



Junio 2024

Boletín oficial CGT Zelenza

Número 21

# EL ERE DESCUBIERTO DE ZELENZA

El mes pasado os contábamos que la Audiencia Nacional había dado la razón a esta Sección Sindical, confirmando que Zelenza había realizado un ERE encubierto que dejó en la calle a 44 compañeros y compañeras entre los meses de noviembre y febrero. Después de una sentencia así, la empresa podía hacer las cosas bien o mal. Zelenza, en su línea, eligió hacerlas FATAL.

En primer lugar y, como era de esperar, se niegan a conformarse con el veredicto de la Audiencia Nacional y, por supuesto, van a recurrir la sentencia. ¿Qué significa esto? Pues, básicamente, que van a pedir que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre este tema y confirme si la sentencia procede.

No nos equivoquemos, esto no es más que un intento desesperado de la empresa para ganar tiempo. Porque es sobradamente sabido que, cuanto más tiempo pase, menos gente va a querer regresar a la empresa.

Lo que pasa es que en Zelenza, además de cutre, es torpe y ha pretendido hacer esto en modo low cost, como lo hacen todo. Querían recurrir pagando los 600€ que cuesta y consignando únicamente los 7.000€ que han sido condenados a pagar a CGT por vulnerar nuestros derechos sindicales. Que lo decimos poco, pero hay que decirlo más: ZELENZA HA SIDO CONDENADA A INDEMNIZAR A CGT POR VULNERAR NUESTROS DERECHOS SINDICALES. Así en grandecito, que quede claro para cuando se les llene la boca de acusaciones contra CGT.

Por lo que sea, se les ha olvidado consignar también los salarios de tramitación de las 44 personas despedidas. Como era de esperar, y como advertimos, la Audiencia Nacional ha tenido que darle un toque de atención a Zelenza y recordarles que, si quieren recurrir, tienen que consignar los salarios de tramitación. Y curiosamente, la misma empresa que racanea unas alfombrillas de ratón ha acudido rauda y veloz a realizar el pago. Porque una cosa es pagar para procurar el bienestar de la plantilla, que eso es "caro" y otra pagar para arruinarles la vida. Eso se conoce que le sale a cuenta.

Pero eso no es todo, no. Es que además se han negado a readmitir a las personas que así lo han solicitado. Han tenido la poca vergüenza de responderles que no les van a readmitir porque la sentencia no es firme. Como si la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no existiera y no estuvieran obligados a hacerlo. Así, con todo su morro.

Lo de esta empresa es un de un bochorno insoportable, lo pasamos hasta mal cuando nos toca recurrir a los servicios jurídicos de la CGT y explicar cuál ha sido la última tropelía de Zelenza. Siempre, inevitablemente, terminamos con la cara desencajada del abogado o la abogada de turno y una pregunta: ¿en serio han hecho eso?.



# ACCIDENTES IN ITINERE

**L**os accidentes in itinere, aquellos que ocurren durante el trayecto entre el domicilio de la persona trabajadora y su lugar de trabajo, son considerados por ley como accidentes laborales, y Mutua Universal debe cubrirlos. Sin embargo, recientemente, esta mutua ha comenzado a exigir testigos para validar estos accidentes, según informaciones que nos llegan, lo que ha generado preocupación y malestar entre las personas trabajadoras.

## ¿Qué es un Accidente In Itinere?:

Un accidente in itinere es cualquier incidente que ocurre en el trayecto habitual que realiza una persona trabajadora desde su residencia hasta su lugar de trabajo y viceversa. Para ser considerado in itinere, deben cumplirse ciertos criterios:

- El recorrido debe ser el habitual y directo.
- El trayecto debe ser realizado en un tiempo razonable respecto a la jornada laboral.
- El medio de transporte utilizado debe ser el habitual y razonable.

## La Exigencia de Testigos:

Mutua Universal ahora requiere testigos que corroboren la ocurrencia del accidente in itinere, con el fin de verificar la autenticidad de los incidentes reportados, a pesar de haber ya alguna sentencia como la del Tribunal Superior de Canarias, en sentencia de 15 de marzo de 2023 que dice que un simple relato de la persona trabajadora es prueba suficiente para declarar el accidente laboral 'in itinere'.

