



Julio 2023

Boletín oficial CGT Zelenza

Número 10

¡61 denuncias y seguimos contando! La empresa se sienta a negociar.

No ha sido fácil y ha requerido mucho trabajo y esfuerzo por nuestra parte, pero parece que por fin la empresa ha entrado en razón y ha decidido sentarse a negociar con el Comité de Empresa algunos derechos básicos que llevaba ignorando desde hacía años. “Solo” nos ha costado interponer 61 denuncias ante la Inspección de Trabajo, para que luego tengamos que escuchar en alguna reunión decir que “no se tiene la sensación de que se realice trabajo sindical”.

El caso es que en septiembre empezará una ronda de negociaciones de distintas materias, y como en CGT nos importa tu opinión y queremos involucrarte en el proceso, hemos preparado una encuesta para saber cuáles son tus inquietudes, preocupaciones y situación, para tratar de llevar a la mesa de negociación ideas que nos beneficien e incluyan a todos y todas por igual.

Pero, para eso, primero tienes que saber de qué trata cada asunto...

1. Acuerdo de Teletrabajo. Como sabes, gran parte de la plantilla de Zelenza se encuentra realizando teletrabajo, ya sea total o híbrido, por lo que es necesario alcanzar un acuerdo que regule esta forma de trabajo legalmente, dando así cumplimiento a la legislación vigente. En este tipo de acuerdos se regulan cosas tan básicas como cuál es el lugar de teletrabajo habitual (imprescindible en caso de accidentes laborales para poder cobrar las prestaciones), cuáles son los gastos ocasionados por el teletrabajo (y asumidos por la empresa), qué medios debe proporcionar la empresa a la persona trabajadora, cuándo puede la empresa exigir el retorno a la presencialidad a la persona trabajadora... Ahora mismo, ante la inexistencia de acuerdo, la empresa viene haciendo lo que le viene en gana: no paga absolutamente ningún gasto, exige a la gente volver a la oficina de la noche a la mañana sin causa aparente... Es necesario un acuerdo que regule de una vez por todas esta situación y nos proteja legalmente.

2. Plan de desconexión digital. La desconexión digital básicamente implica que la empresa no puede llamarte fuera de tu horario laboral. Ni llamarte, ni enviarte mails, ni exigirte en líneas generales que estés pendiente de herramientas corporativas durante tu tiempo libre. Y aquí entra en juego la disponibilidad, a la que muchas personas en esta empresa están sujetas. La disponibilidad no puede implicar renunciar a nuestro derecho a la desconexión digital de manera absoluta y, desde CGT, vamos a luchar por ello.

3. Plan de Formación. Recoge la formación que se realiza en la empresa, qué tipo de cursos se ofrecen, a quienes van dirigidos, qué requisitos son necesarios para acceder, qué necesidades formativas tiene la plantilla, cuándo ha de realizarse esta formación... sabemos que en Zelenza existe una gran deficiencia en este sentido y consideramos que la formación es un derecho básico de cualquier persona trabajadora, así que vamos a perseguir que se establezca un Plan de Formación que garantice esto.

4. Protocolo de vacaciones. A día de hoy, no existe un protocolo justo para el reparto de vacaciones en la empresa. En cada proyecto hay una forma diferente de hacerlo, existiendo sistemas como el de “el primero que las pida se las queda”, que obliga a la gente a conectarse a medianoche para pedir unas vacaciones que posteriormente son denegadas sin explicaciones, ya que ni siquiera se tiene visibilidad de qué personas han pedido esas fechas. Esto no es admisible, el reparto de vacaciones se tiene que realizar de una manera justa, transparente y equitativa.



**¡PARTICIPA!
TU VOZ CUENTA
EN LOS ACUERDOS**



El Caos del Aire Acondicionado y el Calor Infernal

¡Calor, sudor y aire acondicionado descontrolado! ¿Estás listo/a para sumergirte en el apasionante mundo del mal uso y la deficiente regulación del sistema de aire acondicionado en Zelenza durante este caluroso verano?

