



Junio 2023

Boletín oficial CGT Zelenza

Número 9

# SE LLAMABA INMA

Se llamaba Inma y era teleoperadora. Trabajaba en Konecta, atendiendo llamadas de clientes de Iberdrola. El pasado 13 de junio falleció en su puesto de trabajo y sus compañeros y compañeras, con los que Inma trabajaba a diario, fueron obligados a permanecer más de dos horas junto a su cuerpo, mientras seguían atendiendo llamadas.

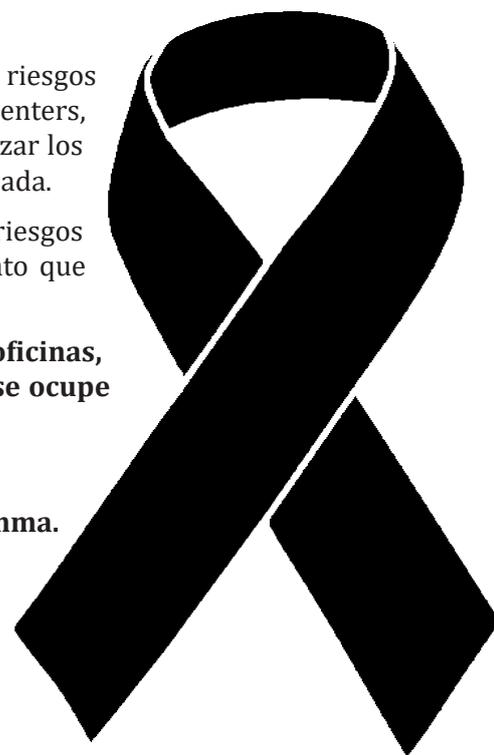
No podemos más que manifestar nuestra más absoluta repulsa a quienes obligaron a sus compañeros y compañeras a trabajar en una situación tan grave. Los responsables de Konecta no mostraron ni un ápice de humanidad, pero además incumplieron de manera flagrante la obligación que la compañía tiene de vigilar la salud de sus empleados y empleadas. Porque sí, como os hemos contado en este boletín, la salud mental también es salud... y forzar a una persona, en una situación altamente traumática, a seguir cogiendo llamadas es ejercer una nula prevención de riesgos psicosociales y exponer a dicha persona a serios problemas de estrés postraumático.

Este trágico suceso ha servido para que la opinión pública sea consciente de los riesgos psicosociales a los que se enfrentan a diario las personas que trabajan en Call Centers, sometidas a altos niveles de estrés y a una vigilancia extrema, llegando a contabilizar los minutos que pasan en el baño o los segundos que transcurren entre llamada y llamada.

Desde CGT llevamos meses solicitando a Zelenza que realice una evaluación de riesgos psicosociales en estos puestos de trabajo, ya que nos resulta preocupante el trato que reciben los compañeros y compañeras.

**No queremos que la situación que se vivió en Konecta se repita en nuestras oficinas, necesitamos y exigimos que la empresa cumpla con sus obligaciones y que se ocupe de tratar a su plantilla con la dignidad y el respeto que merecen.**

Nuestro más sentido pésame a todas las personas que conocían y querían a Inma.



**CONFEDERACIÓN  
GENERAL DEL  
TRABAJO**

# NUEVAS SITUACIONES DE BAJA PARA LAS MUJERES

**E**l 1 de junio, a raíz de la Ley Orgánica 1/2023, entraron en vigor nuevas situaciones ante las cuales las mujeres pueden solicitar una incapacidad temporal especial y es que, aunque parezca increíble, no estaban contempladas hasta el momento como tal.

**INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO:** Sea voluntaria o no, ya que es un proceso muy duro tanto física como psicológicamente, y era un despropósito ver que hasta el momento una mujer que pasara por algo así fuera, además, penalizada con una reducción salarial. Con la nueva legislación, la baja será retribuida en su totalidad el primer día de la misma. A partir del segundo día, la retribución es del 60% del salario y corre a cargo de la Seguridad Social. A partir del día 21, la retribución es del 75%. De esta manera, las mujeres que tengan que vivir un proceso tan devastador, al menos no verán tan reducidos sus ingresos.

