadamente ventilados y, si es posible, con sistemas de aire acondicionado. Fomentar la circulación de aire mediante el uso de ventiladores y ventilación natural. Considerar la instalación de áreas de descanso frescas para permitir que los trabajadores se recuperen del calor.

Programación y rotación: Organizar los horarios de trabajo de manera que se evite la exposición prolongada al calor durante las horas más calurosas del día. Implementar sistemas de rotación de tareas para que los trabajadores no estén expuestos constantemente al mismo nivel de estrés térmico.

Vestimenta adecuada: Promover el uso de ropa ligera, de colores claros y transpirable. Permitir la adaptación de la vestimenta según las condiciones climáticas. Proporcionar equipos de protección personal adecuados que no añadan una carga adicional de calor.

Capacitación y concienciación: Brindar a los trabajadores información y formación

sobre los riesgos del estrés térmico, sus signos y síntomas, así como las medidas preventivas. Fomentar una cultura de seguridad donde los trabajadores estén empoderados para tomar acciones para proteger su salud en situaciones de calor extremo.

El estrés térmico es un desafío significativo en entornos laborales con altas temperaturas. La implementación de medidas preventivas efectivas puede ayudar a eliminar o minimizar los riesgos asociados. Garantizar la hidratación adecuada, proporcionar condiciones de trabajo frescas y promover el uso de vestimenta adecuada son algunas de las acciones clave a tomar. Al educar y concienciar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas, se puede fomentar un entorno laboral más seguro y saludable, incluso en condiciones de calor extremo. La salud y el bienestar de los trabajadores deben ser una prioridad para asegurar un rendimiento óptimo y una calidad de vida laboral satisfactoria.

**Área Salud laboral CUT**



## **Acción Sindical CUT**

Comenzamos la sección con un escrito enviado el **día 31 de julio** a la

Subdelegada del Gobierno en Zaragoza:

*Comoquiera que el autobús urbano de la ciudad es un servicio masivamente demandado por parte del público usuario, sujeto por ello a todas aquellas circunstancias inherentes a su cometido, los trabajadores del servicio venimos observando con preocupación cómo, en el desempeño de nuestro trabajo, nos vemos*



*en la obligación de recibir y custodiar objetos extraviados, entre los que se hallan tales como bolsos, bolsas, mochilas, carros de compra, paquetes o similares, que actualmente permanecen a bordo de los vehículos de transporte colectivo desde el mismo momento en que son abandonados en el interior de los mismos y hasta que los citados vehículos finalizan su servicio en las cocheras, momento en el cual son entregados y depositados en las mismas. Sin ánimo de ser alarmistas, pero teniendo bien presente experiencias pasadas que bajo similares circunstancias evocan aciagos recuerdos de acciones que han supuesto actos de terrorismo, entendiéndose además que esto trasciende*

*más allá de la mera entrega y custodia de un objeto extraviado, para pasar a convertirse en un verdadero asunto de seguridad pública, y con el único afán de preservar el supremo interés de la seguridad de trabajadores y usuarios,*

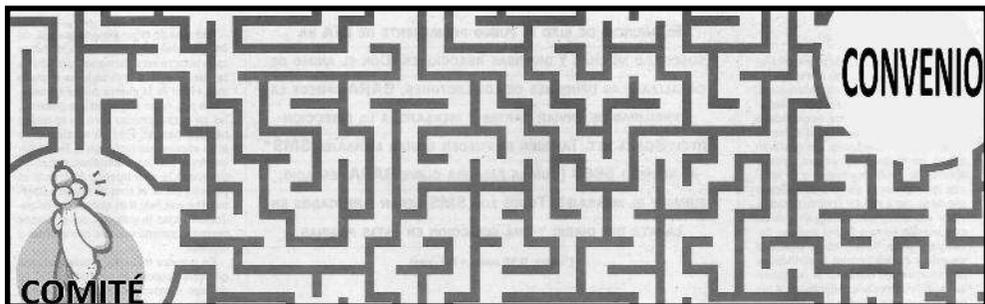
### **SOLICITO**

*Que desde la institución que usted representa, principal garante de la seguridad ciudadana, se establezcan las correspondientes pautas de comportamiento y actuación para que, ante la detección de un objeto de la naturaleza de los antes mencionados, se proceda a la evacuación de los mismos desde los vehículos en que se encuentren y hasta los lugares que oportunamente se determinen, reuniendo entre tanto todas las garantías de seguridad y sin que ello conlleve su manipulación o provoque sin ningún control la itinerancia de los mismos en el interior de los vehículos.*