El sol brilla intensamente fuera, y el termómetro marca temperaturas propias del infierno. Pero no te preocupes, ¡tienes el aire acondicionado en tu oficina! Ese glorioso aparato que promete refrescar y mantener un ambiente confortable. Sin embargo, parece que el aire acondicionado tiene un sentido del humor muy peculiar.

En la oficina, algunas personas parecen estar atrapadas en el Polo Norte, envueltas en mantas y bufandas, mientras que otras se derriten como un helado. El conflicto entre el frío y el calor se convierte en una guerra sin cuartel, donde hay quienes se aferran a sus abanicos o abrigos improvisados, por culpa de la falta de acción del departamento de PRL de Zelenza.

La regulación del aire acondicionado en Zelenza se convierte en un misterio digno de un episodio de "Expediente X". ¿Quién tiene el control? ¿Dónde está ese enigmático/a regulador/a que decidirá si nos congelamos o nos cocemos vivos/as?.

Y no contentos con este mal uso del aire acondicionado, Zelenza parece decidida a mantener un ambiente de trabajo poco confortable. Como si se tratara de una competencia secreta para ver quién puede soportar las condiciones más extremas, las temperaturas en los diferentes centros de trabajo fluctúan sin piedad. A veces, sientes como si estuvieras atrapado/a en una sauna, y otras veces, te preguntas si te han teletransportado a un iceberg perdido en el Ártico.

Sin embargo, la verdadera ironía llega al final del día laboral. Si tu hora de salida se comprende entre las 14h y las 16h. Justo cuando has logrado aclimatarte al peculiar clima de la oficina, llega el momento de salir a la calle. La puerta se abre, y te encuentras cara a cara con el sol abrasador de Madrid. Te golpea como una ola de calor, recordándote que la madre naturaleza también tiene un sentido del humor retorcido, que tienes que sufrir porque nuestra empresa ha decidido que vayas a la oficina, aunque puedas realizar el trabajo exactamente igual en modalidad de teletrabajo.

Es en este momento cuando la CGT entramos en escena. Conscientes del malestar ambiental que afecta a los y las trabajadoras, **proponemos que la empresa nos permita trabajar en remoto durante el mes de agosto.**

Trabajar en remoto durante el mes de agosto reduciría el estrés y los inconvenientes relacionados con los desplazamientos, nada recomendables con las olas de calor que estamos sufriendo, lo que se traduciría en una mayor productividad. Además, podríamos disfrutar de un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que al no tener que realizar desplazamientos, podríamos pasar más tiempo con nuestros seres queridos o dedicarlo a actividades de ocio.

En resumen, el mal uso y la deficiente regulación del sistema de aire acondicionado por Zelenza en nuestras oficinas durante el mes de julio está siendo una tragedia de proporciones épicas. Nos enfrentamos a temperaturas extremas, tanto dentro como fuera de la oficina, convirtiéndonos en auténticos supervivientes del clima laboral.

Saliendo al descanso



Desde la CGT lanzamos la propuesta de **trabajar en remoto durante agosto.**

Mientras tanto, ¡cruza los dedos y mantén a mano un abanico y una chaqueta!

¡No te derritas en silencio! Contacta con los o las delegadas de prevención de CGT

¡Uno para todos... y todos para uno!

En una época en la que la tecnología nos rodea y las empresas buscan optimizar sus procesos, existe una compañía "innovadora" como Zelenza que ha decidido ir un paso más allá. Ha creado un sistema tan vanguardista, tan revolucionario, que seguro que hasta Alejandro Dumas se volvería loco de envidia. Sí, compañeros y compañeras, **¡Han implementado unos cuantos usuarios para que trabajemos decenas de personas con los mismos!**

Imaginaos esta escena: una persona recién llegada a la empresa, emocionada por comenzar su primer día de trabajo. Se dirige a su puesto, enciende su ordenador y, con gran entusiasmo, intenta iniciar sesión. Pero, oh sorpresa, se le solicita un nombre de usuario y una contraseña. Confundida, mira a su alrededor y ve a sus compañeros/as de trabajo tecleando con una sonrisa de suficiencia. ¿Qué es esto? ¿Un juego de adivinanzas?.

