



Mayo 2023

Boletín oficial CGT Zelenza

Numero 8

HA SIDO POSIBLE GRACIAS A TI

Estimados y estimadas compañeras, no tenemos palabras para agradecer el apoyo que hemos sentido en los 365 días que llevamos luchando y peleando por el respeto de los derechos laborales y por la dignidad de las personas trabajadoras desde que depositasteis vuestra confianza en CGT el pasado 26 de mayo de 2022 en las elecciones parciales de Zelenza en Madrid.

Ha sido un año en el que hemos hecho más fuertes los lazos entre nosostr@s, hemos tenido la oportunidad de comprobar que la solidaridad y apoyo mutuo que defendemos como sindicato, es una realidad y de vivir en primera persona las palabras sinceras de fuerza y apoyo, de muchas personas conocidas y otras completamente desconocidas, así como las recriminaciones y el desprecio de otras, cuyos calificativos nos reservamos, puesto que estamos muy orgullos@s de la lucha que hemos llevado a cabo y de pertenecer a la CGT.

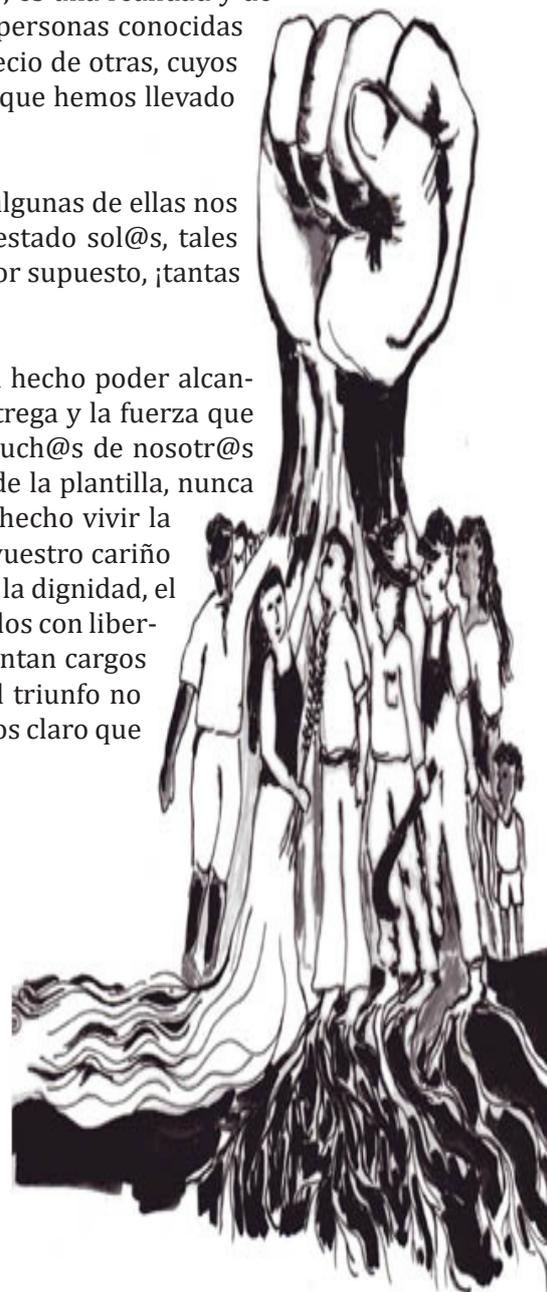
Hemos vivido tantas situaciones que sería imposible relatarlas todas, aunque algunas de ellas nos han puesto la carne de gallina y nos han hecho apreciar que nunca hemos estado sol@s, tales como los días de las votaciones y todos los mensajes, llamadas de apoyo..., y, por supuesto, ¡tantas afiliaciones!

No podemos dejar de señalar y resaltar actuaciones individuales que nos han hecho poder alcanzar el éxito, por ello debemos mencionar con letras mayúsculas el calor, la entrega y la fuerza que se nos ha dedicado por vuestra parte. Hemos cubierto una etapa que para much@s de nosotr@s era absolutamente novedosa, nunca habíamos ejercido como representantes de la plantilla, nunca antes habíamos participado de la actividad sindical tan cercana como nos ha hecho vivir la CGT y hoy podemos decir alto y claro que os agradecemos vuestra confianza, vuestro cariño y vuestra fuerza, por lo que cada día trabajamos en Zelenza para conseguir que la dignidad, el respeto, la conciliación y tantos derechos, se nos reconozcan y podamos ejercerlos con libertad. Inmensamente agradecid@s también a nuestro Sindicato y a quienes ostentan cargos de representación, el apoyo incondicional que nos han brindado sin el cual el triunfo no hubiese sido posible. Este es el éxito de la lucha de la clase trabajadora y tenemos claro que

“LA ÚNICA LUCHA PERDIDA ES LA QUE NO SE INICIA”.