Esta medida, sin embargo, implica una presunción generalizada de desconfianza hacia las personas trabajadoras, sugiriendo que muchos podrían no estar diciendo la verdad. Esta situación añade una carga adicional y puede resultar injusta para aquellos que no siempre pueden contar con testigos en el momento del accidente.

## ¿Qué hacer si no hay Testigos?:

Si sufres un accidente in itinere y no tienes testigos:

1. Llama al 112: Solicita una ambulancia y asegúrate de que se elabore un informe detallado del accidente. Este informe servirá como evidencia oficial ante Mutua Universal.
2. Recopila Pruebas: Toma fotografías del lugar del accidente y de cualquier daño en el vehículo, si aplica.
3. Informa a la Empresa: Notifica a prevención de riesgos laborales lo antes posible para que esté al tanto de la situación. [prlcae@zelenza.com](mailto:prlcae@zelenza.com) y al CSS correspondiente, Madrid([cssalud.zsismadrid@zelenza.com](mailto:cssalud.zsismadrid@zelenza.com))
4. Afiliate a CGT: Para asesoría legal y apoyo, es recomendable afiliarte a CGT, donde abogados especializados pueden ayudarte a defender tus derechos.

**\*Me atropellan\***

**Mi Jefe: Pero si llegas, ¿no?**

**Yo:**



**CGTZELENZA@GMAIL.COM**

# ENTREVISTA FICTICIA A ZELENZA BY ZELENZITO

Con el fin de contrastar las informaciones aportadas por esta Sección Sindical, Zelenzito se ha desplazado hasta las oficinas centrales de Zelenza para conocer la postura de la empresa ante la reciente sentencia de ERE encubierto. Os dejamos una transcripción en exclusiva de las grabaciones a las que hemos tenido acceso.

 Zelenzito: Buenas tardes, ¿le importaría decirme su nombre?

Zelenza: ¿Mi nombre? ¿Y eso para qué lo quieres saber?

 Zelenzito: Yo... bueno, es lo normal, no?

Zelenza: Que conste en acta que me ha insultado.

 Zelenzito: ¿Acta? ¿Qué acta? ¡Yo no le he insultado!

Zelenza: Me ha llamado anormal, lo he oído perfectamente. “El entrevistador dice que el representante de la empresa es un anormal”.

 Zelenzito: ¿Está simulando que tiene una máquina de escribir?

Zelenza: “El entrevistador acusa al representante de la empresa de haber perdido la cabeza”.

 Zelenzito: ¡Oiga! ¡Que yo no he dicho nada de eso!

Zelenza: Es mi acta y pongo lo que quiero en ella.

 Zelenzito: Eso no funciona así... mire, todo esto es rarísimo, yo solo quería hacerle algunas preguntas.

Zelenza: Vale, pero que conste en acta que no considero oportuno que hayan cambiado ustedes de entrevistador a mitad de la conversación. No es serio y podría vulnerar el deber de sigilo.

 Zelenzito: ¿Deber de sigilo? ¿De qué habla? Soy la misma persona, es solo que usted acaba de ponerse las gafas.

Zelenza: Oiga, pero no se ponga agresivo ni me insulte, ¿eh? Vamos a tranquilizarnos, ¿qué quiere saber?

 Zelenzito: Yo no me he puesto agresivo... buah, da igual. Dígame, tras la reciente sentencia en la que se les condena a pagar 7.000€ al sindicato CGT por vulnerar sus derechos sindicales, ¿qué tiene que decir la empresa? ¿Oiga? ¿Qué hace? ¿Por qué se mete debajo de la mesa?

Zelenza (susurrando): Esas siglas no se pueden mencionar en alto bajo ningún concepto.

 Zelenzito: ¿Por qué? ¿Qué sucede?

Zelenza: No quiere saberlo, se lo aseguro. Y no piense ni por un segundo que voy a incluir su pregunta en el acta.

 Zelenzito: Pero, ¿va a responderme?

Zelenza: Ya le he respondido, y me va a tener que perdonar pero tengo que irme a otra reunión. Soy una persona muy ocupada, de reunión en reunión todo el día, siempre trabajando muchísimo.