*Ruego contestación al presente escrito.*

La respuesta a este escrito no se hizo esperar, dada la importancia del asunto:

*Una vez comentado el caso que nos presentan con la Policía Nacional, le solicitamos que el mismo sea transmitido a su empresa para que, desde allí, soliciten una reunión con esta Subdelegación del Gobierno y con la Policía Nacional para establecer un protocolo interno que pueda dar respuesta al problema que plantean.*



### **La Subdelegada del Gobierno en Zaragoza**

Y así se lo hemos transmitido a la empresa, de la cual, aún seguimos esperando respuesta.

*Adjunto le remitimos escrito remitido por esta sección sindical a la Subdelegación del Gobierno den Zaragoza, así como la respuesta recibida, en la que se informa de la postura de la citada Subdelegación y se insta a Avanza Zaragoza a una reunión conjunta entre todas las partes encartadas para tratar el asunto expuesto.*

*Esperando se digne contestar el citado oficio, quedando a su entera disposición, ruego dé traslado a esta sección sindical de la oportuna contestación al oficio.*

**El día 12 de agosto** le remitimos el siguiente escrito a la Técnico de Prevención de Riesgos Laborales en Avanza Zaragoza, preocupados por las **altas temperaturas en el taller:**

*En el informe de “mediciones” recibido el pasado 7 de agosto, hemos podido comprobar que, los valores medidos de temperatura en los lugares y/o puestos de trabajo indicados en la tabla de resulta-*

*dos que se encuentran fuera de los rangos establecidos por el Real Decreto 486/1997, “no se ajustan a las condiciones establecidas en el Real Decreto”.*

*Solicitamos que, a la mayor brevedad posible, sea subsanado y corregido para que los trabajadores y trabajadoras realicen su labor en condiciones óptimas.*

*Así mismo, solicitamos que, mientras dure el proceso de subsanación de dichas temperaturas, se active el “protocolo de altas temperaturas” para así evitar cualquier incidente a los trabajadores y trabajadoras derivadas de las altas temperaturas que deben de soportar a diario.*

*No obstante, a continuación, le indico una serie de medidas a tomar de manera urgente:*

*-Verificar diariamente las condiciones meteorológicas e informar a los trabajadores de la situación existente y fijar las medidas preventivas apropiadas de cada día.*

*-Limitar en lo posible el trabajo físico y proporcionar las ayudas o elementos mecánicos que disminuyan el esfuerzo físico*

*-Reducir la temperatura en interiores*

*favoreciendo la ventilación natural, usando ventiladores (no utilizar en temperaturas superiores a 33°C), aire acondicionado, etc.*

*-Organizar el trabajo para reducir el tiempo o la intensidad de la exposición: adecuar los horarios de trabajo, evitando trabajar en las horas de mayor calor y de sol.*

*-Disponer que las tareas de mayor esfuerzo se hagan en las horas de menos calor; establecer rotaciones de los trabajadores, etc.*

*-Establecer pausas fijas o mejor permitir las pausas según las necesidades de los trabajadores. A medida que aumente la temperatura, aumentar su frecuencia y duración.*

*-Evitar el trabajo en solitario.*

*-Asegurar el suministro suficiente de agua fresca y aleccionar a los trabajadores para que la beban con frecuencia.*

*-Disponer de refugios climáticos donde los trabajadores puedan acudir a refrescarse después de haber estado sometido a altas temperaturas y especialmente en cuanto se sientan mal.*