MUCHAS GRACIAS Y SALUD, COMPAÑEROS/AS, ¡VIVA LA LUCHA OBRERA,
VIVA LA CGT!

FDO. **Sara, Carolina, Enrique, Susana, Roberto, Ignacio, Jorge, Alejandro, Leni, Vanesa y Helena.**



ZELENZA DENIEGA VACACIONES

Como otro año más, la empresa está denegando vacaciones de verano sin cumplir los plazos de solicitud y análisis de peticiones que se informan en su procedimiento sin rigor en el proyecto de Másmóvil. Este plazo lo incumplen ya que, si se dan unos días para solicitar algo lo mínimo es cumplir con el período de tiempo que se indica para que la plantilla pueda enviar sus solicitudes con las mismas oportunidades... Si las personas trabajadoras cumplimos con su procedimiento, ¿por qué no cumple con esos criterios la empresa? No disponemos de un protocolo de solicitud de vacaciones válido, igualitario y eficaz.

SIN VACACIONES DE VERANO



IS COMING

Sus criterios ineficientes para pedir nuestras vacaciones son "Orden de llegada de la solicitud y antigüedad en la empresa", pero tras las últimas denegaciones antes de haber finalizado el plazo, vemos que simplemente se rigen por orden de petición, situación que vulnera la igualdad de oportunidad, al no poder cumplir con este criterio, las personas que se encontraran de baja, de vacaciones o librando, teniendo que vulnerar su derecho a la desconexión digital en caso de querer ser los primeros en pedir las para que no se las denegaran porque "el cupo está lleno".

No entendemos si en años anteriores se cumplieron los plazos indicados en correos... ¿por qué este año no se cumplen? ¿Qué se ha modificado? ¿Qué protocolos se están cumpliendo? ¿Se conceden a criterio de una persona o por evaluación de petición? No responden a nuestras preguntas y echan balones fuera derivando nuestras consultas al dpto. de personal, que se escuda en la LOPD cuando le interesa, para no facilitar información sobre el resto de las solicitudes aceptadas.

Los compañeros y las compañeras tienen que estar a las 00:00 con el botón preparado para poder disfrutar su periodo vacacional, sin tener en cuenta ni antigüedad ni

conciliación familiar, creemos que esto es algo ilógico por parte de los responsables de la empresa ya que ser "Billy el rápido" no es algo operativo ni igualitario para la plantilla de Másmóvil.

Desde la CGT, exigimos la unificación de un protocolo de vacaciones eficaz, igualitario y eficiente, que nos permita disfrutar de los periodos de descanso de calidad y que se facilite la conciliación para mantener el equilibrio de la vida personal y familiar durante estos periodos de tiempo tan necesarios.



CGT  **LIBERTARIA y SOLIDARIA**

TITULARES DE IGUALDAD "NI PA' TI NI PA' MI."

En la pasada reunión del 25 de abril para constituir la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad para Zelenza, un representante de UGT en Badajoz torpedeó el acuerdo que se firmó en el SIMA por el que la mesa tenía que quedar integrada por 13 miembros de la parte social y 13 de la empresarial, proponiendo que con 10 personas por cada parte sería más adecuado, dejando a CGT con solo 2 titulares en vez de 3 y perdiendo ellos también miembros de su parte. Todo esto decidido por un señor que ni trabaja en nuestra empresa, ni ha tenido que pelear la firma de este acuerdo en el SIMA y que, por supuesto, aparecía por primera vez en una reunión. Una persona a la que los trabajadores y trabajadoras de Zelenza le importan un bledo y que solo quiere reuniones rápidas, que le quiten poco tiempo, para firmar cualquier basura y pasar a otra cosa. Por este motivo, Zelenzito ha preparado todas sus púas y están relucientes y brillantes para hacerle entrega del premio este mes de mayo al representante de UGT en Badajoz. Su incursión en las reuniones, haciendo uso del rodillo de su mayoría, nos hace pensar que el tiempo de trabajo de algunas personas es más valioso trabajando para los intereses de Zelenza que para los intereses de la plantilla. Ahora aprovechan la mayoría para unas cosas y Zelenzito se pregunta: **¿Por qué usáis la mayoría para intentar minimizar a CGT y no la habéis usado en todos estos años para luchar por las personas de Zelenza?**