Después de buscar ayuda, el/la pobre empleado/a descubre que Zelenza ha decidido ahorrar en gastos de infraestructura y ha implementado unos pocos usuarios para toda la plantilla. ¡Un verdadero ejemplo de igualdad laboral! **Ahora todos/as podemos compartir las mismas credenciales y acceder a los aplicativos que son herramientas de trabajo. ¿Quién necesita privacidad o seguridad cuando puedes compartir tus datos con todos tus colegas?**

La moraleja de esta historia es clara: a veces, la simplicidad puede convertirse en un verdadero enredo. Compartir pocos usuarios puede ahorrar algunos euros en gastos de infraestructura, pero también puede generar una serie de problemas y confusiones que no queremos enfrentar en nuestro día a día laboral.

Así que, Delegado/a de Protección de Datos de Zelenza, **nuestro erizo más famoso, Zelenzito, se queda contigo hasta finales de agosto y te recomienda que antes de implementar políticas tan "innovadoras", pienses en la importancia de la privacidad y la seguridad.** ¿O es que acaso Zelenza no puede invertir en unos cuantos nombres de usuario y contraseñas adicionales? **¡Uno para todos y todos para uno... en cuestiones de credenciales definitivamente no!**

Y recuerda, querido/a compañero/a, si alguna vez te encuentras en una situación similar, siempre puedes proponer una solución: ¡un único trabajador o trabajadora para toda la empresa! Seguro que eso les hará reconsiderar su enfoque de "reducir gastos".

A pesar del verano, desde la CGT hemos decidido plantar cara y luchar por lo que consideramos un derecho en el entorno laboral: ¡que cada persona tengamos nuestras cuentas personales!. Lo que hace Zelenza va en contra de las regulaciones establecidas en materia de protección de datos. No vamos a permitir que Zelenza se aproveche de esta época para descuidar las normas básicas de seguridad informática. ¡Es hora de que se hagan las cosas bien!".

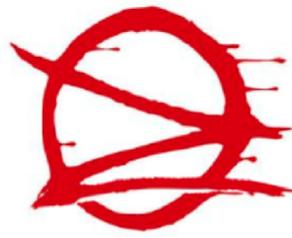
Los y las trabajadoras nos negamos a compartir nuestras claves.

Nuestro objetivo es concienciar a Zelenza sobre la importancia de respetar la privacidad y la seguridad de la plantilla en todo momento.

La pelota está ahora en el tejado de Zelenza. ¿Escucharán nuestra solicitud y tomarán medidas? Ya se verá... Y así, mientras las temperaturas suben y el verano avanza, en la CGT continuamos nuestra batalla en busca de un cambio. Porque en la CGT sí somos...

¡Un@ para tod@s y tod@s para un@!





ELENZA

Sección sindical

PERMISOS RETRIBUIDOS

Recogidos en el Estatuto de los Trabajadores

1

Quince días naturales en caso de matrimonio o **registro de pareja de hecho**.

Ahora se incluyen en todos los permisos retribuidos!

2

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

3

AMPLIADO

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja o de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4

Un día por traslado de domicilio.

5

Por el **tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

6

NUEVO

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por **causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a **cuatro días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

7

Por el **tiempo indispensable**, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso solo es aplicable a mujeres gestantes, no a sus parejas.



CÓMO DEFENDERSE DE LAS MUTUAS

Las mutuas son la pesadilla de cualquier persona trabajadora que tenga una incapacidad temporal. Básicamente son entidades médicas al servicio de las empresas, que viven de hostigar a los trabajadores y trabajadoras para que se den de alta y que intentan a toda costa que nada sea declarado enfermedad profesional. Existen auténticas historias de terror relacionadas con las mutuas... y es que, cuando está en manos privadas, tu salud pasa a ser un negocio.

La enfermedad profesional

Es muy habitual que las mutuas intenten a toda costa que tu enfermedad no sea catalogada como profesional. ¿Por qué? Pues básicamente porque les toca pagar y eso no les gusta. A ti, como persona trabajadora, obviamente te interesa porque se cobra bastante más.

Por lo general, las enfermedades profesionales están catalogadas y para cada profesión hay una serie de enfermedades reconocidas, aunque no es nada fácil lograrlo. Un ejemplo de esto es lo que sucedió con el amianto y los trabajadores de Metro.

