



## CGT LOGRA CONVERTIR 99 CONTRATOS TEMPORALES A INDEFINIDOS

Los contratos son los realizados desde nuestra entrada en el Comité de Empresa hasta la actualidad. Contratos de 3 o 6 meses que han pasado a ser indefinidos. Hasta la fecha, UGT venía tolerando que se realizaran contratos temporales fraudulentos. **No ha sido nada fácil, pero lo hemos conseguido... ¡nos acaban de comunicar que los 99 contratos de trabajo temporales celebrados por la empresa desde que empezamos a formar parte del Comité de Empresa, pasarán a ser indefinidos!**

Y es que nuestra querida empresa se dedicaba a hacer contratos fraudulentos y bastante ridículos, todo sea dicho. Hablamos de contratos de 3 o 6 meses de duración, para cubrir puestos en centros de trabajo que cualquiera de esta empresa sabe que están bajo mínimos. Lo que viene siendo un fraude de ley en toda regla. Primero nos tocó pelearnos con la empresa para que nos enviara los contratos, cosa que tuvo que pasar necesariamente por una denuncia a la Inspección de Trabajo. Y, después, cuando por fin nos los enviaron, confirmamos lo que sospechábamos: la mayoría eran contratos fraudulentos.

Hemos presentado un total de 6 denuncias a la Inspección de Trabajo, una por cada tanta de contratos que hemos recibido y el resultado ha sido que 99 compañeros y compañeras han visto su contrato temporal de 3 o 6 meses convertirse en indefinido, con todas las ventajas que esto implica. Por ejemplo, a la empresa ya les sale bastante más caro despedirles.

**Mención especial para los delegados de UGT, que durante meses han permitido este fraude y que han firmado los contratos que la empresa enviaba sin ningún tipo de pudor, cómplices como siempre de la empresa y sus fechorías.**

Todos los compañeros y compañeras que tengáis contratos temporales previos al 26 de mayo de este año, debéis saber que esto es así únicamente porque **UGT lo ha permitido y tolerado durante años.**

1. En respuesta a su denuncia de 15/07/2022 contra la empresa ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACION, S.A. por irregularidades en contratación laboral se informa:
2. Se ha realizado actuación por comprobación en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de fecha 20/09/2022, previa citación de la empresa denunciada y de representantes sindicales de CGT. Se revisan contratos de trabajo del personal del periodo junio a agosto de 2022 celebrados en la modalidad de circunstancias de producción. Se tiene en cuenta denuncia previa por hechos similares de 17/06/2022, por lo que se tramita conjuntamente
3. Se han realizado posteriormente nuevas actuaciones de comprobación de donde resulta que no se aprecian circunstancias justificativas para el recurso a la contratación por contratos eventuales o por circunstancias de la producción. Los contratos temporales no contienen especificación precisa de la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se limitan a reiterar la causa genérica que habilita para la celebración del contrato y a establecer que su celebración responde a aumento de pedidos o actividad en el proyecto o contrato mercantil de adscripción del trabajador. El Estatuto de los Trabajadores prohíbe identificar como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción, las cuales no se acreditan suficientemente.
4. Se ha efectuado requerimiento a la empresa el 18 de octubre de 2022 para que proceda a la conversión de los contratos de trabajo vigentes, si bien la empresa comenzó a convertir contratos el 01/10/2022. El resto fueron convertidos el 01/11/2022, resultando un total de 99 contratos convertidos a indefinidos.

Lo que se informa a los efectos oportunos

El inspector de Trabajo y Seguridad Social

# ¿Dónde está la bolita aquí o aquí?

**U**na vez más, la empresa hace juego de trileros con nuestros derechos. La empresa se los salta a la torea constantemente. En algunas campañas del grupo Masmovil, a la hora de pedir vacaciones, la información y el procedimiento son confusos y cambiantes. Os explicamos: anteriormente, las vacaciones de verano y de Navidad se solicitaban a través de una propuesta, la cual se aprobaba o denegaba por los responsables de los turnos. Después cada emplead@ lo marcaba en un documento compartido en Excel y se informaba en el Portal del Empleado. El día 4 de noviembre, esto de repente cambia. Se les indica a los compañeros y compañeras que no se dispone de ningún documento Excel de solicitud, que ya “no se hace así” ... ¿cuándo ha cambiado? ¿Cuándo pensaban informar? ¿Ahora cómo se hace así? A ver, amigos...si el procedimiento ha cambiado, lo suyo es informar a los empleados y empleadas para que lo sepan.