*-Promover y cuidar que todos los trabajadores estén aclimatados al calor de acuerdo con el esfuerzo físico que vayan a realizar.*

*-Garantizar una vigilancia de la salud específica a los trabajadores, con atención preferente a los trabajadores especialmente sensibles (problemas cardiovasculares, respiratorios, renales, diabetes, obesos etc.*

Y terminamos la sección con una nueva reunión de Coordinación, el **día 14 de agosto**, y a la que titulamos como **El pudridero de los problemas de los trabajadores**. Aquí van nuestros puntos:

**- Asuntos pendientes:**

**Arreglo de enchufes y climatización sala del comité:** Avanza responde que están pendientes del arreglo de los enchufes y que el asunto de la climatización ya está solucionado.

**Plazas ocupadas por las noches con coches en el aparcamiento de cocheras:** Avanza contesta que lo mirarán.

**Instalación vitrinas sindicales en el taller:** Avanza dice que no hay nada decidido.

**Arreglo extractores de taller:** Avanza responde que ya están reparados.

**Repuesto triángulos y chalecos en buses:** Avanza contesta que hay una provisión en “Entradas” para ir reponiéndolos en aquellos vehículos que falten, previa demanda al enlace del taller en la gasolinera.

**Lavadero Bajos:** Avanza dice que están valorando presupuestos.

**Instalación vinilos en buses Volvo:** Avanza responde que está pendiente del asunto y se interesará por si ha habido algún problema de suministro.

**Línea “Circular Exprés” y 21 con autobuses articulados:** ante las declaraciones públicas que, según dice el comité, ha hecho la Alcaldesa al respecto, Avanza

contesta que no tiene constancia de las mismas.

**Limpieza fuentes de agua para beber en cocheras:** Avanza dice que verá como está ese asunto.

**Calendario trabajadores Oficina Técnica de Taller:** Avanza responde que no recuerda que hubiera ningún compromiso de entregar el calendario de esos trabajadores.

**Problemas de visión cortina lateral bus 4849:** Avanza contesta que valorará su solución.

**Refuerzo cierre magnético puesto conductor buses híbridos Volvo:** Avanza dice que se ha puesto en contacto con Volvo y está a la espera de buscar una posible solución.

**1º Horas extraordinarias.** Según información facilitada por la empresa en el mes de junio de 2024 se han realizado un total de 4031 horas extraordinarias. Supone casi un 7% más con respecto al mismo periodo del año anterior, en 2023 fueron 3774 horas extras. A nuestro entender siguen siendo exageradas, se siguen denegando fiestas pagadas diariamente y esto no puede seguir así. Instamos a que realicen más contratación

de personal, se hagan fijos a los contratos eventuales, así como la conversión de los contratos a tiempo parcial a jornada completa. Es necesaria una gestión adecuada de las fiestas pagadas para que no se arrastren anualmente y se cobren a final de año por los trabajadores como horas extras encubiertas. Se deben de dar más fiestas pagadas de las estipuladas y pactadas en convenio.

Avanza responde que continúa con el proceso de contratación, que no se ha parado en agosto, incorporándose 7 nuevos conductores.

**2º Horarios apertura centros comerciales.** Solicitamos se adecuen los horarios con apertura de centros comerciales a los cuadros de marcha actuales.

Avanza contesta que esto ya se comentó en Movilidad y que cuando los aprueben allí, se aplicarán.

**3º Renovación pases empleado.** Para evitar cualquier malentendido en la oficina del Caracol, solicitamos que la empresa saque un comunicado a modo recordatorio con los requisitos necesarios para la renovación de los pases de familiares. Que incluyan en el mismo coger turno con el apartado duplicado para que se les



atienda antes.

Avanza dice que no van a sacar ningún comunicado y que cuando algún trabajador llegue a la oficina del Caracol, que se lo comente a las compañeras de allí para que le atiendan. El procedimiento no va a cambiar.