Pero claro, hay enfermedades que no están reconocidas y, aún así, son directamente causadas por el trabajo. Y el artículo 156 de la LGSS dice textualmente: «Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena».

Es decir, un infarto o un ictus sufridos en el puesto de trabajo serían catalogados como accidente de trabajo, aunque no sean un accidente como tal. Hay muchas sentencias sobre este asunto, sobre todo ahora que ha entrado el juego el teletrabajo, en las que se reconocen cosas como que un infarto sufrido en casa mientras se teletrabaja se considera accidente laboral. Hasta aquí todo está bastante nítido. Ahora bien, ¿y si lo que tengo es ansiedad o depresión derivada de mi actividad laboral? Por ejemplo porque sufro acoso laboral, que es algo bastante frecuente en nuestro país. Pues en este caso, mucho nos tememos que conseguir que la mutua te dé la baja va a ser prácticamente imposible. Al final del artículo os contamos un trquito

¿Cómo se financian las mutuas?

Básicamente del dinero que cada mes te retienen en la nómina, las famosas contingencias profesionales. Son organismos privados con financiación pública, lo cuál es el caldo de cultivo perfecto para montar un chiringuito en manos privadas que se dedique a hostigar a la clase obrera y a llenarse los bolsillos a su costa.

Para que se entienda bien por qué les cuesta tanto a las mutuas dar bajas por contingencias profesionales (accidentes de trabajo), hay que saber que en este supuesto son las propias mutuas las encargadas de pagar la atención sanitaria y el salario percibido por la persona trabajadora durante la baja. Sin embargo, en el caso de que se trate de contingencias comunes (incapacidad temporal), se haría cargo la Seguridad Social de todo.

Cómo conseguir la baja

Lo más fácil es acudir al médico de cabecera. La Seguridad Social lo que tiene de momento es que es pública y carece de interés ninguno en sacar beneficio de tu enfermedad, así que si necesitas una baja, tu médico de cabecera te la dará sin ningún problema. Además, si es el médico de cabecera quien te da la baja, también ha de ser quien te dé el alta. Y, aunque la mutua con toda probabilidad te llame para acosarte y «empujarte» a pedir el alta, incluso aunque proponga que te den el alta, la última palabra la sigue teniendo tu médico de cabecera. Nadie más te puede dar el alta y nadie más puede decidir que te has recuperado. ¿Y cuál es el truco aquí? Reclamar a posteriori que esas contingencias comunes sean declaradas como contingencias profesionales.

LA REPRESENTANTE DE SCHRÖDINGER

El famoso experimento mental del gato de Schrödinger, en el que no sabemos si un gato está vivo o no hasta que no miremos en el interior de la caja en la que se encuentra, sorprendentemente se está reproduciendo en la vida real con alguna representante de las personas trabajadoras... ¿o tenemos que decir de la empresa? No tenemos respuesta a esta pregunta porque no sabemos si este “gato” se va a posicionar a favor de la empresa o de sus compañeros y compañeras hasta que no toma la palabra. Aparece de la mano de las responsables de RRHH y Jurídica, con manifiesto colegueo. Asevera cosas como que son los propios trabajadores y trabajadoras de la empresa quienes “fichan mal” y a deshoras, quienes incumplen las directrices de la compañía fichando en ocasiones hasta de madrugada, no sabemos muy bien con qué fin o propósito. Nos preocupa, la verdad, que personas que tienen que defender a los trabajadores y trabajadoras de esta empresa se manifiesten tan abiertamente a favor de esta, que nunca tengan una palabra de defensa para sus compañeros y compañeras y que siempre, siempre, tengan algo que aportar para dar la razón a la parte empresarial.