**PERMISO LABORAL PREPARTO:** El cual se podrá solicitar a partir de la semana 39 de gestación. Este permiso es diferente



del que se concede por el nacimiento de un/a hijo/a, que son 16 semanas tras el parto. El hecho de que el permiso preparto se disfrute no descuenta ninguna de las 16 semanas que corresponden por el nacimiento en sí., La retribución será la misma que en el caso anterior.

**MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE:** Para mujeres con enfermedades como ovarios poliquísticos, endometriosis, pólipos endometriales... hasta la fecha podían pedir una baja por enfermedad común pero, al tratarse de bajas de una duración media de 1 a 3 días, el resultado era que estas mujeres no percibían retribución alguna durante los días que causaban baja. Y esto, con una enfermedad que te incapacita cada mes, suponía un varapalo importante a nivel salarial. Ahora este tipo de bajas serán retribuidas al 100% y las mujeres no tendrán que perder poder adquisitivo por el simple hecho de serlo.

Estas nuevas situaciones de IT, están suponiendo un avance en lo que a las mujeres respecta, y es que así es como se lucha por la igualdad en materia laboral. Cabe decir que, desde CGT, consideramos que sería necesario que se percibiera el 100% de salario durante todo el periodo de incapacidad en estas casuísticas de baja, para que no sean siempre las mujeres las más perjudicadas, no obstante, es un primer paso que esperamos que mejore con el tiempo.

Es importante, eso sí, saber que este tipo de situaciones de incapacidad temporal especial serán notificadas a la empresa. Es decir, aunque la empresa seguirá sin saber el motivo exacto de la baja, sí que podrá deducir por el código de la misma de qué se trata.

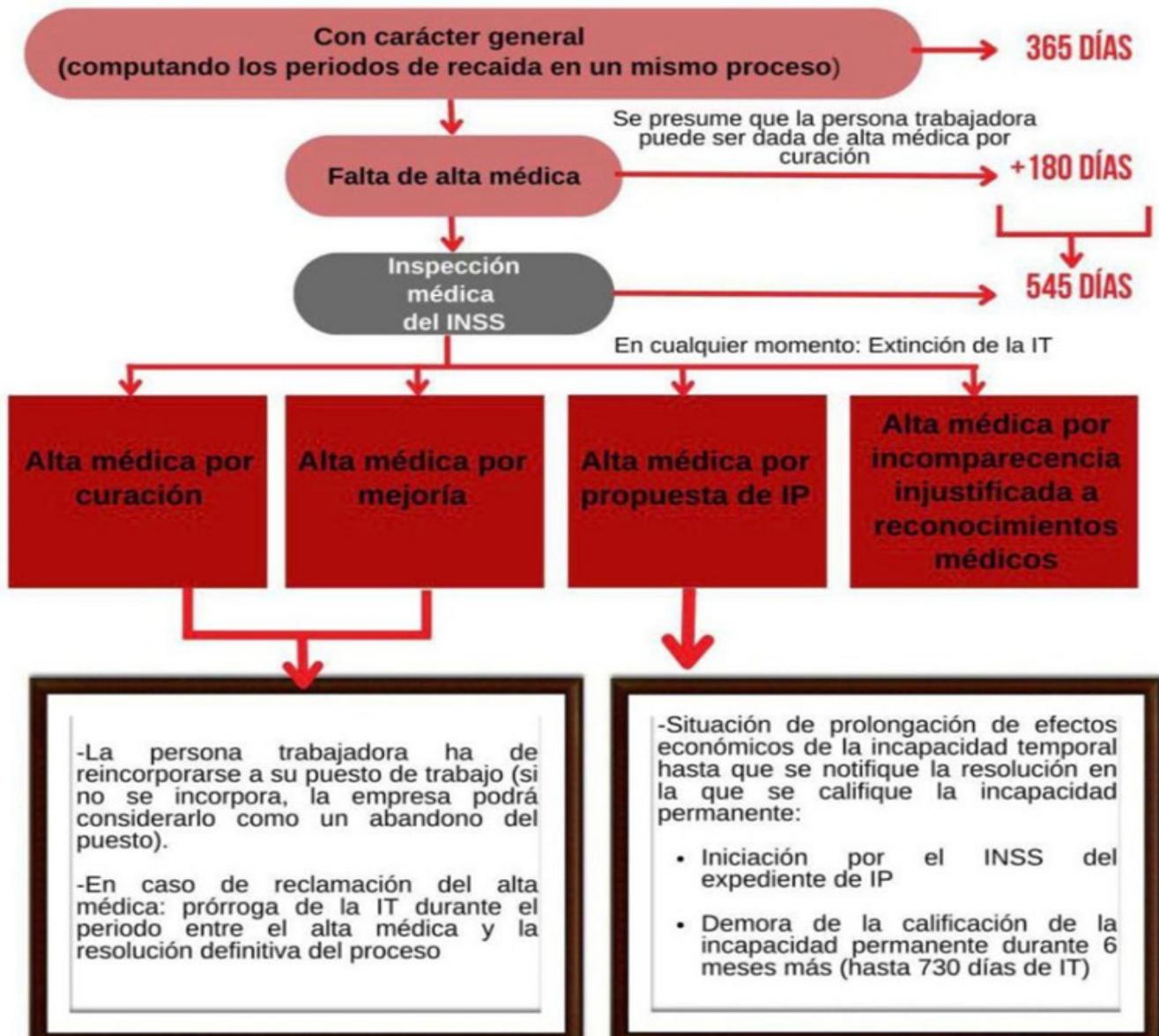
[cgtzelenza@gmail.com](mailto:cgtzelenza@gmail.com)