El día 4 de noviembre la empresa cambia el procedimiento de solicitud de vacaciones y las vacaciones pasan a ser para diciembre o, como mucho, para principios de enero. Señores y señoras, esto es ilegal, ya que se salta el ET donde se recoge de manera específica que las vacaciones tienen que ser notificadas con dos meses de antelación, ¡SÍ! Dos meses. Esto se lo saltan cuando ellos quieren o se olvidan de la notificación. Como comprenderéis, los compañeros y compañeras tenemos vida a parte de Zelenza. Tenemos derecho a organizar nuestras vacaciones y tiempo, así como nuestros recursos económicos y personales, y para poder planificar adecuadamente ciertos elementos como vuelos, hoteles, apartamentos, etc.

Esperamos que esta situación no se repita ya que es muy escandaloso y vergonzoso que, a menos de un mes, no se hayan confirmado aún esas vacaciones tan deseadas. ¡¡Por favor, poned alarmas para que no se os olvide confirmar las vacaciones!! Compis, si en algún momento os sucede esto, podéis contactar con CGT para que os asesoremos. Recordad, las vacaciones deben ser aprobadas o denegadas hasta con dos meses de antelación. Y en ningún caso la empresa puede imponer las fechas de su disfrute, ya que estas deben ser consensuadas entre trabajador y empresa. ¡Felices vacaciones de invierno!

## **ZELENZA, LA HISTORIA DE UNA TRAICIÓN**



"En la mayor parte de la historia  
Anónimo era una mujer"

Virginia Woolf



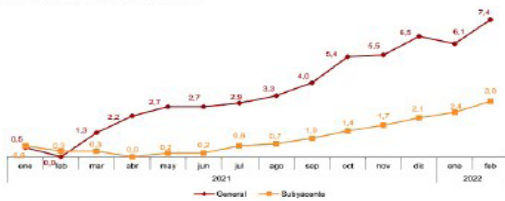
# EN 2023 VAS A PERDER 792 €

El día 1 de enero, la empresa y UGT firmaron un Convenio Colectivo propio para la Empresa que recogía lo siguiente

#### Artículo 35. Incrementos salariales.

Los salarios de las tablas salariales del 2023 se actualizarán en función del IPC del 2022. Los salarios de las tablas salariales del 2024 se actualizarán en función del IPC del 2023. La empresa retribuirá, en su caso, los atrasos en el plazo de los tres meses posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial.

Evolución anual del IPC<sup>1</sup>  
Índice general y subyacente. Porcentaje



En una acción incomprensible, el 10 de enero UGT firma una modificación a dicho convenio, limitando la subida salarial al 2%.

Consiguiendo únicamente empobrecer a la plantilla, sin obtener ninguna contraprestación. Solo Zelenza se beneficia de esto.

## EL ACTA DE LA VERGÜENZA LA FIRMAN UGT Y LA EMPRESA

ACTA DE LA REUNION ENTRE ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S.A. Y SU COMITÉ DE EMPRESA, CELEBRADA EN EL CENTRO DE TRABAJO EL DÍA 10/01/2022

En Madrid, en el centro de trabajo de "ZELENZA SISTEMAS.", sito en la c/ Avenida de San Diego, 1 de Madrid, siendo las 11 horas del día 10 de enero de 2022, reunidos, por una parte, la representación empresarial y, por la otra, la representación de los trabajadores que se relacionan en esta acta, con motivo de la modificación del artículo 35 del Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, SA (código 28103211012021), para la Comunidad de Madrid, e inicio del proceso negociador, ambas partes

#### ACUERDAN

1º.- Modificar el artículo 35 del Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, SA, código nº 28103211012021 con aplicación en la Comunidad de Madrid, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

2º.- Que la redacción del artículo 35 del Convenio quedará de la siguiente manera:

"Artículo 35. Incrementos salariales.