En CGT llevamos meses trabajando para que se respete la desconexión digital, para que nadie en esta empresa tenga que hacer ni una sola hora extraordinaria que no sea retribuida, para que todos y todas tengamos turnos y cuadrantes que cumplan la legalidad... pero, cuando toca defender posturas, nos encontramos con que hay personas que presuntamente deberían estar del lado de los trabajadores y trabajadoras y, sin embargo, se posicionan muy energicamente del lado de la empresa. Y, sin pretender atacar a nadie, sí que pedimos un ejercicio de reflexión. Puede que hoy tu posición en la empresa te asegure ciertas “comodidades” y seguridad, pero no dejas de estar en el mismo barco que los compañeros y compañeras a los que deberías estar defendiendo. Si no tienes nada que aportar en su beneficio, al menos ten la decencia de no hablar en su contra.

ZELENZA RESPONDE: ¿ENTREVISTA REAL O FAKE?

Recientemente hemos tenido acceso a este escalofriante documento, una entrevista que bien podría ser totalmente falsa o poder ser completamente cierta, que nos ha remitido un conocido periodista de investigación. O que nos acabamos de inventar. Todo es posible, solo tu imaginación pone el límite. El representante de Zelenza nos cita en la última planta del edificio. Ha pedido preservar el anonimato, por lo que no daremos su nombre real. La entrevista tiene lugar en un despacho en el que podemos ver una pizarra con fotografías de carnet. Algunas de ellas están tachadas. Otras tienen cuernos de demonio pintados.

Buenos días.

¿Qué has dicho? ¿No te irás a coger una baja? ¡Despedido!

Eh... solo he dicho buenos días.

¡Y yo he dicho que despedido!

No me puede despedir, no trabajo en esta empresa.

¿Ah, no? ¿Estás seguro?

Completamente.

Bueno, ¿y no te interesará entrar a formar parte de la familia Zelenza, verdad?

Pues no lo sé, depende de las condiciones.

¿Condiciones? ¿Que eres, un sindicalista de esos? ¡Aquí no queremos sindicalistas!

No, no... yo no pertenezco a ningún sindicato.

¿Y no te gustaría afiliarte a UGT? Estamos buscando a gente para el comité, gente que mire por la empresa, que nos firme un convenio que nos permita pagar a la plantilla en cacahuetes, ya sabes...

Ja, ja, ja...

No era un chiste, es verdad. De hecho, tenemos en el garaje 200 sacos de cacahuetes que compramos para las nóminas de Madrid que se están poniendo rancios.

¿Y eso? ¿Qué pasó?

Los piojosos de CGT, eso pasó. Nos tienen asfixiados. Que si no podéis pagar en cacahuetes, que si no podéis meter a 400 personas en una oficina sin salidas de emergencia, que si no podéis trasladarnos a otra provincia, que si no podéis hacer solo contratos temporales... ¿y qué podemos hacer entonces? ¡Nada! ¡Eso podemos hacer! Esta empresa no se abrió para cumplir la legislación laboral.

Entonces, ¿para qué se abrió?

¡Para ganar dinero! ¿Dónde piensas que estás? ¿En una ONG?

No, por supuesto que no.

Esta es una empresa seria, con más de mil empleados en toda España. ¡Una gran empresa!

Eh... sí, no lo pongo en duda.

Y dime, ¿por qué quieres formar parte de la familia de Zelenza?

Yo... esto no es una entrevista de trabajo.

¿Cómo que no? ¿No estás aquí por el puesto de coordinador? Porque creo que tienes madera, podrías llegar lejos en esta empresa.

Pues... no sé, ¿de qué horario estaríamos hablando?

¿A ti te gustan los atardeceres y los amaneceres?

Sí... supongo.

Pues estás de suerte, los podrías ver todos desde la azotea del edificio. Una maravilla.

Eso quiere decir que...

Aquí se trabaja de sol a sol, y cuando no se está trabajando se está con el móvil encendido y en la mano por si te llama alguien.

No sé si eso es muy legal...

¿Legal? ¿Qué eres, un sindicalista de esos?

No, no... yo... dígame, ¿se cobra mucho?

Depende de si hablamos de dinero.

Eh.. ¿de qué íbamos a hablar si no?

De amor. Dime, ¿tú te sientes parte de la familia Zelenza?

Yo... eh... no. Ni siquiera trabajo aquí.

Ese es el problema, ¿ves? Las empresas hay que sentir las, los problemas de la empresa tienen que ser tus problemas, ¡tienes que casarte con la empresa! ¡La empresa tiene que ser tu familia, tu vida entera!