# AGOTAMIENTO DEL PLAZO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

## Novedades en el agotamiento del plazo de incapacidad temporal:

Real Decreto  
2/2023  
de 16 de marzo

Desde el 17 de marzo de 2023 Una vez agotado el plazo de 365 días de IT (12 meses) sin emisión de alta médica, la persona trabajadora pasa automáticamente a situación de prórroga de incapacidad temporal (+ 180 días). **Ya no es necesario (como hasta ahora) declaración expresa del INSS para seguir de IT.** En esta situación, el INSS puede dar el alta en cualquier momento a la persona trabajadora sin la obligatoriedad de que tenga que esperar los 180 días prorrogados.



# AGUANTAR AL/LA JEFE/A

**E**l conflicto y los roces son una realidad en las relaciones sociales en Zelenza, tanto de carácter personal como profesional. **EL "MOBBING"** Sin embargo, en otras muchas ocasiones el/la jefe/a es alguien que se convierte en un/a agresor/a gratuito/a que, por su tipo de personalidad, "disfruta" con el cargo y necesita "chivos expiatorios". El Mobbing, identifica una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar del trabajo.

## LOS ABUSOS SE MANIFIESTAN:

- Ningunear al/la empleado/a no encomendándole tareas.
- Despreciar sistemáticamente las labores realizadas por el/la empleado/a.
- Hacer comentarios de menosprecio a la persona.
- Ridiculizar al/la trabajador/a ante los/las demás.
- Acosar.
- Gritar o insultar.
- Amenazar verbalmente.

## ¿MI JEFE/A ES UN/A PATOLÓGICO/A?

Rasgos en este tipo de personas:

Para compensar sus carencias necesita mandar, tener a alguien por debajo a quien poder presionar y experimentar "yo soy más que tú". No suelen tener aprecio por los valores personales. Están más centrados/as en las tareas y consideran a las personas meros instrumentos que terminarán convirtiéndose en residuos humanos.

Son personas ególatras y narcisistas. Apenas tienen sentido de culpa. No ejercitan la autocrítica ni dudan de sus ideas o actuaciones y, si lo hacen, es solo bajo la presión de sus superiores o simplemente para agradarles y caerles bien. Suelen ser cobardes cuando se les hace frente.

## CONSECUENCIAS:

Síntomas psicossomáticos:

- Físicos: Cefaleas, insomnio, alteraciones cardiovasculares, trastornos del sueño, trastornos digestivos...
- Psíquicos: irritabilidad, ansiedad, crisis de pánico, depresión, dificultades de atención y concentración.

Se resiente el trabajo. Disminuye la cantidad y calidad de trabajo. Dificultades para trabajar en equipo, frecuentes bajas laborales, ganas de cambiar de empresa. La suma de personas insatisfechas genera un clima desagradable que afecta tanto a las personas como a la propia empresa.

Afecta al ambiente familiar. Cuando alguien pasa un tercio de su vida o más agobiado por jefes/as, termina desplazando la ansiedad a los seres queridos.

