



MANIFIESTO 8M 2025

¡Se acabó! Ni invisibles, ni precarias, ni explotadas por cuidar

Las mujeres, que sostenemos la vida, decimos basta y tomamos las calles para reclamar autonomía, justicia social y la abolición de un sistema que nos oprime. Ponemos en el centro de nuestra vida y de nuestra lucha los cuidados, porque sin ellos no hay vida, no hay economía y no hay futuro. El sistema cis-heteropatriarcal y capitalista nos ha explotado haciéndonos asumir los cuidados, invisibilizándonos y relegándonos a las mujeres e identidades feminizadas. Este sistema se sostiene debido a una división injusta: mientras unas producen bienes y servicios, otras tantas se ven forzadas a sostener la vida mediante el trabajo reproductivo y de cuidados, sin remuneración, sin derechos, explotadas, precarias y sin reconocimiento social. Bajo la excusa del amor y la obligación sociocultural, el capitalismo se apropia de nuestro trabajo para garantizar la mano de obra futura sin asumir los costos.

Nos negamos a seguir sosteniendo solas, explotadas, precarias e invisibilizadas todo el trabajo de CUIDADOS.

EXIGIMOS:

- **Cuidados como derecho fundamental:** Un sistema de cuidados público, comunitario, universal y gratuito que garantice todos los derechos para quienes sostienen la vida.
- **Condiciones laborales dignas también en el sector de los cuidados:** Salarios justos, convenios colectivos, estabilidad laboral y acceso a la huelga para todas las trabajadoras del sector, incluyendo la eliminación de la brecha de género en las pensiones y el reconocimiento económico y social de quienes han dedicado su vida a cuidar.
- **Acceso a una vivienda digna:** Políticas justas de vivienda asequible y acceso a los suministros básicos, ante la crisis habitacional.
- **Protección ante cualquier crisis:** Medidas de protección en momentos críticos, ya que las guerras, las crisis económicas o los desastres naturales, como la DANA en València, afectan de manera desproporcionada sobre todo a mujeres y personas en situación de vulnerabilidad.

Desde la CGT, también exigimos el fin de la precariedad estructural que nos condena a la explotación y la desigualdad:

- El fin de la división sexual del trabajo y de la brecha salarial y de las pensiones.
- Eliminación de cualquier tipo de violencias hacia las mujeres, personas disidentes, LGTBIQA+...
- Erradicación de sesgos de género en la salud laboral y eliminación del machismo en todas sus formas y manifestaciones.
- Derogación de la reforma laboral y de las pensiones que nos condena a trabajar más allá de nuestras capacidades.
- Derogación de la ley mordaza.
- Establecimiento de una renta básica de las iguales y reducción de la jornada laboral a 30 horas.
- Visibilidad y representación equitativa de mujeres y personas no binarias en todos los ámbitos.
- Una sociedad no capacitista e inclusiva con la diversidad funcional y los cuerpos no normativos.
- Políticas reales de coeducación, formación y sensibilización en igualdad.
- Regularización de todas las personas migrantes y abolición de la ley de extranjería. Cierre de los CIEs y el fin de las deportaciones
- Medidas urgentes frente a la emergencia climática.

Levantamos nuestra voz contra las guerras y genocidios que desgarran comunidades, pueblos y territorios. Exigimos un cese inmediato de cualquier acción bélica, amenazas que se ceban especialmente con las mujeres, niñas y personas no binarias. Condenamos todas las formas de violencia que atenten contra la diversidad y reafirmamos nuestro compromiso con un feminismo inclusivo y transformador que cambie conciencias y construya un mundo libre, justo e igualitario.

Ponemos en el centro la vida de todas las personas, derribando barreras y construyendo puentes de solidaridad.

¡Porque nos sobran motivos para seguir luchando y construyendo un mundo mejor para todas las personas!