La CGT ha promovido y denunciado la ausencia del Plan de Igualdad en la Empresa y, al perder miembros en la Mesa negociadora de Igualdad, habrá menos personas trabajando para que se consiga una igualdad real en una empresa masculinizada como lo son la mayoría de las empresas del sector tecnológico. Esto implica menos tiempo para revisar la documentación que nos remita la empresa, elaborar medidas y propuestas y, por supuesto, vigilar el cumplimiento del Plan de Igualdad cuando este haya sido implantado. Este compañero, se saltó "a la torera" los acuerdos a los que llegamos en las 2 reuniones previas que mantuvimos en el SIMA con la empresa y a las que él no acudió. No dio validez al consenso al que se llegó, con sus propios compañeros de UGT, los cuales hicieron mención también a su mayoría para conseguir llevar a votación asuntos ya pactados.

Consideramos que la confrontación permanente y las malas prácticas sindicales, perjudican a la plantilla y desde CGT no lo permitiremos. Y, si es necesario, acudiremos a la Audiencia Nacional para que 3 personas de nuestra sección puedan trabajar en defender y reclamar la igualdad real en Zelenza. Consideramos que son hechos difíciles de digerir y que no se pueden tolerar.

Nuestra prioridad es, y siempre será, que nuestros compañeros y compañeras vean cumplidos sus derechos. Que como persona trabajadora de Zelenza puedas disfrutar de conciliar con garantías tu vida personal y familiar, que cobres lo mismo por el mismo trabajo que tus compañeros, que puedas promocionar internamente en las mismas condiciones que ellos, etc. Estos son, entre otros, nuestros objetivos en el trabajo que realizaremos para el Plan de Igualdad. En la CGT no vamos a permitir que unos pocos bloqueen nuestro avance hacia la Igualdad de derechos.

Aunque CGT dispongamos de menos miembros para negociar, no estamos dispuestas a ser la marioneta de nadie, a partir de ahora hay que combatir los malos vicios y sacudir las alfombras...pese a encontrar cualquier tipo de oposición, bloqueo o limitación, vamos a seguir adelante con la lucha que hemos emprendido para mejorar tu situación en la empresa.

**Bueno,
¿Cómo están los máquinas?
Lo primero de todo...**



**"ZELENZA
SIN PLAN
DE
IGUALDAD
DURANTE
AÑOS..."
UGT
LLEGANDO
A LAS
REUNIONES**

¿PUEDE LA EMPRESA OBLIGARME A FACILITARLE MIS TÍTULOS?

La desfachatez de Zelenza no conoce límites. Este mes, muchas personas trabajadoras de esta empresa se han encontrado con un correo remitido por el departamento de Formación en el que se les instaba a facilitar “antes de mañana viernes” todas las “certificados de fabricantes y cursos de los que disponéis” para elaborar una base de datos que permita “abordar futuros proyectos y oportunidades laborales”.

Zelenza, que rechaza de manera sistemática y sin dar explicaciones todas las solicitudes de formación que recibe por parte de su plantilla, que ni siquiera permite a las personas trabajadoras acceder a formaciones bonificadas por Fundae y que ni siquiera dispone de un Plan de Formación, **tiene la poca vergüenza de pedirnos los certificados y titulaciones que nos hemos sacado en NUESTRO TIEMPO PERSONAL y que hemos pagado DE NUESTRO BOLSILLO para así beneficiarse de cara al cliente, vendiendo las excelencias de una plantilla a la que no se ha molestado en formar y a la que tiene en condiciones precarias.**

Por descontado, no tenéis obligación ninguna de responder a este correo ni de facilitar ningún dato de carácter personal a la empresa si no queréis hacerlo. Si hay oportunidades laborales, que las publiquen y ya serán las personas que tengan las titulaciones requeridas quienes apliquen a las mismas. Y, por supuesto, si necesitan personal formado y titulado, ¡que lo paguen! Las empresas tienen a su disposición montones de subvenciones para facilitar la formación a su plantilla, y la obligación de hacerlo.

No es ningún secreto qué tipo de oportunidades profesionales ofrece Zelenza: más responsabilidad y trabajo a cambio del mismo salario y un montón de promesas que luego nunca se hacen realidad. Lo único que les interesa es exprimir a las personas trabajadoras al máximo, sin respetar ni siquiera los derechos laborales más básicos. Lo que tiene que hacer Zelenza es dar una formación de calidad a sus trabajadores y trabajadoras y dejar de tratar de conseguir gratis los resultados de nuestro esfuerzo.

