



¡NO! LA EMPRESA NO TE HA SUBIDO EL SUELDO

Nos estamos encontrando este mes con muchas consultas sobre el Convenio de Zelenza. Al parecer, la empresa se ha vuelto a colgar una medalla que no le corresponde y se ha dedicado a anunciar a bombo y platillo que va a hacer una subida salarial a la plantilla. Nada más lejos de la realidad. Si tu salario sube es porque CGT demandó a la empresa para que aplicara las tablas salariales correctas y dejara de pagar a las personas afectadas por este convenio menos de lo que les correspondía. **Demanda que, por cierto, UGT no apoyó.**

Os dejamos respuesta a algunas de las preguntas que más se están repitiendo.

1. ¿Cuánto me tienen que pagar?

Esto es imposible de responder de manera genérica porque dependerá de la categoría profesional que tengas y de tus complementos salariales. Es posible que si tu salario se encontraba por debajo del salario mínimo, tuvieras un complemento absorbible que ya hiciera cobrar lo que marcan las tablas salariales actuales, sin ningún otro complemento salarial. Cada caso individual es diferente y la única forma de saber cuánto te tienen que pagar es comparar las tablas vigentes con las anteriores. Os dejamos las tablas de aplicación tras la demanda en la siguiente imagen:

		Desde 01-07-2022			Desde 01-01-2023			Desde 01-01-2024		
		Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base	Plus Convenio	Total
Area 2.	A 1	18.369,01	2.090,63	20.459,64	18.624,75	2.346,37	20.971,12	18.834,46	2.556,08	21.390,54
	B 1	17.061,24	1.680,01	18.741,25	17.295,51	1.914,28	19.209,79	17.487,60	2.106,37	19.593,97
	B 2	15.334,87	1.666,48	17.001,35	15.547,39	1.879,00	17.426,39	15.721,65	2.053,26	17.774,91
	C 1	13.955,27	1.998,51	15.953,78	14.154,69	2.197,93	16.352,62	14.318,22	2.361,46	16.679,68
	C 2	13.501,99	2.166,40	15.668,39	13.697,85	2.362,26	16.060,11	13.858,45	2.522,86	16.381,31
	C 3	13.148,41	2.240,22	15.388,63	13.340,76	2.432,57	15.773,33	13.498,49	2.590,30	16.088,79
	D 1	13.021,11	2.093,24	15.114,35	13.210,04	2.282,17	15.492,21	13.364,96	2.437,09	15.802,05
	D 2	12.803,38	2.042,04	14.845,42	13.111,39	2.248,62	15.360,01	13.264,99	2.402,21	15.667,20
	D 3	12.605,26	2.107,06	14.712,32	12.958,67	2.321,33	15.280,00	13.111,48	2.474,12	15.585,60
	E 1	12.119,28	2.461,23	14.580,51	12.511,42	2.688,58	15.200,00	12.663,42	2.840,58	15.504,00
	E 2	12.017,72	2.432,28	14.450,00	12.452,63	2.667,37	15.120,00	12.603,83	2.818,57	15.422,40

2. ¿Cuándo me van a pagar los atrasos?

La empresa ha indicado que pagará durante el primer trimestre del año.

3. ¿Y si no me pagan?

Si la empresa no te paga de manera voluntaria, te tocará demandar de manera individual. Al tratarse de una reclamación de cantidad individual, no es posible realizar esta demanda de manera colectiva. Aunque sí se utiliza la demanda colectiva que ya ha ganado CGT como base para realizar la reclamación. Se dispone de un año para realizar la reclamación de cantidades y, aunque no es necesario disponer de abogado/a, sí que es recomendable.

4. ¿Qué categoría profesional me corresponde?

Las nuevas tablas salariales utilizan una nomenclatura diferente a la que utilizan las tablas anteriores, lo que está generando muchas dudas entre las personas afectadas. Os dejamos la correspondencia de las mismas:

A2GEN2 = Área 2 EIII y Área I EII	A2GEN1= Área 2 EI
A2GDN2 = Área 2 DII	A2GCN2= Área 2 CII
A2GBN2= Área 2 BII	A2GAN2= Área 2 AII

¡DEFIENDE TUS DERECHOS LABORALES!

