



Agosto 2023

Boletín oficial CGT Zelenza

Número 11

## ZELENZA TEMERARIA: DESAFIANDO LA SEGURIDAD EN REDSYS

Como consecuencia a una denuncia interpuesta por CGT sobre formación/información sobre PRL sobre el trabajo con PVD (pantallas de visualización de datos) y Emergencias ante la Inspección de Trabajo, este organismo, el pasado 28 de julio, ha realizado un requerimiento a Zelenza, para que la empresa lo cumpla en el plazo de 2 meses, en el centro de trabajo de Getafe, en el que se le requiere lo siguiente:

- “Tras la evaluación de la utilización de las pantallas de visualización de datos (PVD), formar teórico y práctica, suficiente y adecuada, a los trabajadores sobre los riesgos derivados en el uso de Pantallas de Visualización de Datos (PVD), debiendo llevar a cabo las medidas derivadas de la misma, entre otras, evitar el uso prolongado del ordenador estableciendo pautas razonables de descanso, de conformidad con los artículos 3 y 5 del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril (B.O.E. de 23).
- Justificar la formación/información de los trabajadores, en relación con el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. de 10), con el fin de actuar correctamente en caso de emergencia.

### **Y en todo momento:**

- Garantizar las medidas necesarias con objeto de que, en caso de peligro, los trabajadores puedan evacuar el lugar de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad, debiendo las puertas de emergencia abrirse de forma inmediata en caso de urgencia, de conformidad con el artículo 4 y Anexo I parte A) punto 10 apartados 3º y 5º del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (B.O.E. de 23).
- Garantizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, incluyendo luces y puertas de emergencia, de conformidad con los artículos 3 y 5 y en relación con el Anexo II punto 4 del Real Decreto 486/1997.
- Garantizar que las condiciones de temperatura en la sala REDSYS sean conformes con el Anexo III punto 3 apartado a) del Real Decreto 486/1997, debiendo efectuar mediciones periódicas con el fin de que se mantengan las condiciones ambientales adecuadas.”

Como siempre, y lamentablemente, Zelenza desafía las leyes de la física y la lógica al convertir su incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en un espectáculo bochornoso. Los y las compañeras de Getafe se enfrentan a pantallas de visualización de datos que destellan como luciérnagas, desafiando cualquier necesidad de salud ocular. Nos horroriza que esta parte de la plantilla trabaje sin la formación adecuada de emergencias, **esta falta de formación e información puede causar una desgracia en caso de que suceda alguna situación que requiera de las medidas que estas personas desconocen. Esto puede terminar en tragedia. Sin duda, Zelenza junto con el dpto. de PRL han descubierto el camino hacia un nuevo nivel de riesgo y estrés laboral.**

Desde CGT estamos pendientes de que se cumplan todos los requerimientos de la autoridad laboral y de lo que establece la ley.

Si trabajas en Redsys y tienes alguna duda sobre esto contacta con [nosotr@s](mailto:nosotr@s)

Cuando ves que viene gente a tu trabajo para tener una entrevista:



# Oscurantismo en el Pago de bonos en Másmóvil

El proyecto Grupo Másmóvil, se encuentra actualmente en el ojo de la tormenta debido a una controvertida política de pago de bonos por productividad entre los centros de trabajo de Ciudad Real y Madrid, donde trabajan compañeros/as de retenciones técnicas, averías, tv y móvil. Los responsables del servicio han optado por un enfoque discrecional, comunicando la existencia de estos bonos únicamente a ciertas personas seleccionadas, mientras que mantienen a otros en la oscuridad. Esta falta de transparencia de los responsables ha desencadenado una serie de consecuencias negativas para la plantilla que no podemos ignorar.

En primer lugar, la desigualdad en la distribución de los bonos ha generado un ambiente tóxico de competencia interna entre nuestros y nuestras compañeras. Quienes son conscientes de la existencia de los bonos y ue tienen la suerte de recibirlos, se ven impulsados/as a trabajar más intensamente para mantener su ventaja económica. Esto crea divisiones y tensiones dentro del equipo.

