



Abril 2024

Boletín oficial CGT Zelenza

Número 19

MANIFIESTO

LA CGT no podemos permanecer en silencio mientras los salarios pierden poder adquisitivo, la vivienda se encarece sin límite, los alimentos de primera necesidad para mantener una dieta equilibrada son intocables, el Euribor hace imposible en muchos casos el pago de las hipotecas, los alquileres, liberalizados sin ningún control, la luz y los servicios básicos están por las nubes, llevando **cada vez más personas a la pobreza** y la indigencia. Mientras tanto los bancos, las energéticas y **las grandes empresas obtienen cuantiosos beneficios**.

El motivo de este llamamiento a tomar las calles, a mostrar la disconformidad con la situación actual está más que justificada. No entendemos aquellos que escondiéndose detrás del dialogo social permanente consagran que **los ricos sean cada vez más ricos y los pobres más pobres**, pactando convenios de miseria y taladrándonos con la idea de que hay una crisis, cuando lo que hay es una concentración de riqueza en pocas manos.

Nosotras estamos luchando en cada empresa, en cada sector, allí donde tenemos presencia para revertir esta situación y acabar con la impunidad del liberalismo económico basado en la depredación y el egoísmo. En contraposición a la solidaridad y el apoyo mutuo, **banderas que el movimiento obrero no debemos abandonar ya que son nuestra fuerza**.

Tener un trabajo no garantiza tener medios económicos para vivir, de hecho, la mayoría de la clase trabajadora subsiste con salarios de miseria, para intentar cubrir las necesidades y poco más.

En la CGT tenemos claro que las soluciones al elevado precio de los alimentos, la energía, el transporte, la vivienda o la asfixiante subida de las hipotecas no nos las van a proporcionar los políticos, sean del signo que sean. **Si no hacemos nada, si no seguimos saliendo a las calles y nos quedamos de brazos cruzados, estaremos confiando nuestro futuro precisamente a esos políticos**, empresarios y sindicatos mayoritarios que son los causantes de la miseria y las desigualdades que se vienen desarrollado a toda máquina durante los últimos años.

No nos engañemos. Sabemos que detrás de cada crisis hay una enorme estafa a la clase trabajadora para que **“pagemos las de siempre”**.

Las únicas soluciones reales serán las que consiga la clase trabajadora en las calles. **Os animamos por ello, a todos y a todas, a que participéis en la manifestación del 1de mayo**.

“Por un reparto más justo de la riqueza y por unas condiciones de trabajo dignas para toda la clase trabajadora”

INUNDEMOS LAS CALLES

1º MAYO 2024
MANIFESTACIÓN
Legazpi - Atocha 11h

CONTRA LA PRECARIEDAD Y LA POBREZA
ANARCOSINDICALISMO

Concierto postmanifestación
Plaza Reina Sofía

boikot PENADAS POR LA LEY

CONVOCAN: festbac, CGT, CGT

ERE EN MÁS MÓVIL MADRID Y SEVILLA

Lo de esta empresa tan deleznable, que no sabemos ni por dónde empezar. Este ERE, que nos anunciaron a principios de marzo y que después “retiraron” porque, aseguraron, tras duras negociaciones había conseguido mantener el servicio, regresó curiosamente nada más finalizar el periodo de consultas del ERE de Redsys.

Si quisiéramos pensar mal, podríamos interpretar que la empresa no quería solapar dos ERES y que prefería ver cómo terminaba el primero antes de embarcarse en el segundo. Si quisiéramos pensar aún peor, podríamos incluso concluir que la empresa aprovechó la semana santa para acortar así el periodo de consultas. O que la firma de UGT en el primer ERE reforzó la existencia de este segundo ERE. Pero tan solo son hipótesis, claro está. Quizás solo fue torpeza, desconocimiento o mala suerte. Quién sabe.