Los salarios de las tablas salariales para el 2023 se actualizarán en función del IPC del 2022. Si el IPC del año 2022 fuese superior al 2%, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 2%.

Los salarios de las tablas salariales del 2024 se actualizarán en función del IPC del 2023. Si el IPC del año 2023 fuese superior al 2%, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 2%.

La empresa retribuirá, en su caso, los atrasos en el plazo de los tres meses posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial."

En prueba de conformidad con lo establecido en la presente acta, la firman los asistentes a la reunión, en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma. Se levanta la sesión, siendo las 12 horas.

ASISTENTES	FIRMA
Dª. Diana Muñoz, Directora de RRHH en representación de la empresa, actuando como presidenta.	
D. Jesús Torres Ruiz, responsable del Área Laboral en representación de la empresa, actuando como secretario.	
D. Oscar Rodríguez Contró, asesor laboral externo.	
D. Concha Torres, Directora de Operaciones, en representación de la empresa.	
D. María Pazienza Rubian, en representación de los trabajadores.	
D. Susana Fátima, en representación de los trabajadores.	
D. Víctor López Torres, en representación de los trabajadores.	
D. Inma García Barco, en representación de los trabajadores.	

Si el IPC se mantiene en un 7,5%, esta será la diferencia entre la subida que la plantilla tenía prevista para 2023 y la que finalmente tendrá tras el acuerdo entre UGT y la empresa.

GRUPO	NIVEL	SALARIO CON 7'5% IPC	SALARIO CON 2% IPC
A	I	21.500,00 €	20.400,00 €
B	I	19.887,50 €	18.870,00 €
B	II	18.812,50 €	17.850,00 €
C	I	16.985,00 €	16.116,00 €
C	II	16.555,00 €	15.708,00 €
C	III	16.125,00 €	15.300,00 €
D	I	15.910,00 €	15.096,00 €
D	II	15.695,00 €	14.892,00 €
D	III	15.480,00 €	14.688,00 €
E	I	15.265,00 €	14.484,00 €
E	II	15.050,00 €	14.280,00 €
E	III	14.523,25 €	13.780,20 €

# And the Zelenzito goes to...

¡La persona misteriosa que se encarga del tratamiento de datos personales en la empresa! Sí, sabemos que suena ridículo... casi tan ridículo como que la empresa no se digne a darnos el nombre de la persona que ostenta este cargo. ¿Será que no existe? A veces sospechamos que quien se encarga de esto es, directamente, la papelera de reciclaje porque recibimos exactamente la misma respuesta que un correo marcado como spam: ninguna. Y leernos, nos consta que se leen... ¿verdad, directora de Estrategia de Zelenza? Pero oye, como si les hubiera comido la lengua el gato.

Teníamos que dar este premio porque este mes esta persona anónima ha hecho méritos para ello. Se conoce que vio el boletín el mes pasado y se dijo: "Yo quiero un Zelenzito". Pues oye, con honores, porque la cosa ha sido espectacular. Empezó el mes diciendo que no se podían facilitar los datos de los trabajadores en la subrogación Schrödinger porque patatas, siguió diciéndonos que las cámaras del comedor van a quedarse ahí para los restos y ya remató la faena enviando a varios trabajadores de la empresa los documentos de otras personas. Vamos, como si en vez de mandarte tu finiquito te mandan el de una persona que trabaja en otro departamento de la empresa, ahí con su DNI, su número de la Seguridad Social y todos esos datos personales tan majos que a la empresa que te va a subrogar no, pero a un señor random de tu empresa sí que se lo pueden dar sin problema. Olé, olé y olé.