 Zelenzito: Vaya... ¿y no podría hablar con alguien más? Quizás algún representante sindical...

Zelenza: Oh, claro, está de suerte. Tengo a uno disponible aquí mismo. Ahora mismo se lo traigo.

 Zelenzito: Disculpe, ¿se acaba de poner un bigote postizo?

Zelenza: ¿Qué bigote ni qué peluca? No, no, soy otra persona completamente distinta. ¡Un sindicalista!

 Zelenzito: Ya veo...¿y a qué sindicato dice usted que pertenece?

Zelenza: Vas a pillar, ¿eh? Mira, ahora mismo no me acuerdo. Me afilié hace muchos años, me hizo la ficha un señor que llevaba una bufanda, ¿te vale?

 Zelenzito: La verdad es que no, pero bueno...y, dígame, ¿qué tal es esta empresa?

Zelenza: ¡Una maravilla! ¡Una auténtica gozada! Yo estoy feliz de la vida aquí, todo es perfecto e ideal, los pájaros cantan, las nubes se levantan...

 Zelenzito: Eso es una canción infantil.

Zelenza: Es que esta empresa cuida muchísimo de la infancia, claro que sí. Fíjese que cada vez que una madre nos pide un turno de mañana le decimos que no, para que pida la baja voluntaria y así esté más tiempo con sus hijos.

 Zelenzito: Pero eso es una salvajada...

Zelenza: Que conste en acta que el entrevistador me ha llamado salvaje.

 Zelenzito: ¡Yo no...! Mire, déjelo, me voy. Esto es una jaula de grillos.

Zelenza: “El entrevistador acusa al representante de la empresa de ser un grillo”

 Zelenzito: Pero...¿usted no era el representante sindical? ¿Hola? ¿Se ha vuelto a esconder debajo de la mesa? ¡Esto es absurdo! ¡Me voy!

## LA EMPRESA QUE NO AMABA A LAS MUJERES

Llevamos unos meses en los que nos resulta insoportable la actitud de la empresa hacia las mujeres. Bueno, en realidad ni siquiera creemos que sea algo contra las mujeres de manera específica, pero obviamente resultan ser las principales víctimas cuando lo que se ataca de forma directa es la conciliación. Y es que, por mucho que avancemos, estadísticamente las mujeres siguen siendo quienes realizan mayor número de solicitudes de conciliación. Es un hecho. No nos cabe la menor duda de que se lo harían en igual medida a un hombre, pero hasta la fecha todas las solicitudes de las que hemos tenido constancia han sido de compañeras.

La cosa va así: una trabajadora realiza una solicitud en materia de conciliación familiar. Puede ser una reducción de jornada, una concreción horaria o teletrabajo. Normalmente, y dados los salarios que se estilan en esta empresa y el precio actual de la vida, se suele optar por las dos últimas porque una reducción de jornada conlleva necesariamente una reducción salarial y no todas las familias, y menos las que tienen menores a cargo, pueden permitírselo. La empresa, que en las reuniones de Igualdad presume de su compromiso con la conciliación y enarbola la bandera de que su responsable de RRHH es una mujer, como quien dice que no es machista porque tiene madre y hermanas, lo que suele hacer ante esto es negarlo todo menos lo que legalmente no puede negar.

Las reducciones de jornada se las tiene que comer con patatas, porque la ley obliga a ello, pero las concreciones horarias y el teletrabajo... ahí no. Ahí puede utilizar su frase preferida, la que podría ser perfectamente el lema de la empresa: “no lo permiten las necesidades del servicio”. Y ya está, resuelto todo. A veces, si se levantan inspirados, añaden algo así como que existe la corresponsabilidad, que si te dan un turno de mañana no vas a hacer turnos de tarde o que, si te dieran a ti el teletrabajo para cuidar de tu bebé, se lo tendrían que dar también a uno que lo pidió una vez para sacar de paseo a su perro. Y que claro, como empresa esto es intolerable porque las necesidades del servicio y los clientes y mil cosas más que se resumen en una única palabra: excusas.