La falta de información transparente sobre los criterios y requisitos para obtener estos bonos solo alimenta la especulación y los rumores. Las personas que no han sido informadas sienten que se les trata injustamente y que se les niega la oportunidad de recibir un incentivo que podría tener un impacto significativo en sus ingresos. Esta sensación de injusticia socava cualquier interés en el puesto de trabajo.

Además, la sugerencia por parte de "alguna responsable de Retenciones", de que los y las empleadas que reciben los bonos no compartan la información con sus compañeros/as crea un entorno de secreto y desconfianza aún más profundo. En lugar de fomentar una cultura de apertura y colaboración, esta política refuerza la idea de que Zelenza está más interesada en mantener a algunos y algunas empleadas contentas mientras ignora las necesidades del resto.

En este contexto, es crucial reivindicar el derecho de toda la plantilla del proyecto Grupo Másmóvil a conocer las condiciones de estos bonos y a recibirlos si cumplen con los requisitos. La transparencia en la comunicación de políticas de incentivos es esencial para mantener un ambiente laboral saludable. Los y las trabajadoras tenemos derecho a recibir información clara sobre cómo se toman las decisiones de compensación.

Desde CGT consideramos que es imperativo que los responsables de este servicio tomen medidas para corregir esta situación y garantizar que toda la plantilla sea tratada de manera justa y equitativa en términos de compensación y se comuniquen los planes de incentivos existentes y las personas que cumplan con los requisitos puedan cobrar los bonos como los demás miembros del proyecto que ya los están cobrando.

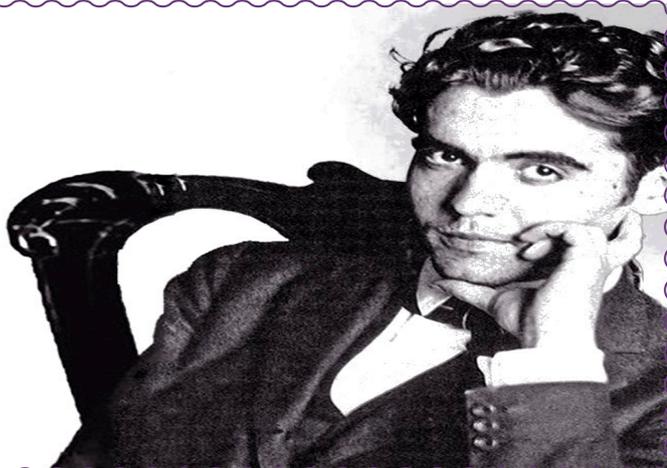
**Tus compañeros y compañeras de CGT luchamos para que la transparencia y la igualdad sean pilares fundamentales en nuestro trabajo diario.**



**En la bandera  
de la libertad  
bordé el amor  
más grande de  
mi vida.**

**Federico García Lorca**  
05/06/1898 - 18/08/1936

*Federico García Lorca*



# ¡VAYA VACACIONES EN MÁSMÓVIL!

La plantilla de este proyecto siempre está en aprietos. **A iniciativa de CGT**, en el Comité de Empresa, **estamos trabajando en la elaboración de un protocolo unificado para la solicitud de vacaciones** que permita a todas las personas disfrutar de los días de descanso preferidos y que el proceso de solicitud y aprobación de estas sea lo más garantista posible. La segunda semana de agosto, las personas asociadas a este proyecto reciben el correo de inicio del plazo para solicitar las vacaciones de octubre a enero, con los mismos criterios que los responsables de este servicio habían establecido en años anteriores, es decir, que se les aprobarían las vacaciones según el orden de llegada de la solicitud y por antigüedad en la empresa. Con esto, ya se sabía con lo que se contaba, pero...