JUNTAS SOMOS MÁS FUERTES
LA LUCHA EN LA CALLE NOS HARÁ MÁS LIBRES
NOS VA LA VIDA, NOS VAN LAS LIBERTADES



JORNADA LABORAL 2025

Tal y como sucedió el año pasado, ya disponemos de los calendarios laborales para este año 2025. Como en Zelenza Sistemas de Información (Madrid) existen 4 convenios de aplicación, se ha negociado un calendario laboral para cada uno de ellos. ¿Qué implica esto? Que cada convenio tiene una jornada laboral anual máxima y, por tanto, a cada uno de ellos le corresponde una compensación diferente para ajustarla.

Convenio de Consultoría

Aquellas personas que vengán disfrutando de 23 días de vacaciones anuales y realicen jornada intensiva durante el mes de agosto, no tienen ningún día adicional de compensación de jornada este año.

Sin embargo, en el caso de que no realizaran jornada intensiva durante este mes, sí tendrían **8 horas de compensación** de jornada a su disposición. Recordamos que estas horas podrían solicitarse en cualquier momento del año, siempre preavisando a la empresa con un mínimo de 15 días. Las personas que disfruten de 24 días de vacaciones anuales no tienen derecho a compensación de jornada, realicen o no jornada intensiva en agosto.

Convenio de Zelenza

Recordamos en primer lugar que este convenio está en fase de negociación, pero por el momento se mantiene el convenio existente en ultractividad, por lo que la jornada máxima anual sigue siendo de 1800 horas. Para la plantilla adscrita al mismo no existe compensación de jornada, siempre y cuando se disfruten 24 días de vacaciones anuales.

Convenio de Contact Center

Para este convenio corresponden 3 días anuales de exceso de jornada, que podrán disfrutarse a razón de uno por cada cuatrimestre del año. Nuevamente, será necesario preavisar a la empresa de la fecha deseada de disfrute con un mínimo de 15 días.

Convenio de Comercio del Metal de Madrid

En este caso se dispondrá de **7 días de compensación** por exceso de jornada, adicionales a los 22 días de vacaciones laborales que ya contempla el convenio. Podrán disfrutarse 2 días el primer cuatrimestre del año, 3 el segundo y otros 2 el tercero, con un **preaviso de 15 días**. Los días serán acumulables entre sí, pero no acumulables a periodos vacacionales. En todos los casos, los días se solicitarán **a través del portal personas, siendo marcados como "Horas por exceso de jornada"**.

¿Y qué pasa con la reducción de jornada?

Como posiblemente habrás escuchado o leído en prensa, **el gobierno ha aprobado una reducción de la jornada laboral** a 37,5 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Sin embargo, a día de hoy se trata de un anteproyecto de ley, **es decir, aún tiene que ser aprobado por el Congreso de los Diputados y publicado en el BOE**. Hasta que esto suceda, se mantienen en vigor las jornadas anuales máximas fijadas por los distintos convenios colectivos. Cuando se apruebe la ley y sea publicada en el BOE, será necesario reajustar el calendario laboral y la jornada de manera proporcional, pero hasta que eso suceda no podemos adelantar acontecimientos.

NUEVA INCORPORACIÓN A CGT

En CGT queremos comunicar y dar la bienvenida a la nueva Delegada de San Diego:

Mónica Valdivia Díaz

Desde el próximo día 1 de marzo, formará parte de este equipo.

ZELENZITO: Zelenza genera desigualdades

Nos llega una noticia interesante desde Málaga, que ha puesto a Zelenzito bastante triste. Al parecer, la empresa ha decidido que ya era hora de asignar a la plantilla de dicha oficina la categoría profesional que realmente les corresponde, algo que aplaudimos y celebramos. Sin embargo, no entendemos por qué no se ha hecho lo mismo en Madrid o en el resto de provincias, sobre todo porque es algo que llevamos demandando en Madrid desde principios de 2023, y así se puede observar en las actas de las reuniones con la empresa.