**4°. Bus 4969, 4315, 4316 y 4875.** En el bus 4969 el aire acondicionado del pasaje no funciona desde hace más de un mes. En el bus 4315, la rampa también lleva un mes que no funciona. El bus eléctrico 4316, sin previo aviso, se queda sin carga, apagándose y quedándose sin frenos y sin dirección asistida. En una de las últimas incidencias, el trabajador que estaba a su cargo, se vio obligado a utilizar el freno de estacionamiento para poder detener el vehículo. Solicitamos que dicho vehículo sea retirado del servicio hasta su reparación. Al bus 4875 no le funcionan las cámaras traseras de descenso de viajeros.

Avanza responde que los buses 4969, 4315 y 4316 están reparados y que el 4875 está pendiente.

**5°. Línea 32 vacíos desde bombardas.** Cuando se mande los vacíos desde bombardas, que se hagan desde el terminal de Vicente Blanco, dejando a los clientes en el terminal. La orden ahora es dejarlos en Biarritz cortando el carril de circulación y fuera de parada.

Avanza contesta que eso solo ocurrió una vez y, como está mal hecho, no debe volver a pasar.

**6°. Oficina de Salidas.** Reparar las cortinas de “Salidas” que no funcionan.

Avanza dice que se ha pedido el material y está pendiente.

**7°. Marcas viales carril bus.** Solicitamos se borren las marcas viales del carril bus de la Av. San José que se utilizaron para el bus autónomo y se vuelvan a pintar las que había con anterioridad.

Avanza contesta que el proyecto no ha acabado y que esas líneas no se pueden borrar. Tampoco se puede volver a pintar las que había porque es necesario que esté así. Si queremos que se vuelvan a pintar, tendremos que hablar con Movilidad del Ayuntamiento.

CUT: desde que borraron las marcas viales en el pavimento, el carril-bus de la avda. San José se ha convertido en un cajón de sastre utilizado por bicis, patinetes, etc. si no lo trasladan ustedes al Ayuntamiento, lo haremos nosotros.

**8°. Pegatinas desinfección, desinsectación.** Solicitamos que se coloquen en un lugar visible en el puesto de conductor las pegatinas de control con las fechas en las que se realizan dichas intervenciones.

Avanza dice que las correspondientes pegatinas ya están actualizadas y colocadas detrás del puesto de conductor.

**9°. Pegatinas grabación de fonías etc.** Solicitamos que se repongan dichos adhesivos en el puesto de conductor y a la vista.

Avanza responde que lo valorará.

**10°. Información marquesinas.**

Solicitamos que se coloquen en las nuevas marquesinas y en lugar visible para los usuarios, las normas del servicio, las tarifas y toda clase de información de interés para el usuario.

Avanza contesta que su departamento de comunicación ya tiene nuestra propuesta y que ya verá si la traslada al Ayuntamiento. Si queremos, que hablemos nosotros con el Ayuntamiento.

CUT: si se lo trasladan ustedes al Ayuntamiento, avisennos, si no, lo haremos nosotros.

**11°. Cuadro 380 no se ajusta a convenio.**

Solicitamos a la empresa que el cuadro 380 sea retirado de inmediato por no ajustarse a nuestro convenio colectivo en vigor.

Avanza dice que revisará si no se ajusta a convenio.

**12°. Línea 43.** Recordamos que se debe prestar servicio con asignación de autobuses de 10 metros para evitar realizar maniobras en el terminal de Juslibol de la línea 43.

Avanza responde que dará prioridad a la línea 43 en la asignación de los buses de 10 metros.

**13°. Calzado de seguridad.** Solicitamos a la empresa que se modifiquen los protocolos cuando un trabajador del taller tiene problemas con el modelo de calzado de seguridad que proporciona la empresa y necesita otro diferente, para acortar los plazos.

Avanza contesta que hay un protocolo establecido desde hace apenas un mes en

el que se ofertan 3 tipos de calzado de seguridad a los trabajadores, no obstante, estamos abiertos a valorar cualquier petición de un mecánico con un informe médico que sea presentado en el servicio médico de empresa.