ZELENZA SANCIONADA GRACIAS A LA ACCIÓN SINDICAL DE CGT

Desde CGT, queremos compartir una noticia importante que refuerza la necesidad de estar atentos/as y exigir el cumplimiento de nuestros derechos. **Gracias a las denuncias interpuestas por esta sección sindical, la empresa ha sido multada por la Inspección de Trabajo debido a graves infracciones relacionadas con el descanso entre jornadas.**

Además, la **Inspección de Trabajo de Málaga** ha emitido una advertencia formal a la empresa, recordándole que debe **respetar de manera estricta los derechos de descanso entre jornadas**, tal como establece el artículo 22.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Esto demuestra que CGT está vigilando lo que sucede en todas las provincias de la empresa y velando por hacer cumplir la legislación vigente en ellas, acudiendo a la autoridad laboral si es necesario.

Sabemos que estos problemas no son casos aislados. **Es ilegal que entre el final de un turno y el inicio del siguiente no se respeten las 12 horas mínimas de descanso**, tal como lo establece el Estatuto de los Trabajadores. Hemos recibido **varias quejas de operadores que han denunciado esta práctica, no solo en turnos de tarde (15:00 a 23:00) a mañana (07:00 a 15:00), sino también en cambios de tarde a jornada partida (08:00 a 17:00)**. Estos incumplimientos vulneran los derechos laborales y son sancionables.

Además, los cambios en los horarios laborales están regulados por plazos de preaviso específicos que la empresa debe cumplir:

1. **En general**, los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo, como el horario, deben ser comunicados con **15 días de antelación**, según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
2. **Distribución irregular de la jornada**: La empresa puede alterar hasta un **10% de la jornada anual de manera irregular** y notificar estos cambios con un preaviso mínimo de **5 días**, según el artículo 34.2 del Estatuto. Este término no justifica cambios de un día para otro sin aviso ni el incumplimiento de los límites establecidos.



Importante:

Por tener asignado un complemento de disponibilidad, **el descanso mínimo de 12 horas debe respetarse igualmente**. Esto significa que, por ejemplo, un/a coordinador/a que finaliza un turno de noche **no está obligado a atender llamadas ni realizar tareas relacionadas con el trabajo hasta transcurridas esas 12 horas de descanso**. **Este derecho es irrenunciable y su incumplimiento es sancionable.**

¿Has detectado irregularidades? Escríbenos. Queremos ayudarte a denunciar y corregir estas situaciones. Algunas anomalías comunes incluyen:

- Descansos inferiores a 12 horas entre turnos.
- Cambios de jornada sin el preaviso adecuado de 15 días o bajo la figura de distribución irregular con 5

días de antelación.

- Exigencias laborales durante el período de descanso, aunque se tenga asignado el complemento de disponibilidad.

Contacta con nosotros/as de forma totalmente anónima a través del correo: delega2cgt@zelenza.com. Tu confidencialidad está garantizada. Además, al final de esta publicación encontrarás teléfonos de contacto en caso de necesidad o urgencia.

Recuerda: Esta sanción demuestra que unidos/as podemos conseguir que se respeten nuestros derechos. ¡Contamos contigo para seguir luchando por unas mejores condiciones laborales!

Si necesitas orientación o tienes dudas sobre cómo proceder, contacta con tu sección sindical de CGT.

Estamos aquí para ayudarte.

¡Los derechos se conquistan luchando!

1ª REUNIÓN PARA NEGOCIAR EL CONVENIO DE ZELENZA SISTEMAS

El 16 de enero tuvo lugar la primera reunión para negociar el II Convenio de Zelenza Sistemas. Los puntos que se trataron fueron los siguientes: ámbito funcional, personal, temporal y territorial; permisos retribuidos y no retribuidos; conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas son las propuestas que planteamos en la mesa de negociación:

Para el ámbito territorial se acordó que **solo afectaría a los/as trabajadores/as que ya tienen el convenio de Zelenza Sistemas** o a los trabajadores que entren a formar parte de la empresa bajo este mismo convenio propio. **Los demás quedarán excluidos**. Es decir, quienes estáis en los convenios de Consultoría, Comercio del Metal o Contact Center, mantendríais vuestros convenios actuales.