Lo que suele suceder inevitablemente es que se presentan dos escenarios: la compañera se enfrenta a la empresa y demanda, lo que conlleva un gasto económico (en asistencia jurídica, salvo que sea afiliada a algún sindicato) y un tiempo de espera soportando la situación existente o la compañera presenta la baja voluntaria y se va a buscar otra cosa, lo que conlleva que la empresa se quite de encima a una persona no grata, como todas aquellas que piden medidas de conciliación o que han sufrido bajas de larga duración.

Esto ya es una ventaja para Zelenza, claro, porque lo más habitual es que la gente se vaya. Y, a quien planta cara, al final le ofrecen algo intermedio como teletrabajar tres semanas o quitarles los turnos de noche, algo a medio camino entre lo que pedían inicialmente y lo que tenían, para no dar su brazo a torcer pero tampoco enfrentarse a un juicio y, sobre todo, a una posible sentencia condenatoria que podría conllevar una cuantiosa indemnización. Zelenza gana siempre con esta estrategia. Por eso, cuando nos dicen que están comprometidos con la conciliación nos mosqueamos y recordamos este tipo de situaciones, cosa que no les hace mucha gracia. Y qué mala fe tenemos en CGT, qué mala baba... cómo nos gusta insinuar que la empresa es muy mala y que la plantilla tiene miedo a ser represaliada. Con lo buenos que son en Zelenza y el compromiso tan grande que tienen con la conciliación, ¿no veis que su responsable de RRHH es una mujer?

# ZELENZA Y LA DESIGUALDAD

Lo llevamos diciendo y advirtiendo desde el inicio: el Plan de Igualdad de Zelenza es un despropósito. Cuando entramos en el Comité de Empresa, hace ya dos años, nos encontramos con algo insólito: UGT nos dijo en una reunión que les sonaba que habían negociado un Plan de Igualdad con la empresa, pero nadie sabía dónde estaba ese plan y nadie nos lo enviaba. Ciertamente curioso, porque la negociación de un Plan de Igualdad no es algo que pueda olvidarse, ahora bien lo saben. Como todo era absurdo y era evidente que el único objetivo de UGT y la empresa era ganar tiempo, CGT acudió a la Inspección de Trabajo y, ¡sorpresa! Meses después confirmamos que NO HABÍA NINGÚN PLAN DE IGUALDAD. Nos habían mentido, así, a la cara.

Se podría pensar que, tras el requerimiento de la Inspección de Trabajo, la empresa se habría puesto las pilas... pero nada más lejos de la realidad. CGT tuvo que acudir al SIMA para que la empresa, meses más tarde, accediera por fin a iniciar las negociaciones. Y, aún así, incumplieron por completo el calendario acordado y retrasaron absurdamente el proceso hasta que tocó renovar las licitaciones públicas y ahí sí, ahí ya les entraron las prisas.

Con una mayoría de UGT, que consiguieron a base de convocar elecciones en distintas provincias mientras se dilataba este proceso, la empresa sabía que lo tenía fácil. Más cuando la ley establece que el Plan de Igualdad únicamente se debe negociar, no necesariamente acordar. Es decir, todo lo que tenían que hacer era sentarse en unas cuantas reuniones y dar algo de información.

Y eso hicieron. Nos entregaron la documentación tarde y mal, repleta de fallos e inconsistencias. Hemos negociado en 2024 con datos de 2022, con una plantilla completamente diferente a la que había entonces. La empresa se ha negado desde el inicio a darnos cualquier tipo de documentación que no tuviera obligación legal de darnos, incluso aquella que solicitábamos para poder entender las cosas.

Mientras negociábamos medidas de conciliación, veíamos como se rechazaban concreciones horarias a mujeres con razones tan absurdas como “existe la corresponsabilidad” o “es que si te pongo un turno fijo de mañana para que cuides de tu bebé, solo vas a trabajar de mañana”. Hemos tenido que ver como compañeras renunciaban a su trabajo por no poder compaginar los cuidados de su recién nacido con los horarios laborales ante estas negativas por parte de la empresa. Y, todo lo que se les ocurre meter en las medidas para resolver esto es que van a estudiar las peticiones de concreción horaria siempre y cuando las condiciones del servicio lo permitan y solo cuando conlleven una reducción de jornada. Vamos, nunca.