CUT: si ustedes dicen que han cambiado el protocolo hace un mes, vamos a ver cómo funciona, pero todos somos conscientes de que el calzado es algo muy personal y que no hace falta tener una patología para poder tener acceso a un calzado cómodo y de calidad, por tanto, que el mecánico tenga que solicitar un informe médico lo vemos improcedente y fuera de lugar. Les proponemos que, mediante un vale, cualquier mecánico pueda elegir el calzado de seguridad que más cómodo le resulte.

Avanza vuelve a contestar que no todo el calzado de seguridad es válido para el trabajo de los mecánicos del taller, prefieren esperar a ver cómo funciona el nuevo protocolo.

**14°. Reducción de jornada.** Solicitamos un listado de los trabajadores que se encuentran de reducción de jornada y los servicios que realizan.

Avanza dice que se ha entregado recientemente.

**15°. Empresas externalizadas.**

Solicitamos un listado actualizado de las empresas subcontratadas con todas las funciones que realizan actualmente.

Avanza responde que se ha enviado esta misma mañana.

**16°. Horarios de Verano.** Un año más



queda demostrado que los horarios de verano son insuficientes y esta vez se puede achacar a la falta de previsión por parte del ayuntamiento de no haber realizado antes el estudio de las líneas y así hacer unos horarios de verano en condiciones.

Avanza contesta que ese asunto está más que hablado en las reuniones tripartitas de Movilidad.

**17º. Cocheras.** Mandar escrito a movilidad solicitando información de la posible ampliación de cocheras, ya que la situación actual es muy complicada a la hora de aparcar los buses.

Avanza dice que no tiene ninguna información al respecto y si queremos enviar escrito al Ayuntamiento, que lo hagamos.

### **VALORACIÓN CUT**

Nueva reunión con tan apenas soluciones por parte de la multinacional Avanza a las carencias con que presta el servicio en nuestra ciudad, demostrando una vez más, que Zaragoza le viene muy grande al grupo ADO. Avanza utiliza a sus trabajadores para hacer encuestas "chorra" y vídeos de propaganda pero, sin embargo, es inoperante a la hora de resolver los

problemas que todos tenemos en el día a día.

Mención aparte merece el asunto de la instalación de la cámara y monitor de falta de visibilidad en los buses eléctricos Irizar, un asunto en el que Ayuntamiento y Avanza se han cubierto de gloria desde el mismo momento en que deciden la compra de esos buses y que, entre fotos, rectificaciones, promesas y parches, con un incumplimiento de acuerdo SAMA mediante, la empresa ha dejado para el final de la reunión.

Avanza ha venido a decirnos que están instalados en 8 buses, que ha hablado con gente y que está muy a gusto con la cámara y el monitor... pero cuando desde CUT le hemos dicho que nosotros también hemos hablado con gente que nos ha dicho que eso es un parche, que no está a gusto y que lo que tiene que hacer Avanza a este respecto es hablar con los Delegados de Prevención, la representación de Avanza ha salido por peteneras y ha dicho que "valorarán" lo que les hemos dicho. Por los "valoraremos" que atestan los puntos anteriores, ya nos podemos imaginar lo que eso significa.

Así que al final, no nos ha quedado muy

*claro si Avanza lo que pretendía era anunciarnos lo que ya tenía decidido hacer o cualquier otra cosa.*

*Y es que la trayectoria de Avanza va a juego con la actitud que en este tipo de reuniones y con cierta frecuencia muestra el Gerente de Operaciones, con contestaciones desdeñosas, sin ganas y con cierto aire de prepotencia. Respetamos la forma de ser y las circunstancias personales de*

*cada uno, nosotros también tenemos las nuestras, pero si para un directivo de Avanza es duro acudir a estas reuniones a cubrir el expediente, más lo es para nosotros, los del CUT, asistir a las mismas para ver cómo se intenta torear a los trabajadores.*

**CUT en Avanza Zaragoza**

## El subrayado...

**...un arte en el que menos, es más.**

Fácil como actividad y difícil como arte. Así es el subrayado: unas sencillas líneas y unos simples códigos visuales que muestran nuestra capacidad intelectual de comprender, estructurar y sintetizar. Un arte que jamás genera dos obras iguales y en el que toma cuerpo la paradoja clásica de que “menos es más”. De hecho, solo en una cosa se parecen los buenos subrayadores: que subrayan a todas horas, pero muy selectivamente, porque tienen bien presente que, si subrayar es destacar, subrayarlo todo es justamente no destacar nada.