Pues eso, que Zelenzito para ti, [querid@anonim@](mailto:querid@anonim@). Las cosas no van a ser tan emotivas cuando la AEPD nos comunique quién eres, si es que existes, porque la obligación legal existe, pero ya sabemos que a Zelenza le va lo de vivir al margen de la ley. Cuando nos respondas, si es que te dignas, nos dejas tus datos para enviarte el Zelenzito. O mejor no, que a saber si no a quién se los acabas enviando

## 4 RAZONES PARA AFILIARSE

### RECORDATORIO INICIO DE JORNADA

Estatuto de los Trabajadores art.34.5.

"El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo." Es decir, no tenemos que estar antes para encender el ordenador, abrir la aplicación, ni para logarnos. Que nuestro responsable piense que tenemos que atender llamadas desde el minuto cero, libre es de hacerlo.

•**Tendrás asesoría legal gratuita**, lo que supone tener un abogado laboralista siempre que lo necesites, ya sea por sanción, despido, guarda legal...

•**Es barato**: Si 11,72 euros al mes te parecen poco, encima se desgravan en la declaración de la renta. Además, si trabajas 25 horas o menos a la semana, te corresponde la cuota reducida de 7,06 euros al mes.

•**Conocemos la empresa**: abogados laboralistas hay a patadas, pero abogados laboralistas que conozcan tu empresa y se hayan enfrentado anteriormente a ella, no tantos.

•**La más importante de todas**: la unión hace la fuerza. Afiliándote a CGT pasarás a formar parte de un grupo de trabajadores y trabajadoras que, como tú, se han cansado de los atropellos de esta empresa y están dispuestos a defender sus derechos.

**Tu lucha es la nuestra, no estás sol@.**  
**Estar afiliad@ te protege.**

# CGT 1 - ZELEENZA 0

Sabíamos que esto iba a pasar desde el momento en que recogimos el burofax de la empresa, pero que la realidad no estropee nunca la película que la Liga de la Injusticia se había montado en su cabeza... y es que pensaban que podían trasladar de provincia a nada más y nada menos que 4 miembros del Comité de Empresa.

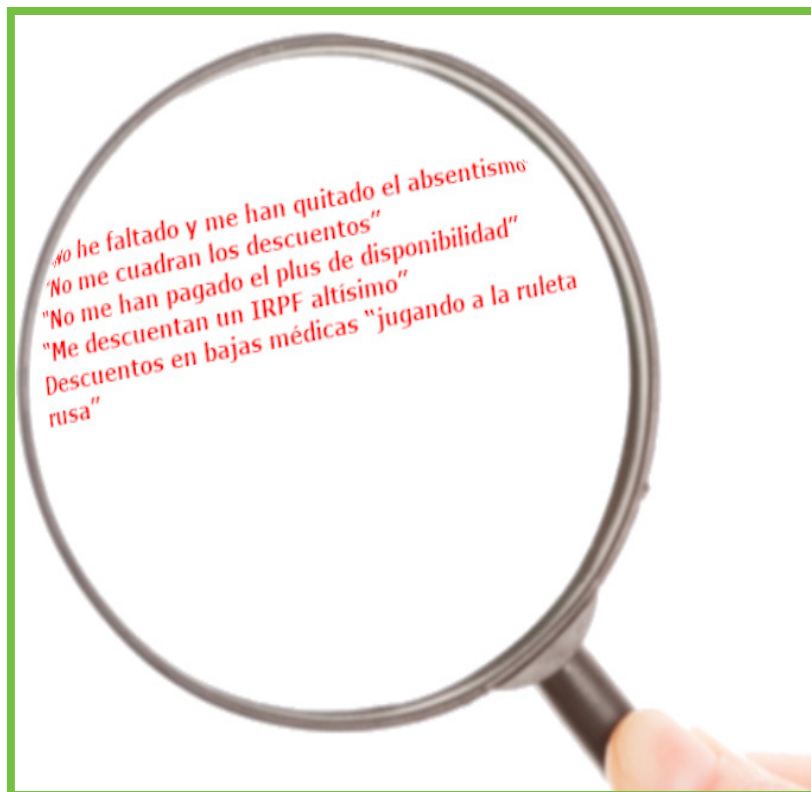
Quando la empresa ha recibido la demanda de CGT y ha podido leer y por fin conocer todas las leyes que prohíben expresamente ese movimiento, ha reulado. Retira la medida y deja a los delegados y delegada de CGT en su sitio, en la provincia donde son representantes electos de las personas trabajadoras y de donde nunca debieron ser movidos.

