



Abril 2023

Boletín oficial CGT Zelenza

Numero 7

LA AUDIENCIA NACIONAL: NOS DIO LA RAZÓN

Hace ya bastantes meses que constituimos esta Sección Sindical a nivel Estatal, aunque la empresa se negó desde el primer momento a reconocerlo. ¿Por qué, os preguntaréis? Bueno, pues obviamente porque **reconocer la estatalidad de la Sección Sindical implica facilitarnos información sobre los centros de trabajo que se encuentran en otras provincias...** esos centros desde los que nos escriben los compañeros y compañeras contando auténticas películas de miedo, y donde nos aseguran desconocer que se han celebrado elecciones sindicales recientemente. Es decir, **negar la estatalidad de la Sección Sindical permitía a la empresa seguir teniendo a esos trabajadores y trabajadoras apartados y sin ningún tipo de acceso a información sobre sus derechos**, exactamente igual que estaba la plantilla de Madrid antes de que CGT llegara.



Os lo advertimos...
CGT NO SE RINDE

Pese a que hay multitud de sentencias que confirman que son los sindicatos quienes determinan el ámbito de sus Secciones Sindicales, la empresa se negó a entrar en razones. Nos obligó a presentar una tutela ante la Audiencia Nacional y nos obligó a acudir a la misma el día 18 de abril. Los cuatro magistrados, sin embargo, fueron unánimes: es un hecho más que juzgado, las sentencias son claras y la doctrina firme: la CGT tiene la razón. La empresa podía seguir adelante, viéndose con toda probabilidad obligada a indemnizar al sindicato, o desistir y reconocer la estatalidad de la Sección Sindical. Eligieron esta última opción y **se firmó un acuerdo por el que Zelenza reconoce el ámbito estatal de la Sección Sindical de CGT y se compromete a enviar toda la documentación que ha sido solicitada**. Esta es una prueba más que en CGT no nos vamos a dejar derrotar y vamos a seguir luchando a diario para conseguir que Zelenza respete los derechos de sus trabajadores y trabajadoras. Gracias a este acuerdo, **nuestra compañera Helena Alonso**, del proyecto de Retenciones Técnicas de Másmóvil, ya puede ejercer como delegada sindical de CGT, nombrada en las últimas elecciones del 19 de enero y a la que la empresa le negaba su derecho a ejercer el cargo porque no quisieron reconocer la representatividad estatal de la sección sindical, como hemos explicado antes. Le damos la bienvenida a la sección sindical de CGT y le agradecemos todo el apoyo y su dedicación personal.

RIDÍCULO DE ZELENZA EN LA AN

El Zelenzito de este mes viene con un tirón de orejas, pero no nuestro, sino de la **Audiencia Nacional**. Y es que alguien en esta maravillosa empresa tuvo la brillante idea de llevar ante este órgano judicial un asunto que ya ha sido sobradamente juzgado. **No solo hicieron perder a la Justicia de nuestro país un tiempo valiosísimo, sino que se tuvieron que enfrentar a la merecida bronca de los cuatro magistrados que presiden la sala**. Y con razón, además. **Pero a quien tomó esta decisión, que es más que evidente que no entiende ni de leyes ni de Justicia, le pareció que merecía la pena pagar el precio de hacer el ridículo ante la Audiencia Nacional con tal de poder secuestrar los derechos de la plantilla de Zelenza durante tres meses más**.

Se percibe la prepotencia en las acciones de quien se cree por encima de todo, de quien piensa que la Justicia es un pasatiempo y se cree inmune a la ley. Esta vez les bastó con desistir en sus pretensiones, y se libraron de pagar una más que probable indemnización. No siempre habrá tanta suerte, advertimos.



PROMOVEMOS EL I PLAN DE IGUALDAD

La obligatoriedad del Plan de Igualdad es una medida totalmente necesaria para erradicar la brecha laboral entre mujeres y hombres. Con esta medida se pretende acabar con las desigualdades por sexo en cuanto a la retribución, la promoción interna, el acceso a los puestos directivos o la infrarrepresentación femenina en determinados grupos profesionales.