Por si esto fuera poco, se nos comunica el ERE como “ERE de Logística de Más Móvil”, pero por el camino, además del Front de Logística, arrasan con el departamento de Reclamaciones Oficiales. **La total falta de conocimiento del servicio que se desarrolla en estos dos departamentos para Más Móvil nos hace dudar seriamente sobre estas “arduas negociaciones”.**

Lo que sí sabemos es que hay **40** personas que se quedan sin trabajo, a razón de unos ridículos **27** días por año de servicio. Que esto es posible porque UGT ha avalado con su firma estos despidos, poniendo en bandeja a la empresa la cabeza de sus compañeros y compañeras a precio de saldo. Los que en campaña electoral decían que venían a defender el empleo que CGT buscaba destruir. Qué cosas, ¿verdad? Al final ha resultado que quienes propician la pérdida de puestos de trabajo son ellos.

Y, además, sin vergüenza ni dignidad. Nuevamente insistieron en tener más titulares de los que les correspondía en la mesa, nuevamente faltaron a la mayoría de las reuniones. Han firmado un ERE en el que ni siquiera han participado al 100%, habiendo faltado hasta 4 titulares de los 9 que insistieron en tener en una sesión. ¿Qué tenían que hacer tan importante como para no acudir a la mesa de negociación a defender los puestos de trabajo de sus compañeros y compañeras? ¿Será que lo único que les importa es su propio puesto de trabajo?

CGT nunca va a colaborar con la destrucción del empleo. Nos acusan de no aportar ideas. **MENTIRA.** CGT ha sido el único sindicato que ha aportado ideas desde el inicio: formar a las personas afectadas para permitir su reubicación en otras áreas, reforzar proyectos de Más Móvil con el personal afectado por el ERE, priorizar su subrogación a otras empresas del grupo como Zelenza CEX, en plena expansión y con actividad de Contact Center... nada de esto ha sido considerado, pese a que hemos llevado datos que avalan nuestra postura. Lo único que escuchan, lo único que consideran una propuesta válida son las cifras y el regateo: 24, 26, 27 días de indemnización. En su mundo, TODO se arregla con dinero, pero es que encima tienen la poca vergüenza de regatear y vender como un triunfo lo que para CGT es una vergüenza.

CGT siempre va a defender los puestos de trabajo. No mercadeamos con tu trabajo, no firmamos ERES que te dejan en la calle por cuatro duros. CGT lucha por un pleno empleo, que respete los derechos de la clase trabajadora y su dignidad.



ZELENCITO: EL "CRI, CRI, CRI" DE ZELENZA

La verdad es que cada mes resulta más complicado decidir con quién se irá nuestro querido Zelenzito. Y es que se conoce que genera tantas pasiones, que hay una auténtica competición por hacerse con este preciado trofeo... de lo contrario, no se explican las decisiones y acciones que llevan a ciertas personas a acumular, mes a mes, méritos suficientes para hacerse con nuestro erizo. Este mes teníamos candidaturas a patadas. Estaba, por un lado, **cierto asesor externo de la empresa que tuvo la idea feliz de amenazar a una de nuestras delegadas con llevarla por lo penal por, según entendimos, informar a la Autoridad Laboral de que la empresa (asesorada por él, imaginamos) había registrado un Plan de Igualdad no negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.**

También estaban, y **tenemos que reconocer que posiblemente sean quienes más se esfuerzan, los/as delegados y delegadas de UGT, marcándose un pues me enfado y no respiro si no dejáis tener a una persona más en la mesa de negociación del ERE para luego no aparecer en las reuniones. Un clásico que ya aburre hasta a los erizos.**