La empresa tiene que rectificar su actitud. El ataque y la represión no son el camino a seguir. Desde CGT siempre hemos manifestado nuestra intención de dialogar, de llegar a un entendimiento. Lo único que queremos es que se cumpla con la legislación laboral y que se respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Zelenza.



**NOS TOCAN A UN@, RESPONDEMOS TOD@S**

## EN BUSCA DEL “ERROR”



Estos y otros temas son los que nos trasladáis cuando recibís las nóminas. Siempre con bastante retraso, por cierto. Demasiados errores y, qué coincidencia, siempre son a favor de la empresa y nunca a favor del trabajador.

**Debéis saber que el reclamar, aunque solo sean unos céntimos, nos favorece a TOD@S.** Recordad que estamos a vuestra disposición para ayudaros y asesoraros en lo que necesitéis. Seguiremos intentando que estos errores tan frecuentes dejen de serlo y que no tengamos que esperar a la siguiente nómina para cobrar lo que es nuestro, si es que tenemos suerte de cobrarlo y no tenerlo que volver a reclamar.

Todos cometemos errores, pero cuando se repiten con tanta frecuencia ya suenan a “BURLA”.

# RECURSOS INHUMANOS

Sabemos cómo se las gasta RRHH. Desde que la sección sindical de CGT tiene presencia en Zelenza, no hemos parado de trabajar. Empezamos por solicitar la documentación necesaria para realizar correctamente nuestro trabajo, como el Plan de Igualdad, registros horarios, los acuerdos existentes, el Plan de Formación Anual, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y mucho más. De toda la documentación que pedimos hace ya más de cinco meses, ni la mitad nos han entregado, y lo que ha llegado ha sido previo requerimiento de la Inspección de Trabajo tras una denuncia por nuestra parte.

Sabemos que todo esto requiere de horas y ganas de trabajo por parte de la empresa. Cada vez que solicitamos o reclamamos algo, ya sea documentación o algún documento de algún compañero o compañera, nuestros responsables de Recursos Humanos nos deleitan con la llamada por respuesta o, también, rechazan con toda su caradura, el recibir solicitudes en papel entregadas directamente en mano.

Desgraciadamente tenemos que soportar estos y otros pisoteos cada vez que tenemos que solicitar o reclamar algo al departamento de personal. Desde nuestra humilde opinión, les recordamos que más de 1000 trabajadores de Zelenza, trabajan duro para que ellos también cobren sus nóminas religiosamente a final de mes.

## EL RIDÍCULO DEL “BAJO RENDIMIENTO VOLUNTARIO”

Para Zelenza siempre es época de rebajas, día sí y día también nos encontramos con despidos por bajo rendimiento voluntario, que, para ellos, no sólo son procedentes y disciplinarios, sino que además obligan al trabajad@r a demandar para demostrar lo contrario.

Lo primero que tenemos que hacer cuando coordinación o supervisión nos llaman para notificarnos el despido (o una sanción), es pedir que esté presente algún miembro de la representación legal de las personas trabajadoras. A la hora de firmar, pondremos siempre no conforme, la fecha y la hora exactas en la nómina y en el recibo del finiquito, además pendiente de comprobación o cobro, si procede, y por ÚLTIMO la firma, pero OJO con firmar lo primero, porque entonces aprovecharán para hacer desaparecer la hoja con el despido para no poder reclamar lo que nos corresponde. También es altamente recomendable llevar encima el teléfono móvil grabando toda la conversación.