Los datos hablan de precariedad, de feminización en los puestos peor retribuidos, de techo de cristal, de desigualdades salariales en los complementos...¿y qué medidas ofrece la empresa? Copiar y pegar la legislación actual. La empresa se compromete a cumplir la ley, esa es la escandalosa oferta de Zelenza y su gran concesión.



Prometen cumplir la legislación vigente para proteger a las víctimas de violencia de género. También van a cumplir con el principio de igualdad de oportunidades, o eso dicen, y de igualdad retributiva. Sin embargo, cuando pedimos que tasen los conceptos retributivos para que unas personas no cobren más que otras por el mismo trabajo, se niegan.

La prevención de la salud laboral con perspectiva de género solo se contempla para las mujeres embarazadas, ni la menopausia, ni la menstruación.. ni siquiera las evidentes diferencias fisonómicas entre sexos se tienen en cuenta. ¡Si hemos tenido que ir a la Inspección de Trabajo para que les obliguen a dar reposamuñecas, siendo el síndrome del túnel carpiano uno de los principales motivos de lesiones laborales en mujeres en nuestro sector! Y ojo, que todavía no los han dado...

Ni siquiera han aceptado ampliar el permiso por fallecimiento de familiares de primer grado a 5 días. Solo para fallecimientos que se produzcan en el extranjero, que ya tienen 4 días de por sí, se amplía a 7. No aceptaron ni flexibilizar las jornadas de las personas que tienen grandes dependientes a su cargo. ¿Igualar las condiciones de conciliación de todas las personas trabajadoras, tengan el convenio que tengan? ¡Impensable! ¿Cómo van a ser todas las personas trabajadoras de la empresa iguales? Zelenza impone seguir con el sistema de castas. Y, por supuesto, cada medida que se ha aprobado ha quedado supeditada a las necesidades del servicio. Siempre por encima de las necesidades del trabajador o de la trabajadora. La empresa por encima de las personas que trabajan en ella.

En ningún momento hemos negociado. Nos hemos sentado a escuchar como la empresa decía que no a todo, argumentáramos lo que argumentáramos. Hemos visto como solo se incorporaban medidas de escaso impacto, al peso, pretendiendo demostrar por cantidad su buen talante negociador. Y hemos tenido que escucharles argumentar una y otra vez que el Plan de Igualdad no podía tener impacto en la operación, ni organizativo ni económico. Vamos, que la empresa solo ha aceptado lo que le sale completamente gratis y, además, no supone ninguna alteración a lo ya existente.

A las personas trabajadores no nos sale gratis conciliar. Tampoco sale gratis que existan desigualdades retributivas o discriminación directa por sexo en las empresas. Supone un gran impacto en nuestras vidas no llegar a fin de mes y vernos en la tesitura de tener que elegir entre nuestras carreras profesionales o nuestra familia. Nos impacta muy duramente tener que hacer malabares para compaginar nuestros turnos de trabajo y el cuidado de las personas que tenemos a nuestro cargo. Nos supone una pérdida económica y una enorme carga mental tener que lidiar diariamente con las dificultades de la doble jornada, del techo de cristal o de la segregación horizontal. Las personas trabajadoras pagamos a diario, en dinero o tiempo, para que las empresas no “noten” que somos humanas. Y de eso se supone que debería haber ido el Plan de Igualdad: de intentar hacer las cosas más justas, más fáciles para nosotros y nosotras.

Nos duele que un proyecto que hemos iniciado, promovido y empujado desde CGT se haya quedado en un cascarón vacío que únicamente sirve para que la empresa pueda licitar a contrataciones públicas. No hay más que eso. En cuatro años, Zelenza Sistemas de Información seguirá siendo exactamente igual que ahora.



# DESPREVENIDOS EN GETAFE

A raíz de una denuncia ante la Inspección de Trabajo por parte de esta Sección Sindical, se están llevando a cabo una serie de actuaciones en materia de Prevención en la oficina de Getafe que eran más que necesarias.