No podemos obviar la **intervención estelar de cierto delegado de UGT que, haciendo alarde de su vasto conocimiento en materia sindical, reprochó a CGT que el Comité de Madrid no hubiera elegido a nadie de su sindicato como delegad@ de prevención. Imaginamos que en base al magnífico trabajo que realizaron cuando todas las delegadas de prevención pertenecían a UGT o, quizás, para recordarnos ese mágico momento en el que sus delegad@s dijeron que no sabían qué votaban cuando votaron a una compañera de CGT como delegada de prevención y, posteriormente, cambiaron el sentido de su voto para dejarnos sin participación alguna.** Al más puro estilo Alberto Casero. **Un mensajito: no es que usemos el rodillo de la mayoría para dejaros sin participación, es que usamos nuestra mayoría que los compañeros y compañeras de Madrid han tenido a bien darnos para protegerlos de vosotr@s.**



Y estaba la que, **tras la intensa deliberación del jurado, ha resultado ser la ganadora: la responsable del Área Laboral.** ¿Y qué ha hecho para semejante reconocimiento?

¡Qué no! Ha estado sembrada este mes, la verdad. **Para empezar, acorralar a nuestra Sección Sindical e increparnos por haber torcido sus planes de registrar un Plan de Igualdad no negociado,** en una de las reuniones más esperpénticas que hemos presenciado. **Seguimos la incoherencia de las actas: tan pronto acusa a CGT de grabar las reuniones por la exactitud de sus manifestaciones como que nos acusa de mentir y poner cosas que no hemos dicho realmente, ¿en qué quedamos?** Le da igual, porque firma las actas pasándose por el Arco del Triunfo las alegaciones de CGT y se atreve incluso a reprocharnos en las reuniones que tachemos las manifestaciones tendenciosas y capciosas que nos asigna unilateralmente. Y ya ni hablamos del **ridículo momento** en el que **se enfadó con nuestros representantes por "haberle quitado el sitio en el que pensaba sentarse"**. Como si esto fuera el juego de las sillas y tuviéramos cinco años.

Precisamente porque esto no es un patio de colegio, nos gustaría pedir un poquito más de profesionalidad. No es culpa nuestra que las cosas no sean como tú quieres que sean, que te haya tocado defender a una empresa que actúa como pollo sin cabeza o que la sala donde nos convocáis a las reuniones tenga un aforo insuficiente y medios inadecuados. Bastante hacemos y bastante ponemos de nuestra parte, como para encima tener que estar aguantando ciertas formas y actitudes.



**MUCHO RUIDITO
ZERO
TRABAJITO**



Más respeto y menos aspavientos.

EL PLAN DE DESIGUALDAD

Nos temíamos que esto iba a pasar desde el inicio. Porque sí, porque la empresa estuvo más de un año mareando la perdiz, ignorando nuestras peticiones y UGT llegó incluso a decirnos que ya existía un Plan de Igualdad en una de las primeras reuniones que mantuvimos en el Comité de Empresa. Los hechos indicaban que el Plan de Igualdad les importaba poco o nada, que lo único que querían era cumplir el expediente y tener un papel sin contenido firmado para entregar a la Autoridad Laboral y ahorrarse sanciones.

Y así ha sido.



Después de un proceso negociador esperpéntico, en el que la empresa llegó al extremo de registrar un Plan de Igualdad NO NEGOCIADO con la RLPT, hemos tenido que ver cómo tanto la empresa como UGT y CCOO nos increpaban por haber dado aviso a la Autoridad Laboral de este hecho. El mundo al revés. La empresa se salta el proceso de negociación, vulnera los derechos de la plantilla y de sus representantes, ¿y las malas son las personas que denuncian este hecho y defienden los intereses de las personas trabajadoras? Vivir para ver.

Tras ese episodio, ya se quitaron todas las máscaras. El Protocolo de Acoso Laboral directamente deja fuera a la CGT, pese a que ostentamos la máxima representatividad en Madrid. Si una persona quiere iniciar un procedimiento de acoso laboral, necesariamente tendrá que contar con un delegado o delegada de UGT para el proceso, y no podrá pedir que formemos parte de la Comisión de Investigación. Aunque sea afiliado o afiliada a esta Sección Sindical.