Una vez que tengamos los papeles de nuestro despido por bajo rendimiento voluntario, o lo que quieran poner, enviaremos una papeleta al SMAC para ver si hay conciliación o no con la empresa antes de poner una demanda...y, con algo de suerte, se presentará el abogado, pero no habrá acuerdo... así que habrá que ir a juicio para que nuestro despido sea calificado como improcedente y reclamar la cantidad que nos corresponde por los años trabajados.

Lo ridículo de todo esto, es que al llegar al juzgado ni siquiera se entra a juicio, a la empresa en ese momento le llega la inspiración y de repente quiere negociar algo que podría haber hecho perfectamente unos meses atrás, como si necesitara ahorrar para el esperado momento de reconocer que el despido por baja productividad o bajo rendimiento voluntario es improcedente y nos tiene que abonar una indemnización por ello... pero todo esto como si estuviéramos en un mercadillo de frutas y verduras, con el precio siempre a la baja y, para colmo, fraccionando la cantidad que te corresponde como si estuviéramos en el Corte Inglés, en cómodos plazos y sin intereses.

**ORGANIZAD@**  
**ERES FUERTE**  
**AFÍLIATE**



# TODO LO QUE SUBE TIENE QUE BAJAR

**O**s comentamos brevemente qué es la movilidad geográfica y el caso especial de los delegados de CGT.

## Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica está ligada a los desplazamientos fuera de la localidad donde se encuentra tu centro de trabajo. Los convenios colectivos suelen tener en cuenta los desplazamientos puntuales, así lo hacen los que aplican en nuestra empresa, y los compensan con dietas que tienen una cuantía mayor o menor dependiendo si implican la pernoctación o no.

Cuando el traslado exija cambios de residencia de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años, estaremos hablando de un traslado. Lo que exige o no un cambio de residencia es relativo. Se suele hablar de unos 50 km, pero depende de las circunstancias del trabajador, medios de transporte etc. Lógicamente tendrá que estar justificado por causas organizativas, técnicas o de producción y ser preavisado con un mes de antelación.

## ¿Qué puede hacer el trabajador?

Aceptar el traslado. Aun así, la empresa tendrá que correr con los costes de este, que deberán pagarse por adelantado, pudiendo el trabajador negarse al mismo al no tener por qué costárselo el mismo.

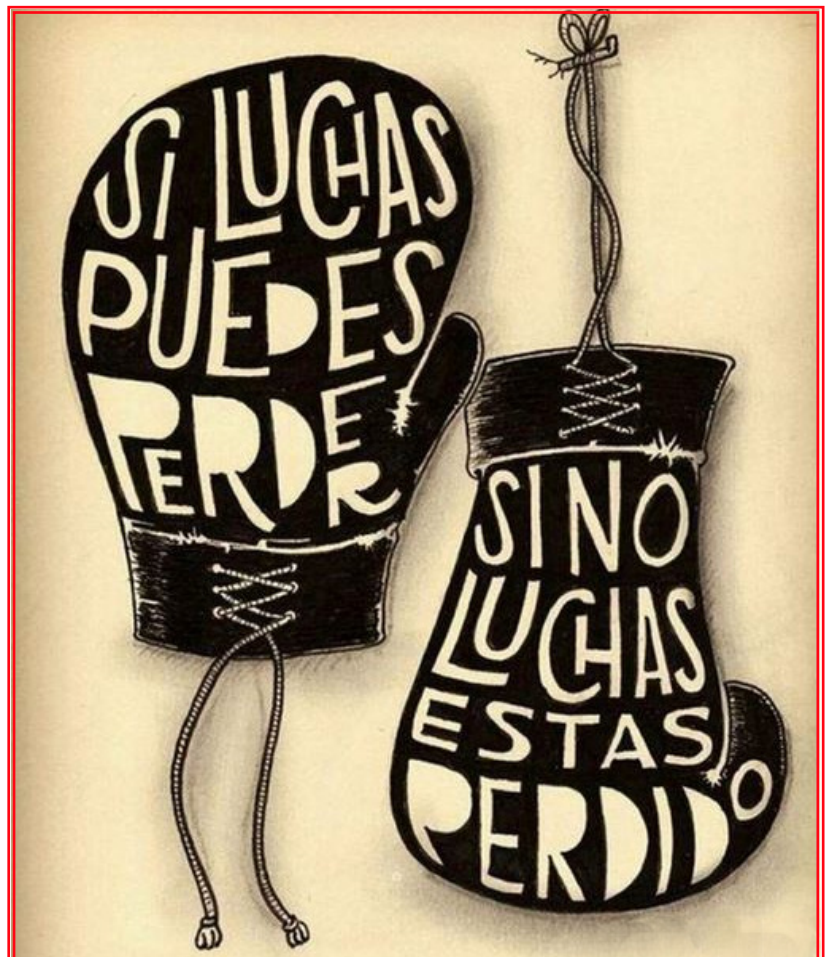
La extinción de la relación laboral (EVI. Extinción voluntaria Indemnizada), percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año trabajado.