Zelenza no cuenta con Plan de Igualdad, aunque fuera obligatorio desde hace años para empresas de más de 250 trabajadores, incumplimiento que la CGT denunciarnos ante Inspección de Trabajo y posteriormente llevamos ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para comenzar cuanto antes y de manera urgente con las negociaciones para la elaboración de este. El pasado 22 de marzo tuvimos el primer encuentro con la empresa, y a la que estaban convocados todos los sindicatos que tienen representación en la empresa, pero a la que únicamente acudieron los delegados de CGT y representantes de los sindicatos CGT y UGT. Como la empresa no disponía de toda la documentación correspondiente, se fue necesario posponer la constitución de la mesa de negociación para otra convocatoria, la cual se celebró el pasado 11 de abril, en la que se constituyó provisionalmente la mesa negociadora del I Plan de Igualdad de Zelenza Sistemas y en la que, también se acordó un calendario de actuaciones para la negociación.

El próximo 25 de abril, se constituirá de manera definitiva la mesa negociadora del Plan de Igualdad. Desde CGT os iremos informando según vayamos avanzando en el proceso. Los planes de igualdad ya fueron definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 no eran obligatorios.

A pesar de ello, ya era frecuente ver el Plan de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, pero Zelenza, lo dejó de lado, no fuera a ser que se diera una imagen transparente, responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades... Asimismo, con los planes de igualdad para empresas obligatorios se busca erradicar comportamientos como el acoso laboral por razón de sexo, o fomentar el desarrollo de políticas de ayuda a las mujeres, como la conciliación de la vida laboral y familiar, o la asistencia en casos de violencia de género.



El Plan de Igualdad protege a toda la plantilla de la empresa, por lo que, si detectas alguna situación discriminatoria o desigual por las razones que contempla esta norma, y lo quieres poner en nuestro conocimiento, o proponer ideas o medidas que te parezcan buenas para incluirlas en el Plan, contamos contigo. **Escríbenos a cgtzelenza@gmail.com**
Desde CGT no nos vamos a conformar con cualquier cosa, y vamos a pelear hasta la última medida.



EL ROBO DE LA BOLSA

Cada mañana nos levantamos con una nueva artimaña de Zelenza que comentar y, como todas las ya conocidas, bajo un denominador común: la avaricia, que forma parte intrínseca de la empresa, afianzado en pisotear los derechos de la sección sindical de CGT. Según el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores indica: "Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se dispongan los convenios colectivos, un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación..."

Número de horas de crédito horario

En función del número de trabajadores a los que representen los delegados o el comité de empresa tendrán reconocidas un número de horas variable de acuerdo con la siguiente escala (apdo. e), art. 68ET, apdo. 1, art. 87ET):

a) Hasta 100 trabajadores	15 horas mensuales
b) De 101 a 250 trabajadores	20 horas mensuales
c) De 251 a 500 trabajadores	30 horas mensuales
d) De 501 a 750 trabajadores	35 horas mensuales
e) De 751 en adelante	40 horas mensuales

Lo que hay que entender aquí es que este tiempo PERTENECE A LA PLANTILLA. No es de la empresa, es de sus trabajadores y trabajadoras. Y su uso tiene que repercutir en la misma. Es el tiempo que utilizamos para responder vuestras consultas, para acompañaros a los juicios, para revisar los fichajes, para presentar denuncias a la Inspección de Trabajo, para preparar demandas y, en definitiva, para luchar por vuestros derechos y vigilar que se cumplan.

La CGT comunicó a Zelenza que constituía una bolsa de horas conjunta con el total de las horas de todos los miembros de la sección sindical para que el uso de ese tiempo se pudiera organizar y repartir para realizar el trabajo de representación de la plantilla de una manera ágil y eficaz, adecuando esas horas a los fines y actividades propias al trabajo dedicado a la plantilla de Zelenza. Aquí se tiene que entender, y la empresa es consciente, que no todas las personas tienen la misma disponibilidad y el hecho de no poder hacer uso de la bolsa de horas lo que implica en la práctica es que vuestras consultas se queden sin responder durante días o que no dispongamos de delegad@s que puedan acompañaros a los juicios. El ataque está dirigido hacia CGT, pero la víctima eres tú.