El mismo día, 5 horas más tarde, los responsables vuelven a enviar un correo inhabilitando el primero, en el que corrigen y cambian los criterios para aprobar y denegar las vacaciones de los y las compañeras. Ahora la nueva dinámica es que primero, en caso de que tus fechas se solapen con las de otras personas, lo hablen entre ellos y, si no hay acuerdo, se realizará un sorteo y en caso de conflicto posterior al mismo... ¡¡Atención!! El gerente tendrá la última palabra y decidirá quién disfruta de las merecidas vacaciones en esas fechas... **¡Lo que nos faltaba por oír! Que el gerente decida quién se va y quién no, como si fuera algún tipo de rey medieval. Por ahí no pasamos.**



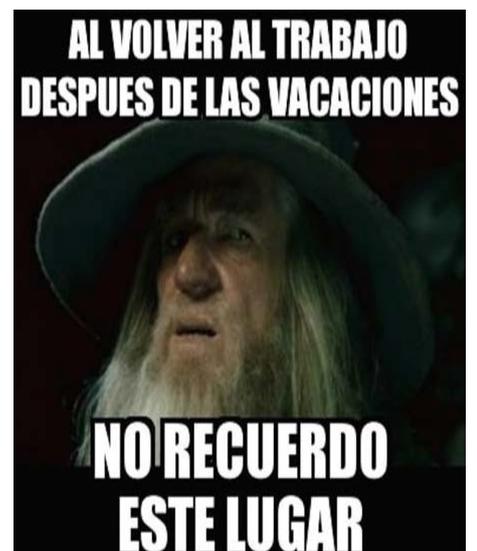
Zelenzito tenía la mochila preparada para salir de Zelenza este verano, pero en agosto, tras tanto cambio en el tema de vacaciones de Másmóvil, Zelenzito se queda aquí y, ¿con quién va a pasar mejor el verano que con los responsables del servicio de Másmóvil, con los que vivir tantas aventuras? Esperamos que cuidéis bien de nuestra puntiaguda mascota, la cual tiene la misión de pinchar cualquier idea o intento de hinchar la precariedad o abusos laborales en esta campaña.

Ante esta ridícula situación, desde CGT rápidamente presentamos los motivos por los que estos nuevos criterios podrían generar conflictos, y la empresa nos instó a proponer ideas que pudieran evitar que esto ocurriera. En ese punto nos encontramos, a la espera de que la empresa comunique las modificaciones propuestas por CGT en el Comité de Empresa, para que toda la plantilla y en este caso, los compañeros y compañeras de Másmóvil, puedan disfrutar de su merecido descanso durante el último trimestre del año.

## ¡RECUERDA!

**Cuenta con nosotr@s en caso de que se solapen tus vacaciones. Estaremos presentes si quieres, desde las conversaciones con la empresa, hasta el sorteo, para garantizar que este nuevo procedimiento de vacaciones transcurra con todas las garantías para ti.**

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





Llega septiembre y, de su mano, el inicio del curso. Y como más de una persona en Zelenza compagina su actividad profesional con formación académica, hoy os venimos a hablar del Permiso Individual de Formación, más conocido como PIF, un derecho que muchísimas personas trabajadoras desconocen que tienen.

### **¿Qué es el PIF?**

El Permiso Individual de Formación es un permiso retribuido de hasta 200 horas laborales por año o curso académico, que solicita el trabajador o la trabajadora y que, previa autorización de la empresa, debe utilizarse para cursar una formación reconocida por una titulación o acreditación oficial e impartida, en todo o en parte, de forma presencial. La empresa, a través de la aplicación de la FUNDAE comunica la concesión del PIF y, a continuación se descuenta de sus cotizaciones a la Seguridad Social el importe de los costes salariales de la persona que disfruta este permiso.

### **¿A quién está dirigido?**

A cualquier persona trabajadora asalariada que cumpla los requisitos anteriormente mencionados, es decir, que curse una formación reconocida por una titulación o acreditación oficial e impartida, al menos en parte, de forma presencial.

### **¿Y qué titulaciones se consideran oficiales?**

Pues son las formaciones reconocidas mediante una titulación oficial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, incluidos los títulos propios de las universidades. También las acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial del resto de Administraciones Públicas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, comunidades autónomas siempre que tenga validez en todo el Estado, etc.). Y, por supuesto, los títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de aprendizajes no formales e informales, regulados por el Real Decreto 1224/2009. Vamos, que si la buscas en el BOE y aparece, vale.