CGT lleva sacando a relucir este tema ya dos años, y ha sido objeto de polémica en negociaciones como la de los dos ERES que sacudieron el año pasado a Madrid, Málaga y Sevilla. Llevamos dos años denunciando que la empresa utiliza la misma categoría profesional (casualmente la más baja del convenio) para todas las nuevas incorporaciones y para prácticamente toda la plantilla, aunque en muchos casos las funciones realizadas no se corresponden con la misma. Un caso muy sonado es el de los coordinadores y coordinadoras, que ostentan una categoría EIII en cuya descripción se indica de manera clara que necesitan supervisión constante.

No entendemos por qué la empresa sí puede cumplir y adecuar las categorías en Málaga pero no en Madrid o en el resto de provincias, por qué nos da largas de manera constante. **Todas las personas trabajadoras de esta empresa tienen derecho a que se les reconozca la categoría profesional que se corresponde con las funciones que realmente realizan** y no vamos a parar de pedirlo en cada reunión hasta que la empresa lo haga realidad, tal y como se ha hecho en Málaga. El Zelenzito de este mes se va con quien ha tomado esta terrible decisión, sobre todo en una empresa a la que se le llena la boca hablando de agravios comparativos cuando esto les permite perjudicar a las personas trabajadoras, pero que se olvida de tan socorrida muletilla cuando se trata de beneficiarlos.

3ª Reunión para negociar el II Convenio de Zelenza Sistemas

El día 13 de febrero tuvo lugar la tercera reunión para negociar el II Convenio de Zelenza Sistemas. Estas son nuestras propuestas y los puntos que se trataron:

Vacaciones

Aumentar de los 24 actuales a **26 días las vacaciones** anuales.

Organización del trabajo en jornada laboral

Queremos bajar a 1583 horas, que serían **35 horas a la semana**, más acorde a la reducción de jornada planteada por el propio gobierno. También hemos planteado **incluir una jornada intensiva los meses de julio y agosto**.

Complementos salariales

Proponemos **añadir con una tasación fija** los siguientes pluses: **Turnicidad, disponibilidad, nocturnidad, responsabilidad, plus de transportes, idiomas y antigüedad**.

Nuestro objetivo de esta medida **es igualar la retribución que se recibe por estos conceptos**, ya que actualmente hay importantes **diferencias salariales por la realización del mismo trabajo** que desde CGT consideramos discriminatorias. Aunque, como ya explicamos, tratamos de regularizar esto a través del registro retributivo, la firma del Plan de Igualdad que por parte de UGT, acabó con la posibilidad de lograrlo por dicha vía, por ello nuestra propuesta es regularizar a través del convenio y que en **ningún caso estos pluses sean absorbibles**, por tanto, cualquier incremento salarial futuro no puede utilizar estos complementos para absorberse. Pese a que UGT no llevó ninguna propuesta a la mesa, sí que apoyó todas las que planteamos desde CGT. La empresa, en la línea de las reuniones anteriores, se comprometió a estudiar las medidas propuestas y darnos una respuesta en futuras reuniones.

NUEVO SMI PARA 2025

El nuevo salario mínimo será de 1184€ brutos al mes, o lo que sería lo mismo, 16.576€ brutos anuales ya que este salario mensual se establece en 14 pagas. Recordamos que en 2024 el SMI era de 1134€ brutos mensuales, es decir, 15.876€ brutos en cómputo anual. La subida realizada es de 700€ anuales.

¿Cuándo se paga?

El SMI será retroactivo, con efecto 1 de enero de 2025. Es decir, se debería cobrar en la misma nómina de febrero e incluir la parte que no se abonó en enero, pero es posible que la empresa alegue que no ha tenido tiempo de realizar la modificación y alargue la espera hasta la nómina de marzo.

¿A quién afecta?

Esta subida afecta a todas aquellas personas que cobran el SMI actualmente o cuyo salario bruto anual esté por debajo de los 15.876€. Importante, para las personas que hayan salido de la empresa durante este mes de febrero, saber que podrían reclamar la diferencia salarial del mes de enero.