RENTA 2023:

En qué casilla de la renta se pone la cuota sindical

Los gastos sindicales, es decir, el importe de las cuotas pagadas al sindicato al que estés afiliad@, son deducibles en la declaración de la Renta 2022.

Cómo añadir las cuotas sindicales en la declaración de la renta

Hay que poner la cantidad a deducir en el espacio reservado a “Cuotas satisfechas a sindicatos” del IRPF dentro del apartado gastos deducibles de los “Rendimientos del trabajo”. Recuerda que Hacienda, por defecto, no indica la cantidad abonada a los sindicatos en el borrador, por lo que es más sencillo de añadir.

Casilla en la que se añaden los pagos a sindicatos

La casilla en la que se añaden los pagos realizados a sindicatos es la casilla 14: Cuotas satisfechas a sindicatos.

Cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios, detracciones por derechos pasivos y cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares	0013	<input type="text"/>
Cuotas satisfechas a sindicatos	0014	<input type="text"/>
Cuotas satisfechas a colegios profesionales (si la colegiación es obligatoria y con un máximo de 500 euros anuales)	0015	<input type="text"/>



EL ESTRÉS TAMBIÉN ES UN RIESGO LABORAL

¿ESTÁS POCO VALORADO EN EL TRABAJO O SIENTES INSEGURIDAD?

¿SIENTES AISLAMIENTO?

¿TIENES QUE HACER «TAREAS SIN SENTIDO»?

¿LAS COMUNICACIONES SON DEFICIENTES O TIENES UN APOYO INSUFICIENTE ANTE LOS PROBLEMAS O EL DESARROLLO PERSONAL?

¿TIENES UNA CARGA DE TRABAJO EXCESIVA, CON PRESIÓN DE TIEMPO Y PLAZOS ESTRICTOS?

¿TIENES MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS / CLIENTES?

Todas estas situaciones son indicativas de posibles riesgos psicosociales presentes en nuestros puestos de trabajo en Zelenza cada día. La empresa tiene la obligación de evaluar estos riesgos «psicosociales»: es decir, evaluar la posibilidad de que suframos estrés, ansiedad o malestar psíquico en nuestro entorno de trabajo para poder establecer medidas que ayuden a prevenirlo. Y, obviamente, si no lo hace podrá ser sancionada por la Inspección de Trabajo.

El Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad ha emitido el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, que complementa el Criterio Técnico 69/2009 sobre Acoso y Violencia en el Trabajo.

El nuevo criterio está motivado por la Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 “Trabajo más seguro y saludable para todos: Modernización de la legislación y las

políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”. Según señala el criterio, en ella se establece que **“el estrés tiene efectos nocivos tanto para la salud de los trabajadores como para la organización del trabajo y a él se deben aproximadamente la mitad de los días de trabajos perdidos” ...**

¿Qué queremos decir con esto? Que los riesgos psicosociales son un tema serio, que cada vez preocupa más a las Autoridades Laborales. Zelenza intenta cubrir expediente de cara a la Inspección de Trabajo, porque saben que en CGT ya hemos presentado varias denuncias por este asunto, diciendo que está realizando unos test que envía por email y que no puede realizar la evaluación de riesgos psicosociales porque la plantilla no los responde.

Sí, echa la culpa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa de su desidia. Lo que vienen siendo balones fuera. No atiende tampoco a las peticiones particulares recibidas por parte de ciertas personas trabajadoras y todo lo que saben decir en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral es que «están trabajando en ello». En algunos casos llevamos más de dos meses a la espera de ese trabajo que no llega, sin que tan siquiera hayan informado a la persona afectada de que el mismo está siendo realizado. ¿Por qué será que no quieren reflejar por escrito ese supuesto trabajo que se está llevando a cabo?

En nuestra opinión, el trabajo en prevención de riesgos laborales de la empresa es altamente deficitario. Tenemos que concienciarnos de la importancia de esto y desde la CGT perseguimos de manera incansable su cumplimiento porque, compañeros y compañeras, es la salud física y mental de todos y todas la que está en juego.

OYE NO TE AFECTA TRABAJAR DE NOCHE?

PARA NADA!





RECUERDA !

Recuerda que puedes solicitar la presencia de un/a representante de los trabajadores en cualquier momento. Por ejemplo, en caso de comunicaciones de sanciones, despido, feedbacks, reuniones presenciales con la empresa o videollamadas, etc.
¡Cuenta con nosotros/as!