Este Convenio Colectivo será solo de **aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid** y planteamos que la duración de dicho convenio fuera de **4 años**, hasta el 1 de enero del 2029.

En los permisos retribuidos, obviamente proponemos dejar reflejados los nuevos permisos que ya figuran en el Estatuto de los Trabajadores:

- **15 días naturales por pareja de hecho**
- **5 días de permiso por fuerza mayor**
- **5 días hábiles por hospitalización, enfermedad grave, operación quirúrgica sin hospitalización que precise de cuidado en el domicilio** de padre, madre, padre político, madre política, hijos, hijas, hermanos, hermanas y parejas de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en el que se produzca el hecho causante.

- **Además, proponemos que el Permiso parental de 8 semanas** hasta que el/la menor cumpla los 8 años sea retribuido en su totalidad, tal y como exige la legislación europea.

Y proponemos aumentar nuevos permisos:

- Subir a **10 días laborables** en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos, hermanas y parejas de hecho o que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio; contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante. Si dicho fallecimiento se produjera **fuera del municipio** del trabajador o trabajadora se ampliará **2 días más**.

- Aumentar de **1 a 2 días el permiso por traslado del domicilio**

- Añadir **4 días en concepto de asuntos propios**

- **2 días hábiles de matrimonio familiar** hasta 2º grado

- **50 horas de permiso para consultas médicas** contemplándose **tanto las vistas a médicos de la Seguridad Social como a la medicina privada**. Igualmente se contemplará el **acompañamiento a médicos a ascendientes mayores de 60 años y descendientes menores de 18 años, ambos inclusive**.

- En los permisos no retribuidos, quienes tengan a su cargo **hijos o hijas menores de 18 años o ascendientes mayores de 60 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañarlos a las consultas médicas oportunas**, previo aviso y justificación siempre no exceda de las horas retribuidas establecidas.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho 2 horas de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una **reducción de jornada o podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación (es decir no poner límite de 15 días) como está ahora recogido en el convenio**, se podrá disfrutar en jornadas, disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente.

Aumentamos la edad a 14 años para el cuidado directo de menores o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En los **casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.** Asimismo, **tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas**, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Quienes tengan necesidad de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, podrán solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa. **En caso de denegación por parte de la empresa, esta tendrá que documentarlo.**

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 14 años.

Las propuestas que plantearon UGT fueron:

- Reflejar el plan de Igualdad en el convenio
- 15 días hábiles para matrimonio y parejas de hecho
- Aumentar permiso por lactancia de 15 días a 22 días, pero limitado.
- Apoyando todas nuestras propuestas, indicando que el permiso por fallecimiento que nosotros planteamos lo modificarían a 2 días más por 200km en vez de que sea por distinto municipio.

La empresa indicó que estudiaría todas las propuestas realizadas y daría contestación a las mismas en la próxima reunión. Desde CGT procuraremos ir enviando comunicados periódicos para que estéis al tanto del avance de las negociaciones.



CONTACTA CON TUS DELEGADOS/AS

Carolina	(Av San Diego)	
Sara	(Almendrales)	
Susana	(Av San Diego)	656.46.50.04
Vanesa	(Av San Diego)	676.15.54.79
Helena	(Av San Diego)	687.82.03.40
Félix	(Zaragoza)	630.92.37.89
Mamen	(Almendrales)	616.39.98.55
Ana	(Av San Diego)	622.23.51.71
Rafa	(Málaga)	646.05.88.17
Kike	(Almendrales)	
Alejandro	(Almendrales)	



ELENZA

Sección sindical

<http://cgtzelenza.com/>

Twitter.com: CGTZELENZA

cgtzelenza@gmail.com

cgtzelenzamalaga@gmail.com