La fase del subrayado sigue normalmente a la lectura comprensiva. Entre sus **objetivos**:

1. Localizar las **ideas fundamentales**, las **secundarias** y los **datos** relevantes.
2. Facilitar una **rápida consulta** posterior.

**No hay dos subrayados iguales**

¿Por qué? Por los siguientes factores:

1. La **experiencia** de quien subraya. Un subrayador curtido subraya en menor cantidad que otro inexperto o sin habilidad.

2. El **conocimiento** previo sobre la materia. Un experto subraya menos y atina más con las claves organizativas que reflejan la estructura del tema y las relaciones entre las ideas.

3. La **seguridad** personal de quien subraya. Las personas inseguras subrayan demasiado, como si tuvieran miedo a perderse algo importante, y acaban por destacar peor lo importante.

4. La **finalidad** del subrayado. No es lo mismo subrayar un libro para preparar un examen, que hacerlo con una revista para destacar cuatro datos llamativos.

¿Qué conclusión podemos extraer de estos factores diferenciales? Que el subrayado es una tarea **estrictamente personal**. Que lo que te vale a ti le resultará incómodo o insuficiente a otro. Que necesitas un subrayado que te sea útil a ti, y a nadie más. Es absurdo

subrayar para la galería o para que quede bonito, debes hacerlo para sacarle partido.

El principal enemigo es el **exceso**. Subrayar todo es lo mismo que nada. ¿Qué destaca cuando casi todo está subrayado? El exceso revela inseguridad o un tratamiento rutinario. Subrayar es elegir: no puedes elegirlo todo.

### Pautas de subrayado

1. Primero **lee**, luego **relee** y después subraya. No seas impaciente.

2. Subraya un poco **menos** de lo que te pide el cuerpo. Poco a poco irás aprendiendo.

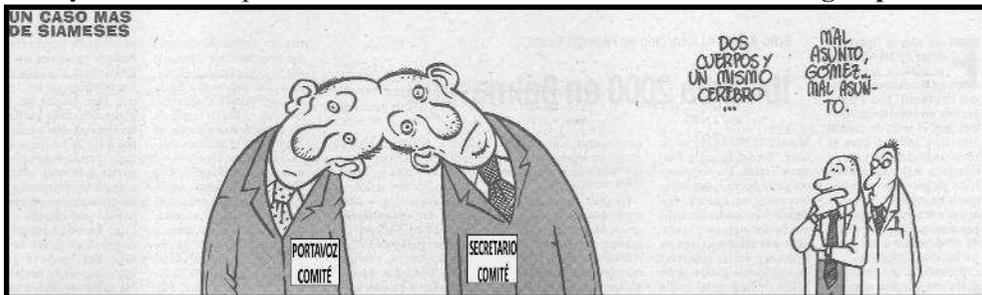
3. Sé **selectivo** con las ideas.

4. **No** subrayes **frases completas**, o no demasiadas.

5. **No** subrayes **párrafos enteros**.

Y como última aportación a este artículo, y no menos importante, que lo subrayado sea **verdad**.