Nos han dejado fuera de la negociación, nos ningunean y nos increpan. Lo que CGT tenga que decir tiene poco o ningún peso, porque UGT ostenta la mayoría a nivel estatal. Ya se ha encargado la empresa de que así sea.

¿Qué vamos a conseguir aportar en el Plan de Igualdad? Poco o nada. Para la empresa, todo es perfecto. No hay ninguna desigualdad en Zelenza, no hay nada que mejorar.

Sin embargo, la realidad es otra. Recientemente, una compañera que acaba de ser madre se vio obligada a dejar su puesto de trabajo porque la empresa le negó la adaptación horaria de manera tajante. Mientras en las reuniones dicen que buscan la incorporación de mujeres a la empresa, el género más infrarrepresentado en la misma, en la vida real las fuerzan a marcharse negando sistemáticamente la conciliación. En Zelenza, si quieres conciliar, te toca pasar por el Juzgado. Y no todo el mundo se puede permitir el desembolso y la espera que ello implica.

Esa es la Igualdad que promueve esta empresa, más bien la DESIGUALDAD. Zelenza solo quiere a trabajadores jóvenes, sanos, sin cargas familiares y que, a ser posible, desconozcan por completo sus derechos laborales. Al resto los hostiga hasta que se ven en una situación imposible, que les obliga a abandonar la empresa.

No vamos a contribuir a blanquear esta realidad. Y nos hemos cansado de escuchar a la empresa CULPARNOS de su INCOMPETENCIA. Lo decimos claro: no tenéis Plan de Igualdad por TORPES, porque la obligación es ANTERIOR a nuestra entrada en la empresa. Podríais haberlo negociado fácilmente cuando solo estaba UGT y no lo hicisteis por pura DESIDIA. Porque os pensabais que ibais a tener siempre a la plantilla SOMETIDA a vuestro regimen de TERROR. Porque no contáis con CGT. Pues ahora, ASUMID las consecuencias. La realidad es que **si esta empresa llega a tener Plan de Igualdad será GRACIAS a CGT**, que es el único sindicato que se ha preocupado, ha promovido y ha perseguido su implantación. Lo que no vamos a hacer es firmaros un cheque en blanco para que sigáis amedrentando a la plantilla, fomentando la desigualdad e impidiendo la conciliación.

CGTZELENZA@GMAIL.COM

LOS FESTIVOS NO SE PUEDEN SUSTITUIR POR LIBRANZAS

NOTICIAS

Os traemos una nueva victoria de CGT en los Tribunales. Y es sobre un tema que ya habíamos tratado y explicado ampliamente, pero ahora tenemos una sentencia del Tribunal Supremo que confirma lo que decíamos. Y lo que cualquier persona con dos dedos de frente podría haber concluido.

La situación era la siguiente: muchas empresas, y esto os va a sonar, hacían coincidir las libranzas de sus trabajadores y trabajadoras con días festivos. Es decir, llegan el 6 de diciembre, el 12 de octubre o el 1 de mayo y casualmente te encuentras con una libranza en tu cuadrante. Y ese día festivo, aparentemente, se pierde.

CGT defendía que esto no podía ser así. En primera instancia, la Audiencia Nacional dijo que esto era factible si no se sobrepasaba la jornada máxima anual. ¿Os suena? Porque es una cantinela que repiten mucho las empresas.

CGT insistió, considerando que la empresa tiene el control absoluto y unilateral de los descansos semanales, sin permitir el cambio o la compensación por el festivo solapado. Y lo llevó ante el Tribunal Supremo.

¿Y qué ha pasado? Pues que el Tribunal Supremo le ha dado un tirón de orejas a la Audiencia Nacional y la razón a CGT: rechaza la práctica de establecer cuadrantes haciendo coincidir los descansos semanales variables en días festivos estatales, autonómicos y/o locales. El derecho a descanso semanal no puede solaparse con festivos laborales, compensándose los supuestos de solapamiento.

A ver si la empresa tarda tan poquito en aplicar esto como otras sentencias que perjudican a la plantilla.