## CAMBIOS EN LAS ESTRUCTURAS:

Zelenza debería disponer de una estructura madura y permanente para la resolución de conflictos. En los centros de trabajo de Zelenza se deberían marcar reglas claras sobre resolución de conflictos que garantizaran el derecho a la queja y al anonimato y que previeran sistemas de mediación interpersonal. A día de hoy, por desgracia, esto no es así, pero desde CGT se está trabajando a diario para conseguir que la empresa tome conciencia de la importancia de la prevención del acoso laboral y se comiencen a implementar medidas destinadas a ello.



# VALE MÁS PREVENIR QUE CURAR

**E**ste mes tiene especial mérito que el Zelenzito haya llegado vivo a la entrega de premios porque, viendo cómo actúa nuestra querida empresa, llegar intacto a fin de mes en Zelenza es digno de admiración. Y es que este mes nuestro erizo preferido se va al Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

No podíamos dejar de premiar su labor y consistencia en este mes, que tanto trabajo han tenido por no sé qué maligna Sección Sindical que no para de meter denuncias ante la Inspección de Trabajo por algo relacionado con incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales... ¿pero esto no era un spa? Y es que cualquiera podría pensar, por el estado de la prevención en Zelenza, que más de una y uno en este departamento se pensaban que estaban en un balneario.

Si no fuera por CGT, en la oficina de San Diego seguiría habiendo un aforo de 400 personas cuando, tal y como quedó acreditado tras el requerimiento de la Inspección de Trabajo, únicamente 100 personas pueden estar simultáneamente en el edificio porque no cuenta con las salidas de emergencia suficientes para tanta gente. Tampoco tenían fuente de agua potable en la sala de curas y, aun así, nos lo negaron a mayor cuando lo solicitamos y, nuevamente, tuvo que ser un requerimiento de la Autoridad Laboral lo que les obligara a realizar la reforma. O a instalar un sistema de ventilación en la planta -1, donde por no haber no había ni eso. Y ya ni hablamos de la oficina de Almendrales, donde tenían una camilla dentro del baño de minusválidos y la poca vergüenza de decirnos que esa chapuza daba cumplimiento a la ley. O el desastroso simulacro de incendio que vivimos hace apenas unas semanas.



En cuanto a riesgos psicosociales la empresa sigue suspendiendo, y lo peor es que insisten en dar largas y escurrir el bulto día tras día. Un año después de pedir por primera vez la evaluación de riesgos psicosociales, seguimos sin tenerla. Ni los y las delegadas de prevención ni las propias personas trabajadoras que, desesperadas por la situación que viven a diario, la han solicitado. No hay respuesta para las personas que piden ayuda, ¿será que no hay nadie en el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales a quien le importe? Desde CGT, para motivarles a esforzarse e implicarse un poco más en su trabajo, le enviamos este merecido premio con la esperanza de no tener que volver a dárselo nunca más.

**ORGANIZAD@  
ERES FUERTE  
AFÍLIATE**



# CONVENIO 190 OIT (Organización Internacional del Trabajo)

El **Convenio 190** sobre la violencia y el acoso en el trabajo de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** fue adoptado el 21 de junio de 2019. Desde entonces los gobiernos de los 187 Estados Miembros de la organización tienen un mismo documento base para luchar contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral a fin de promover el trabajo decente de mujeres y hombres alrededor del mundo.

En España entró en vigor el 25 de mayo de 2023, tras su determinación en el BOE del 16 de junio de 2022, dónde se publicó el **Instrumento de adhesión de España al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 190**.

## Qué implica para España la ratificación del Convenio 190

El propio artículo 4 del Convenio 190 especifica lo que implica ratificar el Convenio para los países que se adhieran. Entre otros aspectos determina lo siguiente:

– Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

– Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo
- f)preversaciones
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Su redacción y aprobación es fundamental para un mundo global e igualitario y ya en el artículo 1 del Convenio se definen los términos de violencia y acoso como **“aquellos 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”**. Además, incluye la violencia y el acoso por razón de género “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”.

## ¿A quién va dirigido el Convenio 190?

El convenio 190 abarca situaciones y colectivos que van más allá de la relación laboral. Incluye a todas las personas trabajadoras, especialmente a los cuatro grupos de personas que desglosamos a continuación:

Personas asalariadas. Según se definen en la legislación y la práctica de cada Estado. Pero esto se refiere a todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual.

Personas en formación, incluyendo a las personas que realizan prácticas. También a personas trabajadoras que hayan sido despedidas.

Personas en búsqueda de empleo.

Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

# NO, NO NOS VAN A SUBIR EL SUELDO UN 4% EN 2023

Estamos viendo y oyendo en los medios de comunicación lo que no es otra cosa que publicidad, sin pagar, de los sindicatos CC.OO. y UGT que dicen que han acordado con la patronal unas subidas salariales del 4% en 2023, 3% en 2024 y 4% en 2025. El guion del anuncio es el de siempre: tú haces como que me pides, yo hago como que no te quiero dar, luego tú dices que cuidado que me movilizo y **al final firmamos una cosa que ni vale ni se cumple.**

La realidad es que no han firmado una especie de convenio colectivo nacional general o "convenio de convenios. De eso nada. Si eso fuera, no lo habrían firmado. Además, no valdría ni aunque lo firmaran, porque los convenios colectivos se firman entre las empresas y los trabajadores, sean representados o no por CC.OO. y UGT. Pero de lo que hablan es de un acuerdo que han firmado la CEOE, CC.OO. y UGT como organizaciones privadas, por lo que directamente **no es ni puede ser un convenio colectivo que obligue a las empresas a respetarlo.** Es como si 2 partidos políticos, no el Parlamento ni el Gobierno, dijeran que han acordado no sé qué cosa con algunas empresas y pretendieran dejar que la gente creyera que han firmado una ley de las buenas.

Por otro lado, **este tipo de acuerdos no obliga.** Siempre los han redactado en términos de compromiso o de promesa, como la de mejores amigos. Es como si 2 partidos políticos firmaran una especie de acuerdo con los operadores de fibra óptica que dijera que la velocidad de internet para todos los españoles debería ser de al menos una giga.

Pero, aunque el acuerdo definitivo sí que se redacta en términos lingüísticos obligacionales tampoco obliga legalmente a las empresas. Aún encima, es una promesa rarísima porque es una promesa que la patronal y estos "sindicatos" se hacen solo a sí mismos. Nosotros nos prometemos a nosotros mismos que los convenios que nosotros mismos firmemos desde mañana van a tener estas subidas. **Si de verdad hubieran querido aplicar esas subidas, no habrían firmado un acuerdo no vinculante,** por no ser un convenio colectivo, sino todos los convenios colectivos vinculantes que tienen pendientes en toda España. Por tanto, **la propia existencia del acuerdo no vinculante junto a todos esos convenios pendientes es la prueba en sí misma de que no piensan cumplir el acuerdo.**

En resumen, con la misma eficacia podrían haber firmado un acuerdo de subir los salarios un 25% en 2023, un 30% en 2024 y un yate en 2025. Lo único que vincula legalmente a las empresas en cuanto a salarios y subidas salariales son los convenios colectivos.

Pero volvámonos locos/as, olvidemos lo que han hecho CC.OO. y especialmente UGT en las últimas décadas y admitamos que este acuerdo sí que fuera "ley" o que lo cumplieran en todas las empresas como si lo fuera.

**¡Pues entonces sorpresa!** sería aún peor porque **el acuerdo incluye una rebaja salarial encubierta.** ¿Por qué? Pues porque el acuerdo anterior era de subida del 2% en 2018, 2% en 2019 y 2% en 2020, mientras que este acuerdo es del 4% en 2023, 3% en 2024 y 3% en 2025, **por lo que se les ha olvidado acordar subir los salarios de 2021 y 2022, que aún están pendientes de firmar en muchísimos convenios.** Recordemos que el IPC subió un 6,5% en 2021 y un 5,7% en 2022.

Un dato muy revelador es que el primer acuerdo de este tipo incluía subidas para 2010, 2011 y 2012; el 2º para 2012, 2013 y 2014, el 3º para 2015, 2016 y 2017 y el 4º para 2018, 2019 y 2020. Sin huecos. Pero en 2021 comenzaron a subir mucho los precios y la CEOE, CC.OO. y UGT no sabían qué firmar.

**¿Firmamos un acuerdo muy inferior a la inflación?** No, que se nos vería el plumero.

**¿Firmamos un acuerdo según la inflación?** No, porque pagando esa subida de salarios no quedaría dinero para otras cosas.

**¿No firmamos nada, dejamos pasar unos años y en el siguiente acuerdo se nos olvidan los años que ya hayan pasado?** ¡¡Aprobado, lo mismo que llevamos años haciendo en un montón de convenios!!