C. Arroyo, mayo de 2014,  
[blogs.elpais.com](http://blogs.elpais.com)



## Recuerda

En nuestro MANUAL DE USO Y COMUNICACIÓN SAE en su punto **6. Regulación de Grabaciones Fonías SAE** viene recogido que:

*Todas las conversaciones realizadas a través de fonía SAE quedarán grabadas, bajo custodia de la Dirección de Operaciones. Las grabaciones se deberán guardar al menos durante un año. Transcurrido un año desde que estas fueron realizadas, deberán ser destruidas salvo que estén en un proceso judicial.*

*El trabajador/a que lo solicite, desde el día siguiente y hasta los doce meses de*

*haber ocurrido la misma, tendrá acceso a escuchar las grabaciones en las que esté afectado, así como a sus representantes sindicales cuando así lo requiera el trabajador.*

*Cuando un trabajador/a desee escuchar una fonía en la que esté implicado, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa. Indicará día y hora en el que se produjo la misma. La empresa, en un plazo máximo de 10 días naturales a contar a partir de la fecha de la petición, permitirá su audición en día y hora que convenga a ambas partes.*

*En todo caso, los representantes sindicales y la Empresa guardarán confidencialidad y reserva en la audición de cualquiera de las fonías, pudiéndose tomar las medidas legales necesarias si así no fuera.*

Antes en todos los autobuses de la flota había una pegatina que advertía de tal circunstancia/regulación, esas pegatinas decían lo siguiente - Las conversaciones a través del SAE son grabadas y quedan registradas para comprobar la correcta realización del servicio.



Esas pegatinas poco a poco han ido desa-

pareciendo, y pese a haberse pedido en repetidas ocasiones a la empresa la reposición de ellas y esta decir que serían repuestas, continúan sin estar.

No sabemos si el chico de la impresora está tomando café o de vacaciones o quizás se haya quedado sin tinta, aunque posiblemente lo que suceda es que a la empresa no le interese que se conozca tal regulación.

RECUERDA que ante cualquier discrepancia que pueda surgir a través de SAE

(orden o trato inadecuado) existe la posibilidad de solicitar la fonía correspondiente para aclarar los hechos.

Ante cualquier duda ponte en contacto con nosotros.

**CUT**

## La Nota

Este mes la Nota se la tenemos que otorgar a Avanza Zaragoza, ya que se ha vuelto a ir de vacaciones posponiendo las reuniones de la Comisión Negociadora en el mes de agosto. También porque se ha ido de vacaciones dejando a los trabajadores del taller teniendo que soportar unas condiciones de temperatura extremas en sus puestos de trabajo, como se pudo comprobar en los ultima mediciones de tempera-

tura del taller, dando valores en torno a los 31º, a esto súmale los EPIS etc. nos podemos hacer una idea en las condiciones que están trabajando estos compañeros. Esperamos que para el verano del 2025 la solución no sea comprar más ventiladores.

Porque otra vez hemos tenido que padecer las averías contantes de una flota envejecida con un mantenimiento defi-

ciente, donde día tras día eran retirados vehículos que salían a prestar servicio al día siguiente con las mismas averías, confiando en que el trabajador de turno no quiera o no se atreva a retirarlo. Eso

mientras en la campa, hemos podido observar, que autobuses más modernos también se cogen vacaciones en verano y permanecen aparcados sin prestar servicio, algo ilógico.

## Accidentes laborales

En el 2023, según Forbes, de los millones de personas que fallecieron, 21 fueron multimillonarios, de su lista de 2 mil 640 personas multimillonarias en el planeta.

No existen estadísticas de los empresarios que mueren y menos aún que mueran víctimas de accidentes laborales.

Hay estadísticas de accidentes laborales, así como de enfermedades profesionales, entendidos como acontecimientos imprevistos, repentinos, ocasionados como consecuencia de la actividad laboral, del puesto de trabajo, que producen lesiones, perturbaciones o incapacidades laborales tanto físicas como mentales, o la muerte inmediata o posterior.

Generalmente los accidentes de trabajo, son el resultado de condiciones peligrosas en: equipos, maquinarias, herramientas de trabajo, instalaciones, o por actos inseguros de los trabajadores al realizar sus actividades.