ERE DE REDSYS EN MADRID Y CIUDAD REAL

Lo dijimos en nuestra primera intervención del periodo de consultas y lo repetimos: el ERE de REDSYS ha sido un absoluto desastre. No solo porque se planteó mal desde el principio: nunca debería haberse producido, y mucho menos firmado por parte de UGT, un ERE claramente injustificado, desproporcionado y mal formulado, si no porque después de obtener la firma, se ejecutó desastrosamente. Hay compañeros y compañeras que se han enterado de su despido porque han visto el finiquito ingresado en sus cuentas, y han tenido que preguntar a la empresa a qué se debía ese abono. Imaginad el palo de enterarse de que te quedas sin empleo de esta manera, es absolutamente inhumano.

Todo esto acarreará consecuencias. CGT ha cumplido con su deber y ha impugnado el ERE ante los Tribunales, porque nos sobran las razones para hacerlo. Ya está bien de abusos por parte de esta empresa, de tratarnos como a ganado y de no tener ni el más mínimo tacto a la hora de hacer las cosas.

A CGT siempre la encontrarán de frente.



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Ya lo tenéis en nuestra WEB pero queríamos recordaros sobre este asunto ya que nos han llegado consultas al respecto:

Cuando una empresa decide realizar cambios significativos en las condiciones laborales de sus empleados, es esencial entender cómo responder. El Estatuto de los Trabajadores proporciona pautas claras en su artículo 41 sobre este tema.

Identificando una modificación sustancial:

Una modificación sustancial abarca cambios en aspectos cruciales como la jornada laboral, horarios, remuneración, sistema de trabajo, entre otros. Por ejemplo, alterar turnos de trabajo o eliminar beneficios económicos constituyen modificaciones sustanciales.

¿Cómo afecta a las personas trabajadoras?

Estas modificaciones pueden ser individuales o colectivas, dependiendo del número de empleados afectados en un periodo de 90 días. Las colectivas implican consultas y negociaciones con los y las representantes laborales.

Pasos a seguir si te notifican una modificación:

1º Consúltanos a nosotros o a quien consideres, estamos aquí para ayudar.

2º Evaluar la decisión: Decide si aceptas o rechazas la modificación para ello ten en cuenta lo siguiente:

- Si decides aceptar: Simplemente acatas las nuevas condiciones.
- Si decides rechazar, tienes tres opciones antes de que se pase el plazo legal de 20 días hábiles:

Opción 1: Solicitar el cambio a otro puesto donde te mantengan tus condiciones anteriores.

Opción 2: Salir de la empresa: Puedes solicitar la extinción del contrato laboral, lo que conlleva una indemnización (20 días/año máx. 9 mensualidades) y acceso al paro.

Opción 3: Permanecer en la empresa, pero impugnando la decisión ante la jurisdicción social y con las nuevas condiciones hasta que se resuelva por esta. Esto puede requerir asesoramiento legal, aunque no necesario, a no ser que llegue a un juicio.



Visita nuestra Web



¡NO SOMOS NÚMEROS!

Desde el pasado mes de octubre, la CGT estamos recorriendo diferentes localidades del Estado español llevando a cabo una Campaña Confederal bajo el lema "**SINIESTRALIDAD LABORAL, NO SOMOS NÚMEROS**", con la que denunciaremos los preocupantes datos de accidentabilidad y mortalidad existentes en el ámbito laboral de todos los territorios.

Desde Zamora hasta Cornellà, pasando por Calatayud y Alcázar de San Juan, hemos podido comprobar que, aunque las realidades laborales sean diferentes, las cifras de siniestralidad laboral son comunes y sobre todo alarmantes, quedando clara la dejación, el poco interés y la insuficiente inversión que los diferentes gobiernos y empresas dedican a algo tan importante como es la Salud y la Seguridad en el puesto de trabajo.