### **Los requisitos**

Lo importante es que debe ser presencial, si no al 100%, si al menos la parte práctica o las tutorías. No puede ser una formación que ya se encuentre bonificada dentro del Plan de Formación de la Empresa, cosa que tampoco vais a tener muy difícil porque apenas existe formación bonificada en Zelenza, salvo para los elegidos de siempre. Tampoco puede ser formación obligatoria para la empresa y necesaria para que el trabajador o la trabajadora se adapte a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo. Y, esto es clave, el horario de la formación debe coincidir, en todo o en parte, con el horario laboral del trabajador o trabajadora, aunque también pueden ser objeto del PIF las horas de desplazamiento a clase y las horas de descanso de las personas con trabajo nocturno.

### **¿Y esto quién lo paga?**

Hablamos de 200 horas por curso académico o año natural, que es un dinero y que, posiblemente, estés pensando que una empresa tan cutre como Zelenza te va a negar por el coste que implica... pero no, Zelenza no suelta un duro. Las subvenciones que recibe por cada PIF concedido financia los costes salariales del trabajador o trabajadora mientras está ausente de su puesto de trabajo (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso. Es decir, el PIF no supone ningún coste para la empresa. Se tendrán que buscar otra excusa.

### **¿Cómo lo pido?**

Antes de disfrutar de un PIF hay que solicitarlo a la empresa y ésta debe concederlo por escrito. Lo puedes solicitar rellenando este impreso. Recuerda que deberás adjuntar la matrícula en la formación correspondiente y el horario de tus clases. Y te recomendamos encarecidamente que incluyas en copia al Comité de Empresa en la comunicación ([comitemadrid.zsis@zelenza.com](mailto:comitemadrid.zsis@zelenza.com))

### **Otros permisos de formación**

Existe, además, otro permiso de formación de 20 horas anuales, recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Estas formaciones ni tienen que ser oficiales ni tienen que ser presenciales pero, eso sí, tienen que estar relacionadas con la actividad de la empresa. Para pedirlos hay que tener una antigüedad mínima de un año. Y se pueden acumular en un periodo de 5 años, es decir, puedes pedir 100 horas de golpe cada 5 años. Todas las personas en plantilla, con más de un año de antigüedad, tienen derecho a esta formación. La empresa no se puede negar a concederlo, solo se puede regular en negociación colectiva y ya os decimos por aquí que no hemos negociado nada...

# TÚ SÍ PORQUE ME CAES BIEN, TÚ NO PORQUE...

El verano ya llegó, ya llegó, ya llegó... Bueno, realmente casi ha terminado, pero un extraño fenómeno nos ha llamado la atención y queríamos informaros.

Como es lógico y normal, cuando llega el periodo estival todos los trabajadores/as se cogen unas merecidas vacaciones, incluidos los coordinadores/as, pero hay departamentos, como el de Retenciones Técnicas, en el cual sólo hay una coordinadora, la misma tanto para la delegación de Ciudad Real como para la de Madrid, por lo tanto, es necesario que haya un coordinador/ra back-up que pueda sustituir a dicha coordinadora no solo durante sus vacaciones, sino también en el caso de que por ejemplo enferme, como le puede ocurrir a cualquier hijo de vecino.

Al igual que a los/las agentes se nos indica aceptación o rechazo de los días solicitados para vacaciones en virtud de la disponibilidad del servicio, ya que como nos dicen, éste tiene que quedar suficientemente cubierto, responsables y supervisores/as también deben dejar a alguien a cargo, capacitado para el puesto, cuando no están.

En anteriores ocasiones, estos/as back-up se seleccionaban tras una convocatoria enviada por correo a todos los/las agentes, dando así la oportunidad de que cualquier agente del departamento que tuviera interés pudiera acceder a dicho puesto de sustitución. Los interesados/as pasaban una serie de pruebas de tipo técnico y entrevistas y, finalmente, uno de los aspirantes era seleccionado/a.