Dicha acumulación horaria fue comunicada el 1 de junio de 2022 y reconocida tácitamente por la empresa, y ejercida desde entonces sin objeción alguna.

El pasado 17 de marzo, la empresa nos comunicó que se oponía a esta forma de organización de nuestro tiempo sindical y que, por tanto, tampoco podemos acumular el crédito horario en una o varias personas miembros del comité. No nos sorprenden sus prácticas cuasi mafiosas para intentar impedir que realicemos nuestro trabajo de representar a todas las personas de Zelenza y luchar por nuestros derechos. **Organizad@s somos más fuertes** y un buen ejemplo lo encontramos en los juzgados, donde la empresa cada vez pierde más casos e intenta negociar en el último momento con la esperanza de no tener que llegar hasta juicio.

Zelenza utiliza este tipo de actuaciones como herramienta para esclavizar aún más a las/los trabajadoras/es. Este asunto de la bolsa de horas les viene muy bien para sembrar discordias y para constreñir a los/las delegados/as, siendo, la plantilla, siempre la parte más débil.

Las referencias desenmascaran el lado más sangrante: intentar descabezar y dividir a la CGT.

Te recordamos que tus compañeros/as de la CGT no nos rendimos y somos escudos en defensa de los derechos conquistados.



CGTZELEENZA@GMAIL.COM

LA LUCHA NO TERMINA EL 8M

A una trabajadora, cuando se le es reconocida la situación de víctima de violencia de género en una empresa, disfruta de una serie de derechos determinados que todas/os deberíamos conocer.

1º. Puede reducir la jornada laboral con disminución proporcional del salario u organizar su tiempo de trabajo, ya sea mediante la existencia de un horario flexible o mediante la adaptación del horario laboral.

2º. Si necesita cambiar de lugar de residencia para hacer efectiva su protección, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, dentro de su mismo grupo profesional, en el centro de trabajo que la empresa tenga. Asimismo, la compañía está obligada a comunicar a la trabajadora afectada las vacantes existentes o las que puedan producirse en un futuro; si no existiese vacante en dicho momento, se puede suspender el contrato de trabajo con un máximo de seis meses: durante este tiempo, la trabajadora tendría derecho a percibir una prestación por desempleo.

3º. Las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo, cuando vienen motivadas por la violencia de género, siempre que lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, se considerarán justificadas.

4º. En caso de un despido improcedente sería nulo; tampoco se computan las ausencias al trabajo para un despido objetivo, siempre que sean derivadas de la situación de violencia de género.

5º. La trabajadora que se encuentre en esta situación puede causar baja voluntaria en la empresa en cualquier momento y poder cobrar el paro siempre que haya cotizado lo suficiente.

Para que una mujer sea reconocida víctima de violencia de género en una empresa puede acreditarse de diferentes formas:

A) Mediante una sentencia condenatoria, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima; también puede valer un informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de este tipo de violencia.

B) Mediante informe o título de los Servicios Sociales, servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente. Al interponer una denuncia en Madrid, las instalaciones de la Avenida Doctor Federico Rubio y Galí, 55, son las más aconsejables pues están dotadas de todos los recursos para estos casos.

Recuerda que es considerado delito: las lesiones, amenazas, coacciones de tu pareja o expareja. Si tienes dudas legales llama al 91 406 20 71. Siempre tendrás derecho a justicia gratuita. Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 horas) 900 222 100



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
Kike	(Almendrales)	654.14.76.11
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
Nacho	(Almendrales)	
Jorge	(Torrejón)	
Alejandro	(Almendrales)	



ELENZA

Sección sindical

<http://cgtzelenza.com/>

<https://twitter.com/CGTZELENZA>

cgtzelenza@gmail.com