Por si fuera poco, el acuerdo de momento ya lo han incumplido antes de firmarlo. Porque dice que subirán los salarios de 2023 un 4%, pero los datos oficiales del registro nos dicen que la **subida salarial media de los salarios de 2023 en los convenios colectivos firmados hasta marzo de 2023 inclusive es de solo el 3%.**

Quizá algunos/as trabajadores/as os preguntéis para qué hacen esto si no le beneficia a nadie. ¿A nadie? No os beneficiará a vosotros/as, pero a ellos sí. **No es otra cosa que propaganda gratuita para CC.OO. y UGT.** En segundo lugar, beneficia fundamentalmente a la CEOE, porque **las grandes empresas son las primeras y principales interesadas en que haya trabajadores que se sigan creyendo que CC.OO. y UGT son sindicatos,** no sea que se pongan a votar a sindicatos de verdad en las elecciones sindicales, que es lo único que cuenta para que CC.OO. y UGT puedan seguir firmando casi todos los convenios, **no la afiliación.**

# EL FICHAR TE VA A SALVAR

Desde la publicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se está prestando mucha atención por todo el entorno laboral al registro de jornada. Según indica la prensa, a los pocos meses de aplicación de la ley, el número de horas extras no remuneradas había descendido un 13,3%. El cálculo se desprende de un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y pone de manifiesto que, en ese período de tiempo, los trabajadores habían hecho 4,75 millones de horas extra sin cobrar; unas 725.000 horas extra menos que en el mismo período del año anterior.

Sin embargo, es preocupante que algunas personas, incluso compañeros/as de trabajo, presionen a otros para que solo registren las horas reglamentarias y no más, alegando posibles sanciones para la empresa. En este artículo, analizaremos la importancia de registrar todas las horas trabajadas y recordaremos que las horas extras deben ser autorizadas por la empresa, pero eso no quiere decir que no registres tu jornada real realizada. Además de que sirven para identificar posibles faltas de personal y para aplicar medidas que mejoren la organización del trabajo. Por los principios de ajenidad y dependencia, tú eres ajeno a los beneficios de la empresa igual que eres ajeno a sus posibles pérdidas, y dependes de su organización. Por tanto, también se pagan, cotizan y registran las horas extras no ordenadas específicamente pero que la empresa sabe o puede saber qué haces y recibe el posible beneficio. La empresa tiene el poder organizativo y por tanto también tiene la responsabilidad organizativa, dentro de la cual está la de conocer y registrar la jornada realmente ejercida por sus trabajadores y por tanto la responsabilidad de impedir que se hicieran horas extras no deseadas por la empresa.

## Equidad y transparencia:

El registro de jornada promueve la equidad y la transparencia en el entorno laboral. Cada persona trabajadora tiene el derecho de registrar todas sus horas trabajadas de forma precisa, sin importar las presiones que puedan surgir de compañeros/as o superiores. Al hacerlo, se evitan situaciones injustas en las que algunas personas trabajadoras podrían estar realizando horas extras no remuneradas o siendo explotados laboralmente.

## Cumplimiento de la normativa:

Es importante recordar que las horas extras son voluntarias por defecto. Si se solicita a las personas trabajadoras que solo registren las horas reglamentarias para evitar posibles sanciones, esto puede ser una clara violación de la legislación laboral. Las horas extras no deben tomarse a la ligera, ya que implican una compensación adicional y deben ser acordadas y remuneradas adecuadamente.

## Bienestar y límites saludables:

Fichar todas las horas trabajadas no solo es un derecho de cada persona trabajadora, sino que también contribuye a su bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es importante establecer límites saludables y no permitir que las presiones de la empresa o de otras personas trabajadoras te obliguen a trabajar más allá de tus horas acordadas. Tu tiempo y tu vida personal también son valiosos.

## Conclusión:

El registro de jornada es esencial para promover la equidad, la transparencia y el cumplimiento de la normativa laboral. No te dejes presionar por aquellos que buscan que registres solo las horas reglamentarias para evitar sanciones a la empresa. Prioriza tu bienestar y no permitas que te exploten laboralmente. Registra todas tus horas trabajadas y defiende tus derechos. En caso de reclamar judicialmente unas horas extras, solo se tiene que probar haberlas hecho, pero no tienes que probar el conocimiento, orden o autorización de la empresa.



## 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)