Hace unos días, el último back-up comunicó su desistimiento de este puesto y, por algún extraño fenómeno, de repente se comunicó que la elegida para sustituirle era una agente de la delegación de Ciudad Real, sin realizarse ninguna convocatoria por correo como en otras ocasiones, para dar la oportunidad a todas las personas que quisieran optar al puesto y, que sepamos, sin hacer pruebas de ningún tipo. Además, los y las agentes de Retenciones Técnicas de Madrid y Ciudad Real están “aislados”, no existe comunicación entre los dos grupos, e incluso en la herramienta de comunicación de Webex están en dos grupos diferentes, sin posibilidad de comunicación, aun cumpliendo las mismas labores y perteneciendo al mismo departamento.



Lo lógico es hacer estos “nombramientos” como se hacía anteriormente, primero, para dar a todas las personas que forman parte de dicho departamento la oportunidad de crecer laboralmente y aprender y, segundo, para despejar las posibles dudas y sospechas que puedan surgir en torno a la elección de la persona de back-up y los criterios usados para garantizar su capacitación y el desempeño correcto de sus labores.

Y ojo, tanto que Zelenza presume en RRSS sobre sus compromiso con la sociedad, la digitalización de las empresas, etc. Tenemos que decir que **lo que brilla en este caso es la TRANSPARENCIA... ¡pero por su AUSENCIA!.**

# #SeAcabó

Lee el artículo completo aquí:



Se pongan como se pongan los tertulianos deportivos, lo que Rubiales ha hecho es agredir sexualmente a una subordinada. Decían mucho que había sido un momento de euforia, cosa de una sola vez... pero lo cierto es que desde la reciente publicación y adhesión de nuestro país al convenio 190 de la OIT, una sola vez basta.

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género,-
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

¿Por qué, si nos resulta tan sencillo ver lo inapropiado de que un superior bese a una trabajadora por la fuerza en una oficina, cuesta tanto reconocer la misma agresión en un campo de fútbol? .

La mayor lección que nos deja este suceso es esta: una agresión sexual en el trabajo puede ser puntual, el acoso sexual se puede producir con una sola acción. No es necesario que sea repetitivo, no es necesario que sea constante. Y no hay que restarle importancia jamás.



## COMIENZAN LAS NEGOCIACIONES

En septiembre empezaremos 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 negociaciones ideas que nos beneficien e incluyan a todos y todas por igual.



¡PARTICIPA!  
TU VOZ CUENTA  
EN LOS ACUERDOS



¡PARTICIPA!  
TU VOZ CUENTA  
EN LOS ACUERDOS

# SOPA DE LETRAS

16 palabras relacionadas con el trabajo

U	A	A	S	E	G	U	R	I	D	A	D	O	J	F
C	Z	L	H	T	E	S	T	R	E	S	J	D	P	E
A	L	K	L	X	D	E	R	G	O	N	O	M	I	A
R	F	I	S	U	B	R	O	G	A	C	I	O	N	Y
B	P	R	E	S	I	O	N	I	K	O	U	S	S	J
J	A	N	S	I	E	D	A	D	R	T	Z	Y	W	Y
S	I	M	U	L	A	C	R	O	S	V	L	D	O	E
G	Y	B	Q	V	M	T	U	R	N	O	S	M	V	N
X	P	S	A	L	A	R	I	O	H	W	D	B	O	N
T	T	B	K	H	P	M	O	N	I	T	O	R	E	S
L	I	M	P	I	E	Z	A	K	U	S	Q	R	T	R
S	H	C	X	V	A	C	A	C	I	O	N	E	S	T
W	X	T	E	L	E	T	R	A	B	A	J	O	E	B
T	Y	T	E	M	P	E	R	A	T	U	R	A	B	L
R	E	P	O	S	A	P	I	E	S	B	A	Ñ	O	S