Entiendo que de conciliación familiar ni hablamos.

¿Conciliación familiar? ¿De verdad que no eres sindicalista? Hablas igual que esos terroristas de CGT. Ahora quieren que firmemos un Plan de Igualdad, ¿te lo puedes creer? ¿Igualdad de qué? Si aquí tratamos a todo el mundo igual: MAL. No creo que nadie pueda quejarse sobre eso.

Creo que voy a tener que declinar su oferta de trabajo.

¿Oferta? ¿Qué oferta? ¿Pero yo a ti no te había despedido? ¡Dame un rotulador! ¿Dónde está tu foto, que te tacho?

Dejamos del despacho dejando al representante de Zelenza desorientado, buscando desesperadamente nuestra imagen en la pizarra. Al salir, nos tropezamos con un repartidor de correo. Lleva un burofax en la mano.

HOY: CLASE CON COCO DE BARRIO SÉSAMO

¡Hola! “pequeñuelos y pequeñuelas, nuestra clase de hoy es para informaros de con qué herramientas horarias contamos los y las delegadas para trabajar por y para vosotros/as, y sí, decimos “para trabajar “ porque a pesar de lo que algunos/as se empeñan en decir, desde CGT los y las delegadas utilizamos estas horas que la ley nos brinda para trabajar, investigar, estudiar, apoyar, y asesorar a todos/as los/las compañeros/as que así lo necesitéis, y para que la empresa mejore las condiciones de la plantilla, así como para poner sobre la mesa y hacer que se cumpla todo aquello que no se esté haciendo de forma correcta y de acuerdo a la legalidad. En definitiva, que durante esas horas no nos vamos de fiesta, ni al Parque de atracciones... (que sí, que ya sabemos que habréis oído esto infinidad de veces, pero en nuestro tiempo de trabajo sindical, se trabaja y mucho más de lo que os podéis imaginar. La transparencia es lo más valioso y con vuestros votos, habéis confiado en CGT los y las delegadas de CGT nos divertimos mucho, sí, pero fuera de nuestras jornadas de trabajo, que, siendo en trabajo para cada proyecto o en tiempo sindical, es TIEMPO EFECTIVO de trabajo.

Los delegados y delegadas de CGT disfrutamos mucho de nuestro tiempo libre, por supuesto, pero fuera de nuestro horario laboral como cualquier otra persona trabajadora de Zelenza. Durante nuestras jornadas, el trabajo sindical realizado es TIEMPO efectivo de trabajo.

También aprovechamos para pedir a la empresa que forme a sus responsables y, si es posible, les den un curso en el que les expliquen las características de estas herramientas horarias, ya que hemos detectado que algunos de estos responsables, como la coordinadora de Retenciones Técnicas de Másmóvil, andan un poquillo “despistados/as” y no saben en qué consisten y cómo gestionarlas en el Portal del Empleado. En fin, no es cosa nuestra formarles al respecto, pero aprovechamos para que vosotros/as también las conozcáis... Señores/as responsables ¡Tomen apuntes!

1 – HORAS SINDICALES: Cada delegado de cada sección dispone de 35 de estas horas al mes, son horas efectivas de trabajo, que se utilizan para preparar y asistir a reuniones (también entre secciones) para responder a vuestros correos, para hablar con vosotros personal o telefónicamente si así nos lo pedís, para acudir a juicios, a la Inspección de Trabajo, al SIMA, al Instituto Laboral, para desplazarnos a otros centros de trabajo de la empresa, para redactar denuncias y documentar demandas, para preparar, imprimir y repartir “La Púa”, este boletín que tenéis ahora en vuestras manos... pero también para formarnos, para leer las nuevas publicaciones del BOE y las últimas sentencias que van saliendo, tratando de tener siempre información actualizada sobre los derechos laborales que nos preocupan a todos y todas para ofreceros, para asistir a cursos porque, al igual que vosotros y vosotras, no teníamos ni idea de esto cuando empezamos y, si queremos hacer las cosas bien, tenemos que aprender a hacerlas para que la empresa no nos tome el pelo y nos ponga a firmar convenios que recortan los derechos de todas y todos. De nada serviría tener una representación legal de las personas trabajadoras que no tuviera ningún tipo de conocimiento sobre derecho laboral o ninguna formación sobre negociación colectiva. Si pedimos la excelencia para cualquier puesto de trabajo en esta empresa, ¿por qué no exigirlo de igual manera para quienes defienden nuestros derechos? La transparencia es bandera en el trabajo de los/las delegadas en CGT.