En primer lugar, se han impartido formaciones a todas las personas trabajadoras de Getafe sobre prevención de riesgos laborales y actuación en caso de emergencias. Este tipo de formaciones nos parecen básicas en el entorno laboral y vamos a perseguir que toda la plantilla las reciba.

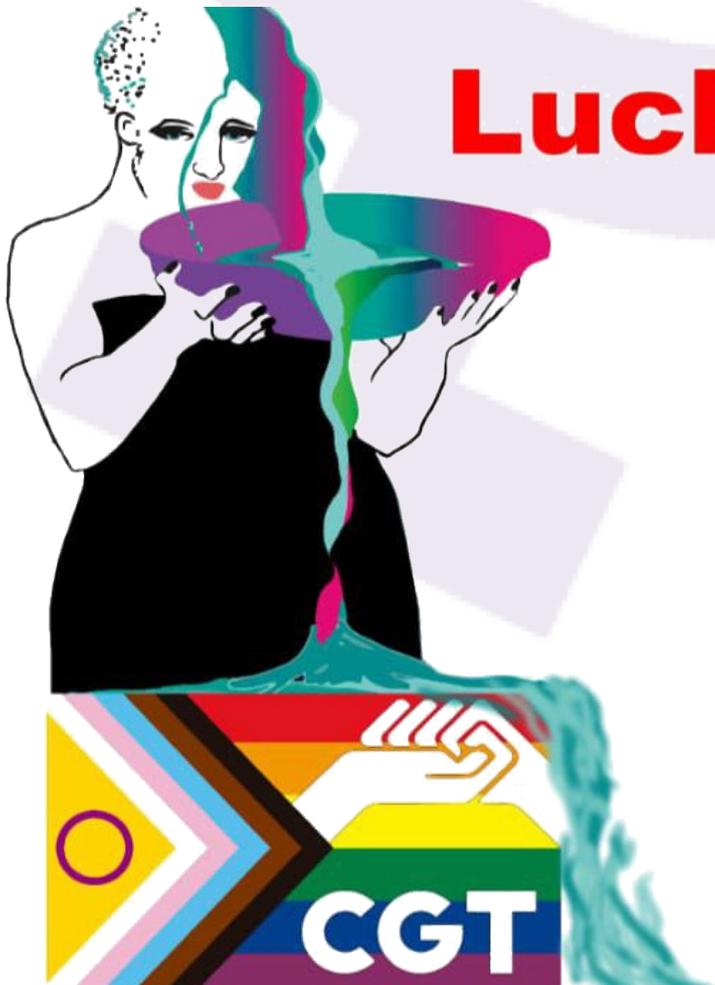
También se han incluido los riesgos psicosociales en estas formaciones, los grandes olvidados de la actividad preventiva y posiblemente los que más afectan a nuestro sector. Se ha pedido a la empresa que las personas con puestos de coordinación y supervisión reciban una formación específica, ya que consideramos importante que quienes tengan personas a su cargo adquieran este tipo de capacidades.

También se ha conseguido que la Inspección de Trabajo requiera a la empresa dos cosas muy importantes:

- Hacer entrega de reposamuñecas para monitor y teclado, algo que desde CGT llevábamos mucho tiempo pidiendo a la empresa para prevenir lesiones en las muñecas y que, nos consta, varias personas habían tenido que adquirir por su propia cuenta.
- Procurar que todas las personas trabajadoras realicen sus pausas visuales. Esto, que puede parecer una tontería, es vital para preservar la salud de nuestros ojos y no tener problemas de vista, sobre todo en puestos de trabajo que implican un uso constante de pantallas.

Poco a poco avanzamos con la prevención en la empresa y hacemos de Zelenza un lugar más seguro, aunque la empresa se resista con uñas y dientes.

28 de junio - Día Internacional del Orgullo LGTBQIA+



**Luchemos por  
que los  
derechos  
fluyan**



# ALGO PASA CON ALMENDRALES

En la oficina de Almendrales este último mes ha estallado el caos. El problema, como siempre, es que las cosas se ejecutan sin consultar y sin informar a la representación legal de las personas trabajadoras. Nos llegan a posteriori, como balazos, los gritos de SOS de los compañeros y compañeras que contemplan con incertidumbre el devenir de los hechos. Pero se conoce que pedirle a esta empresa que tenga un mínimo respeto hacia su plantilla es demasiado.