**¡No te olvides de fichar al inicio y al finalizar tu jornada!
Así podemos garantizar que se cumple la normativa laboral.**

Si necesitas imprimir tus nóminas o cualquier documento laboral (certificado retenciones IRPF, contrato de trabajo, etc.) puedes hacerlo en tu centro de trabajo, ¡no pagues por esto!

Recuerda que, si te afilias a la CGT, a partir de los 6 primeros meses, tu asistencia jurídica será sin coste y sin límite de consultas y asistencia, acompañamientos a juicios, smac, etc. ¡Y puedes desgravarte las cuotas en la declaración de la renta!

TE INTERESA: El art 34.8 del ET prevé que tienes derecho a solicitar la adaptación de la duración y de la distribución de tu jornada de trabajo si necesitas compatibilizar tu vida familiar y laboral.

¡Desconecta!

La desconexión digital es un derecho que tenemos y consiste en no tener que conectarnos, durante nuestros periodos de descanso, vacaciones o fuera del horario laboral.

Si quieres formarte... **ATENCIÓN** al art. 23.3 del ET: "Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años."

NO DEBES DE RECUPERAR LAS HORAS DE TRABAJO si estás teletrabajando y sufres cortes de luz o desconexión a internet por causas ajenas a ti.



ENTRAN EN VIGOR LAS BAJAS POR MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE



Desde el 1 de junio de este 2023, entra en vigor un nuevo derecho para las mujeres trabajadoras, y es la posibilidad de solicitar la baja laboral en el caso de tener una menstruación dolorosa o incapacitante. Esto significa que si tienes una menstruación que te impide ir a trabajar con normalidad, podrás ir a tu médico/a de cabecera y pedirle la baja laboral.

Estas bajas se regularán a través de una incapacidad temporal por enfermedad común y será el/la médico/a quien determinará, en base al historial clínico si es necesaria dicha baja, siendo la remuneración como cualquier otra por enfermedad común como regule tu convenio de aplicación.

Hasta el momento era algo que no estaba regulado, por lo que las trabajadoras con procesos menstruales como la endometriosis, ovarios poliquísticos... que suponen enfermedades graves e incapacitantes, tenían que ir a trabajar igualmente, ¡parece mentira!, ya era hora de que rompiéramos esa barrera.

Entendemos que esta iniciativa es un primer paso para conseguir que las mujeres no tengamos que acudir a nuestro puesto de trabajo con un dolor incapacitante.

¿TU CONVENIO ES EL DE CONSULTORÍA?

ESTO TE INTERESA...

Hace unos días se han finalizado las negociaciones del XVII Convenio de Consultoría, convenio que afecta a gran parte del personal que está en CGPs o CEX, sobre todo a quienes vienen subrogados. Este nuevo texto se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2022, y esto conlleva abono de atrasos en muchos casos. ¿Qué ha cambiado? Te lo resumimos enseguida:

-Subida de salario:

Un 5,5% de media para 2022 (se abonaría desde el 1 de julio de 2022)
Un 2,5% en 2023 (se abonaría desde el 1 de enero de este año)
Un 2% en 2024, un incremento que se aplicará sobre las tablas actualizadas al SMI.
(Spoiler, altamente probable que Zelenza tire de su famoso complemento absorbible para que la subida no sea efectiva).

Al inicio de 2024, los salarios mínimos deberán ser de 15.422 euros brutos anuales. Como veis, supera por muy poco el SMI actual (15.120€)... y teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de la plantilla tiene la categoría salarial más baja (EIII), resulta fácil comprender que el convenio firmado por CCOO y UGT no incorpora ninguna mejora salarial real para las personas trabajadoras.



-Regulación del Teletrabajo:

Una ridícula compensación mínima de gastos de 17 euros al mes, mejorables por la empresa... pero ya sabemos que eso no va a pasar.



-Jornada:

Por desgracia, seguimos con uno de los convenios con mayor cantidad de horas anuales, 1800, esta cifra no ha bajado. Se dice que la patronal quería imponer la jornada de 12h tan ilegal y popular en el sector. Esta actualización del convenio estará en vigor, en principio, hasta el 31 de diciembre de 2024. En resumen, poca chicha. Los sindicatos mayoritarios de este país se han vuelto a plegar a las presiones de la CEOE. No nos engañemos, tampoco teníamos grandes esperanzas en una mejoría tangible.



Contacta con tus Delegados/as



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