Importante que sepáis que estas horas son remuneradas a la empresa, no pierde ni un € porque nosotros las usamos, estas horas corresponden a todos y todas las trabajadores de Zelenza, son vuestras y nosotros y nosotras lo único que hacemos es administrarlas de la manera que consideramos que os serán más útiles”. Cada hora sindical que no se utiliza y, por tanto, se regala a la empresa, es otro derecho más de las personas trabajadoras que se está pisoteando y regalando a la empresa. En CGT nos gusta trabajar, nos gusta manteneros informados e informadas de todo y mejorar día a día para poder realizar un trabajo óptimo, porque consideramos que es lo que merecéis. Ah, y que sepáis que, por deferencia, preavisamos a nuestros responsables de cuando nos desconectamos y también las subimos al portal del empleado, dejando constancia de las horas usadas por cada delegado/a. Así que si no se cubre el servicio es porque no se quiere hacer.



Os recordamos que en nuestra sección, contamos con 2 delegadas sindicales, son las delegadas de sección a nivel estatal, y éstas disponen de 40 horas al mes, en las mismas condiciones que los delegados/as de personal, pero estas horas no pertenecen a la plantilla de Zelenza, pertenecen a los afiliados y las afiliadas de la CGT en la empresa.

SIGUE...

2 - HORAS DE EMPRESA: Estas horas son las que los delegados/as usamos, entre otras cosas para reunirnos con la empresa, tanto en reuniones ordinarias como extraordinarias y siempre que sea requerido por algún organismo oficial. Lógicamente estas horas no hay que subirlas a portal, ya que estas reuniones las convoca la propia empresa, no es necesario comunicarlas en dicho portal, y no se descuentan de las horas sindicales anteriormente descritas, ya que se consideran tiempo efectivo de trabajo. Aún así, se comunican por correo a los responsables por email para facilitar el dimensionamiento de los departamentos afectados, pero NO, NO HAY QUE SUBIRLAS AL PORTAL NI ES NECESARIO ACEPTARLAS O RECHAZARLAS por parte de los responsables.

3 - PERMISOS RETRIBUIDOS: Esto técnicamente no es crédito horario, pero está bien que se sepa que cuando nos requiere una Autoridad Laboral (Inspección de Trabajo, Juzgado...) estamos ante un permiso retribuido, igual que el que tiene cualquier persona trabajadora cuando es citada como testigo a un juicio, por ejemplo. Y, creednos, nos pasa bastante.

Es una clase muy básica, pero fundamental para el conocimiento de estos responsables que al parecer no han sido ni formados/as ni informados/as por la empresa para poder dar un buen uso de los tiempos de trabajo efectivos de las secciones sindicales, así que es un placer ayudarles a entenderlo.

Y también es fundamental para que los trabajadores/as sepáis que, gracias a este tiempo y a vuestra colaboración, la de todos y todas, CGT estamos consiguiendo muchos avances y respeto por nuestros derechos que hasta ahora se estaban ignorando y pisoteando.

Y ahora “niños y niñas”, nuestro amigo Coco nos hará un breve repaso:

HORAS DE EMPRESA	HORAS SINDICALES
Reuniones con empresa Tiempo de trabajo efectivo No se suben al portal del empleado No se aceptan ni rechazan por responsables	Remuneradas para la empresa Tiempo de trabajo efectivo Se suben al portal del empleado Se avisa al responsable por email



!!! GRACIAS !!!
Nuestra WEB cada mes registra más visitas. Os compartimos el gráfico de seguimiento, y una vez más es gracias a todo vuestro apoyo

!!! GRACIAS !!!

Visítanos en:
<http://cgtzelenza.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
- 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/CGTZELEENZA>
cgtzelenza@gmail.com