En ECI han visto cómo sus turnos de noche y festivos eran llevados a Ciudad Real. Eso, obviamente, ha ocasionado que se recorte el número de operadores y que se modifiquen los cuadrantes de aquí a fin de año. Nada que no hubiera sucedido en ICM con anterioridad, también es cierto. A esto se suma que varios centros han visto cómo su usuario de GDIA aparecía ligado a otros. Claro está, sin explicaciones mediante de ningún tipo.

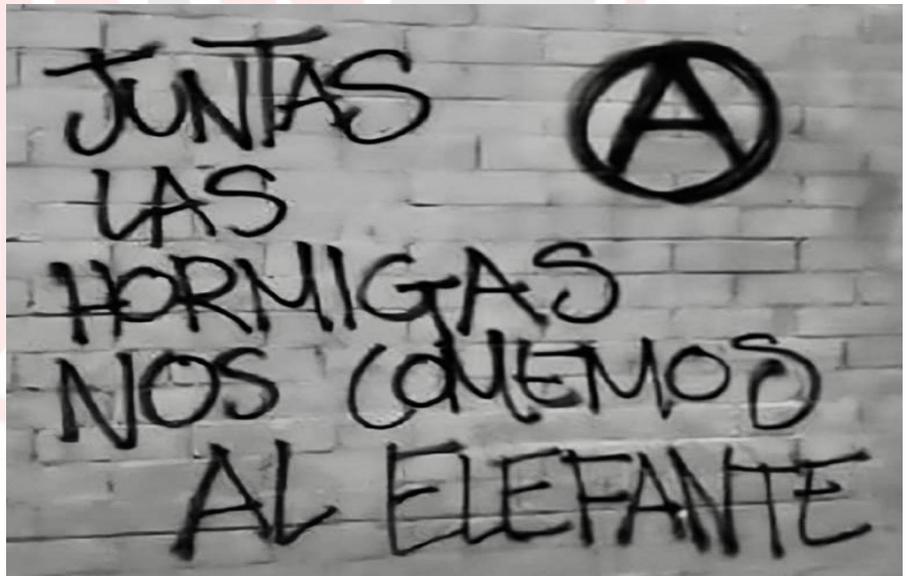
CGT llevó esta cuestión a la reunión que mantuvimos con la empresa el pasado día 10 de junio, ya que consideramos que tenemos derecho a saber qué está sucediendo y, sobre todo, qué más va a suceder.

La empresa nos ha dicho que esto solo afecta a los centros multicliente y que no hay riesgo para el empleo porque su principal objetivo es mantener las condiciones de trabajo y tratar de impactar lo menos posible en la plantilla. Suponemos que todo esto viene por el eterno plan de Telefónica de crear un macropool de operadores que nunca ha funcionado y que dudamos que alguna vez vaya a funcionar. Solo quien no conoce nuestra actividad podría proponer semejante estupidez, en fin... las ideas felices estarían muy bien si las consecuencias no las pagáramos nosotros y nosotras de manera directa.

Sin embargo, justo después de esta reunión, nos enteramos de que la empresa ha notificado a las personas trabajadoras la implantación de un nuevo turno partido. ¿Por qué? ¿Qué está pasando exactamente en Zelenza? ¿Pretenden llevarse la operación a Ciudad Real poco a poco? ¿Qué nos están ocultando?.

Seguimos esperando las explicaciones que nos prometieron y para las que necesitaban "reunirse previamente con los/as responsables de servicio".

Ya está bien de juegucitos, les guste o no, Zelenza tiene la obligación de informarnos. Y si se piensan que sus juegucitos van a tener consecuencias, es que no han aprendido nada en todo el tiempo que llevamos lidiando con ellos. Una pena.



## 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
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
Félix	( Zaragoza)	630.92.37.89
Mamen	( Av San Diego)	616.39.98.55
Kike	(Almendrales)	
Jorge	(Torrejón)	
Alejandro	(Almendrales)	



## ELENZA

Sección sindical

<http://cgtzelenza.com/>

<https://twitter.com/CGTZELENZA>

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