Cada vez que sucede un accidente de trabajo debe ser investigado, ya que se considera como una responsabilidad del empresario, aún si fue por falta de capacitación del trabajador, porque el empresario debió capacitarlo, entregar todos los implementos, equipos y maquinarias en perfectas condiciones y exigir el cumplimiento de las normas de seguridad laboral.

Al proceso productivo concurren el empresario, por un lado, los obreros y trabajadores por

el otro, el primero dispone del capital con el cual compra o adquiere todos los medios de producción, al mismo tiempo que compra o adquiere la fuerza de trabajo necesaria para poner en marcha esos medios de producción; por su parte el obrero se presenta con lo único que tiene que es su fuerza de trabajo, a cambio de lo cual recibe un salario. En consecuencia, es obligación del empresario ofrecer todas las condiciones laborales seguras y saludables, para el desempeño de las funciones y responsabilidades de cada trabajador, tendientes a que no existan tales accidentes de trabajo.

En el caso supuesto de que habría un accidente de trabajo de un empresario, el mismo sería el responsable de tal accidente, porque es el que controla la totalidad del proceso productivo, por eso es que ni los propios empresarios se atreven a hablar de accidentes de trabajo de los empresarios. Por regla general el no aseguramiento de condiciones de trabajo seguras y saludables, sólo son la intención y la política empresarial de pretender ahorrarse cantidades de dinero, como por ejemplo al no proveerles de los equipos de seguridad indispensables, cascos, zapatos, uniformes, guantes, mascarillas, etc., a riesgo de la salud y la vida de sus obreros y trabajadores, incrementando así los niveles de explotación y de extracción de plusvalía, en el sistema capitalista.

Lisimaco

---

---

## SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS - SABIAS

---

---

**IPC.** Según el INE, el IPC de junio de 2024 en el Estado español fue del 0,4%, quedando el interanual en un 3,4%. -----

**Absentismo en Avanza Zgz.** Según los datos proporcionados por Avanza, el índice de absentismo en el mes de junio fue del 10,59% y por accidente laboral fue del 0,92% quedando el trimestral en 1,07% 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 junio de la empresa, la plantilla actual es de 1270 trabajadores, de los que 57 de ellos son eventuales.

**Últimos movimientos de la plantilla.** Último fijo ordinario **4021**, último fijo relevante **4619**, último fiestero ordinario **4505**, último fiestero relevante **4631**, último ambulante con descansos fijos **4958** -----

**Horas extras en Avanza Zgz.** En el mes de junio se realizaron **4031 horas extraordinarias**, esto supone que 24 trabajadores podrían estar contratados a tiempo completo. En periodos de negociación colectiva hacemos un llamamiento para que **NO** se realicen **HORAS EXTRAS** como medida de presión. -----

**Igualdad califica de “error lamentable” el texto de la ley de paridad** con la que las empresas podrán despedir a los que soliciten un cambio en su jornada laboral. La normativa va a entrar en vigor el próximo 22 de agosto y no será modificada hasta septiembre, cuando se reinicie la actividad en el Congreso. Previo a la aprobación de esta ley, los despidos relacionados con la solicitud de permisos o cambios en la jornada laboral por conciliación familiar eran considerados nulos, lo que obligaba a las empresas a reincorporar al trabajador y le ofrecía una mayor protección. Sin embargo, con la entrada en vigor de la nueva ley, estos despidos pasarían a ser calificados como improcedentes. Esto significa que la empresa podría despedir al trabajador, pagar una indemnización, y no estar obligada a readmitirlo. Desde el Ministerio de Trabajo transmiten que la Inspección estará especialmente atenta estas semanas para garantizar los derechos de los trabajadores. “Hará uso de sus facultades con el máximo rigor para evitar cualquier discriminación en el ámbito laboral”, expresan. -----



**Los 5 días de permiso retribuido por hospitalización de familiares también son aptos en caso de reposo domiciliario.** La Audiencia Nacional ha confirmado que el reposo domiciliario en estos casos también cumple con estos días de permiso. Fuente de la noticia el **Confilegal**. Seguiremos informando.

Descárgate nuestra APP