Este **28 de Abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha de servir para continuar con esta lucha y para seguir exigiendo medidas inmediatas que frenen ya las cifras tan alarmantes en materia de accidentabilidad y muertes, unas cifras que reflejan que en el año 2023 las personas fallecidas mientras desarrollaban su trabajo ascendieron a 721, superando las 30.000 personas fallecidas en los últimos treinta años.

Asimismo, la CGT denunciaremos los preocupantes datos de accidentabilidad registrados durante el último año: los accidentes in itinere han aumentado de manera alarmante (casi un 9%) focalizando su aumento en sectores precarios como el comercio y la hostelería. En lo referente a las causas de los accidentes laborales destaca que la primera sea el sobreesfuerzo físico (casi un 30%) dejando claro que los infernales ritmos de trabajo que se están imponiendo tienen una incidencia directa y negativa sobre la salud.

La clase trabajadora no podemos seguir permitiendo que las empresas nos traten como objetos de usar y tirar. **¡NO SOMOS NÚMEROS!**, somos personas, y exigir la máxima seguridad, el cumplimiento estricto de la normativa en esta materia y su mejora en todos los centros de trabajo ha de ser lo primero por lo que como organización anarcosindicalista debemos luchar tanto en las empresas como frente a los Gobiernos.



28 DE ABRIL
Día Mundial de la Seguridad
y la Salud en el Trabajo

**SINIESTRALIDAD LABORAL
NO SOMOS NÚMEROS**

www.cgt.org.es

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: CIUDAD REAL, MÁLAGA Y SEVILLA

Aquí os dejamos un breve resumen, tan corto como fueron las reuniones que se llevaron a cabo el pasado mes de marzo (5 min), sobre el Comité de Seguridad y Salud (CSS) de Ciudad Real, Málaga y Sevilla. Como era de esperar, "todo en las oficinas mencionadas es genial"... "Ninguna persona tiene la silla en mal estado, ni faltan elevadores o reposapiés"... Aunque es raro que nos lleguen quejas de este tipo con pruebas y que sigan esperando al cambio de dicho material o que se lo faciliten, porque según nos dijeron, la gente no dice nada a las personas responsables de las salas para su cambio o incorporación. ¿Sospechoso, no crees?... Con esto, hay que indicar que cuando estéis en la oficina y tengáis una silla en mal estado (ya sabéis que no puede ser porque "todo es perfecto"), indicarlo al responsable de sala que tiene de sobra sillas para cambiar en la provincia de Ciudad Real.

También queremos indicaros que tras la visita que tuvimos en Ciudad Real, la empresa procedió a quitar la cámara que tenían en el comedor, ya que como dice la normativa de la AEPD... "en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos..."

En Málaga y Sevilla de momento no hemos podido ir, pero lo tenemos en la agenda para hacer una visita a los compañeros y compañeras y confirmar que nuestros compañeros y compañeras están trabajando en las condiciones que indica la ley y con los elementos de trabajo necesarios y en óptimas condiciones para realizar sus funciones cada día.

Si estás leyendo esto y crees que en tu centro de trabajo o en tu puesto tienes una situación que se debe cambiar o mejorar, ponte en contacto con tus delegadas. Si no estás en Madrid, escribe a tus delegadas estatales.

DELEGA2CGT@ZELENZA.COM



CONTACTA CON TUS DELEGADOS/AS

Carolina (Av San Diego)	622.08.34.74
Sara (Almendrales)	621.34.29.71
Susana (Av San Diego)	656.46.50.04
Roberto (Almendrales)	650.15.59.25
Vanesa (Av San Diego)	676.15.54.79
Leni (Getafe)	679.86.91.51
Helena (Av San Diego)	687.82.03.40
Félix (Zaragoza)	630.92.37.89
Kike (Almendrales)	
Nacho (Almendrales)	
Jorge (Torrejón)	
Alejandro (Almendrales)	



ELENZA

Sección sindical

<http://cgtzelenza.com/>

<https://twitter.com/CGTZELENZA>

cgtzelenza@gmail.com