¿Qué conceptos se incluyen?

Hay que tener en cuenta que para el cálculo del SMI se han de tener en cuenta todos los conceptos retributivos. Es decir, si tienes un plus de disponibilidad, nocturnidad, turnicidad o, incluso, cobras antigüedad, su importe se tendrá en cuenta a la hora de calcular si tu salario está o no por debajo del SMI. Se quedan fuera, eso sí, los complementos extrasalariales.

¿Cómo se paga?

Aquí llegamos a la pregunta del millón de dólares y la principal clave, sobre todo en empresas como Zelenza donde el 90% de la plantilla se encuentra en la categoría profesional más baja del convenio y, por tanto, con el salario base más bajo de las tablas salariales.

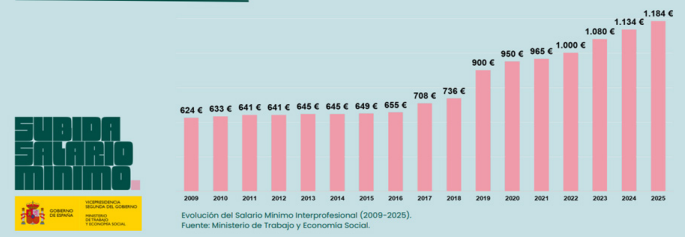
Este año nos encontramos con una casuística muy particular. Por un lado, aunque CGT consiguió en los tribunales que la empresa fuera obligada a eliminar las precarias tablas salariales del Convenio de Zelenza y asumir las de Consultoría, estas aún no se han regularizado en la nómina. Además, el Convenio de Consultoría se encuentra en ultraactividad y, aunque ya existe un acuerdo firmado, aún no se ha publicado en el BOE. Las tablas salariales de las que disponemos son de 2024. En Consultoría se nos quedan 8 categorías profesionales por debajo de SMI para el Área 1 y 7 categorías para el Área 2. Es lo que tiene negociar los convenios a mínimos, que luego llega una subida irrisoria y te deja el convenio obsoleto antes de que caduque.

¿Cuál es el problema de esto?

El principal problema es que el salario base del convenio es mucho más bajo que el SMI, por lo que la empresa para compensarlo mete un complemento absorbible que llama normalmente mejora voluntaria. Este complemento «se come» cualquier otra subida que pudierais tener en nómina, como por ejemplo la antigüedad. Cuando se utiliza, como es el caso, para compensar la enorme diferencia existente entre las tablas salariales de convenio y el salario de convenio, tiene efectos tan curiosos como que una persona que acaba de entrar cobre lo mismo que una que lleva tres años y tiene, por tanto, un trienio. Es decir, cabe la posibilidad de que muchas personas no noten esta subida del SMI en su nómina.

EN EL AÑO 2025, EL SMI SE INCREMENTA 50 EUROS MENSUALES EN 14 PAGAS. 700 EUROS ANUALES. SE SITUÁ EN 1.184 EUROS EN 14 PAGAS. 16.576 EUROS AL AÑO.

DESDE EL AÑO 2018 EL SMI HA AUMENTADO UN 60,9%. UN INCREMENTO DE 448,1 EUROS AL MES. 6.273,4 EUROS AL AÑO.



CONTACTA CON TUS DELEGADOS/AS

Carolina	(Av San Diego)	
Sara	(Almendrales)	
Susana	(Av San Diego)	656.46.50.04
Vanesa	(Av San Diego)	676.15.54.79
Helena	(Av San Diego)	687.82.03.40
Félix	(Zaragoza)	630.92.37.89
Mamen	(Almendrales)	616.39.98.55
Ana	(Av San Diego)	622.23.51.71
Rafa	(Málaga)	646.05.88.17
Kike	(Almendrales)	
Alejandro	(Almendrales)	



<http://cgtzelenza.com/>

Twitter.com: CGTZELENZA

cgtzelenza@gmail.com

cgtzelenzamalaga@gmail.com