## Legendas

## Urbanas

Corre por la oficina de San Diego cierta leyenda urbana, suponemos que promovida por quienes no soportan la idea de que existamos, que dice que por “nuestra culpa” la empresa ha tenido que pagar una multa de 500.000€ a la Inspección de Trabajo. Tenemos que confesar que la carcajada que soltamos cuando escuchamos semejante absurdez se escuchó hasta en Australia. ¿Y por qué es absurdo? Pues porque, para empezar, **la sanción máxima que prevé la LISOS (que es la ley que regula estas cosas) es de 225.000€ para infracciones muy graves en su grado máximo**, que vienen siendo cosas como tener trabajando a menores, no pagar los salarios, vulnerar el derecho a huelga, obligar a la plantilla a trabajar con sustancias tóxicas sin protección o cuando por incumplimiento empresarial se produce un riesgo grave para la salud de las personas trabajadoras (y para que esto sea considerado grave en grado máximo, básicamente estamos hablando de que el riesgo es de muerte). Precisamente la semana pasada condenaron a Ryanair por vulnerar el derecho a huelga a pagar la friolera de 30.000€.

Aunque, más que la atrevida ignorancia que ciertas personas llevan por bandera, lo que nos preocupa es el mensaje que se pretende transmitir. ¿Nuestra culpa? ¿Somos en CGT culpables de que la empresa incumpla la legislación laboral? ¿Qué va a ser lo siguiente, decir que la culpa es de la mujer agredida por llevar minifalda? Nos negamos a comprar ese relato. **Si alguien, empresa o particular, incumple la ley, el deber de cualquier persona que sea conocedora de esto es denunciarlo.** Esto es así, y quien no actúe de esta manera es quien está actuando mal. Una sociedad funciona porque se respetan las leyes y las normas establecidas. ¿O qué tenemos que hacer si sabemos que hay personas que tienen un contrato temporal cuando deberían, en base a la ley, tener un contrato indefinido? ¿Callarnos? ¿Es más importante que la empresa se evite una sanción que el derecho de las personas trabajadoras a tener un contrato indefinido? ¿Por qué hay trabajadores y trabajadoras en esta empresa que la defienden por encima de sus propios intereses? ¿Estáis bien? ¿Necesitáis un abrazo?. La Inspección de Trabajo actúa de oficio. Desde CGT podemos denunciar algo, pero quien lo investiga, decide y, en todo caso, sanciona, es el inspector o inspectora de turno. La empresa solo ha recibido 4 sanciones hasta la fecha, que ni de lejos alcanzan esas cifras, mayormente lo que recibe son requerimientos...vamos, tirones de oreja para que arregle algo. Tenemos los expedientes de las infracciones, con las cifras. Como siempre, en CGT tenemos pruebas, los que hablan e inventan lo único que tienen es una imaginación desbordada, toneladas de ignorancia y un servilismo bastante patético.

Y no, Zelenza no ha tenido que pagar 500.000€ de sanción de nada, pero, si hubiera tenido que hacerlo, merecido estaría. En CGT defendemos los derechos e intereses de la plantilla, no que la empresa se enriquezca a base de incumplirlos.

# RAZONES PARA AFILIARSE

- \* Asesoría legal gratuita, lo que supone tener un/a abogado/a laboralista siempre que lo necesites.
- \* Si 11,72 euros al mes te parecen poco, encima se desgravan en la declaración de la renta.
- \* Si te sancionan, te despiden, te deniegan las vacaciones... no estás sol@, ¡¡Nosotr@s lucharemos contigo!!
- \* Perder el miedo que tenemos por reclamar lo que es nuestro.

**¡Toma el control de tu vida laboral y afíliate!**

Mi compañero y yo en la empresa esperando por esa oportunidad de crecimiento que nos prometieron



**\*Me atropellan\***

**Mi Jefe: Pero si llegas, ¿no?**

**Yo:**



- En RH siempre estamos para ayudar a la gente
- Las de recursos cuando voy a pedir ayuda:



Tu tienes la culpa de todo lo que pasa en esta empresa

**Solución a la sopa de letras.**

ANSIEDAD	BAÑOS
ERGONOMIA	ESTRES
LIMPIEZA	MONITORES
PRESION	REPOSAPIES
SALARIO	SEGURIDAD
SIMULACROS	SUBROGACION
TELETRABAJO	TEMPERATURA
TURNOS	VACACIONES



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