Impugnar la medida. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (33 días por año).

• **NOTA 1:** Se puede impugnar el traslado y si el juez da la razón a la empresa luego pedir la EVI.

• **NOTA 2:** Si el traslado es gravemente irregular, no cabe posibilidad de despido disciplinario por desobedecerlas.

Consulta con tu Delegado/a



## EL CASO ESPECIAL DEL TRASLADO A MÁLAGA.

Dicho lo anterior, ¿qué ocurre cuando se realiza un cambio de cuenta de cotización al de otra comunidad (con su baja y alta en la Seguridad Social) pero te mantienes en Madrid en modalidad de teletrabajo? ¿Me han trasladado si estoy trabajando desde casa?

El problema está en que el teletrabajo es un acuerdo entre empresa y trabajador, voluntario por ambas partes (siempre que no sea una medida propiciada por otras causas como una conciliación familiar, en el que la empresa se vería obligada a respetarlo) y, por tanto, reversible.

Es decir, si te cambian de centro a cientos de kilómetros, aunque te asignen teletrabajo, si no lo demandas en los 20 primeros días desde la notificación, corres el riesgo de que el día de mañana te digan que tienes que volver a la oficina... ¡EN MÁLAGA!

**El movimiento estaba claro:** despedir a todos los compañeros del CEx03 de Madrid porque tienen antigüedad media de más de 11 años y, por tanto, muchos cuatrienios que cobrar, (¡todo un aviso de qué esperar en esta empresa!) y, con los delegados, moverlos a Málaga, que pierdan su condición de delegados porque los trabajadores a los que representan están en Madrid y, cuando haya pasado el tiempo suficiente, decirles que o van a la oficina de Málaga o piden la baja voluntaria.

Lógicamente, denunciarnos un traslado encubierto con la única intención de deshacerse de unos delegados que se empeñan en denunciar las irregularidades de la empresa, que no tiene justificación real (el trabajo se puede hacer igual desde Madrid sin cambio de cotización), etc. Finalmente, la empresa retiró la medida... y al día siguiente nos cambió de centro de trabajo, esta vez a uno de Madrid, centro que se ha visto estas semanas afectado por una subrogación. ¿Casualidad? ...

Está claro que la empresa está intentando deshacerse de unos delegados sindicales simplemente por hacer su trabajo que es, como mínimo, velar por que se cumpla la legislación vigente. Y eso parece molestar en esta empresa.

# NOS QUISIERON ENTERRAR



# NO SABÍAN QUE ÉRAMOS SEMILLA



### CONTACTA CON TUS DELEGADXS

Carolina (Av San Diego) 622.08.34.74  
Sara (Almendrales) 613.46.20.63  
Susana (Av San Diego) 656.46.50.04  
Kike (Almendrales) 654.14.76.11  
Roberto (Almendrales) 650.15.59.25  
Nacho (Almendrales)  
Diego (Almendrales)  
Jorge (Torrejón)  
Alejandro (Almendrales)  
Rubén (Almendrales)

[cgtzelenza@gmail.com](mailto:cgtzelenza@gmail.com)

 **ELENZA**  
Sección sindical