

# LA PÚA

Julio 2025

Boletín oficial CGT Zelenza

Número 34

Este mes de julio ha sido una absoluta locura a nivel sindical, tanto que nos va a costar contar todo lo que ha pasado. La empresa ha comenzado una ofensiva contra la plantilla, los delegados/as y, en general, contra los derechos de todas las personas que trabajan en Zelenza absolutamente brutal, que nos ha tenido trabajando a destajo durante todo el mes.

Para colmo, nos remitieron un escrito quejándose por cómo comunicamos en la Púa. A la empresa parece que le molesta que os digamos lo que sucede de manera clara y contundente, les "pica" que critiquemos sus acciones y que las expongamos delante de toda la plantilla.

Pues bien, no nos van a silenciar. Si les da vergüenza lo que hacen: **que no lo hagan**. Si empiezan a tratar de manera justa y respetuosa a las personas trabajadoras de Zelenza, si respetan los derechos laborales de todos/as y ondean la bandera blanca, finalizando este reinado del terror, este boletín mensual dejará de tener sentido. En su mano está.



# DESPIDOS Y AMENAZAS

Este mes la empresa ha despedido a varios/as compañeros/as de Málaga, tras enviarles un correo invitándoles a realizar un escrito de alegaciones sobre unas supuestas infracciones en plazos tan absurdos como 24/48 horas. Es decir, la empresa les ha enviado un correo con un montón de afirmaciones infundadas y les pedía que en apenas unas horas, respondieran desmontándolas.

Esto, que se llama “audiencia previa”, es una obligación legal recientemente nueva y que, obviamente, no está pensada para que una persona trabajadora tenga que responder en cuestión de horas, sin tener tiempo de asesorarse legalmente. Esto es un abuso por parte de la empresa y tiene la clara intencionalidad de impedir que la persona trabajadora pueda defenderse de manera efectiva.

Los/as compañeros/as fueron despedidos una vez finalizado el plazo, porque la empresa no tenía intención real de escuchar sus argumentos, solo perseguía que se autoinculparan y reconocieran los hechos de los que se les acusaban. Por eso, os recomendamos que en caso de duda jamás respondáis a este tipo de escritos.

Suponemos que los compañeros/as conseguirán su indemnización, pero el daño ya está hecho: se quedan fuera de la empresa y sin puesto de trabajo. Qué pena ver lo mal que envejecen ciertos directos de Twitch. Como en CGT no nos gusta la hipocresía y creemos firmemente en la defensa de nuestros empleos, hemos puesto estos hechos en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

Mientras tanto, y viendo el panorama, os recomendamos a todos/as registrar absolutamente todo el trabajo que realicéis, informar de cualquier fallo en las aplicaciones o caída de los sistemas por escrito, guardaros todas vuestras nóminas y registros de jornada y grabar cualquier conversación comprometida que podáis tener. A la empresa no le va a gustar que os digamos esto, pero tenéis derecho a grabar conversaciones en el ámbito laboral siempre que participéis en ellas.

Mejor prevenir que curar.

# CGT



# OFENSIVA ANARCOSINDICALISTA

# EA, EA, EA, UGT SE CABREA

Tenemos a Zelenzito más desconcertado que acalorado estos días, y ya es decir. Como sabéis, el mes de julio empezó con una ola de calor y una alerta naranja en la Comunidad de Madrid por altas temperaturas que afectaba a la zona sur, Vegas y oeste. Esta Sección Sindical tuvo la disparatada idea de preavisar a la plantilla un viernes de que el lunes la AEMET preveía que podría mantenerse la alerta naranja. La idea era evidente: evitar desplazamientos innecesarios en plena ola de calor y dar cumplimiento al acuerdo de Teletrabajo.

Esto no tendría mayor relevancia si no fuera porque al parecer, nuestra acción **enfureció a UGT**. Al parecer les resultó altamente inapropiado que nos hubiéramos atrevido a preavisar a la plantilla sin tener certeza absoluta de que el lunes iba a producirse una alerta naranja. Suponemos que algo parecido pasó por la cabeza de Carlos Mazón mientras comía en el Ventorro.

Estaban en UGT preocupadísimas/os porque claro, nuestra irresponsabilidad había hecho enfadar a la gente y estaban hablando pestes de CGT en la oficina. Qué novedad que en las esferas en las que se mueve UGT hablen mal de CGT, estamos consternadas/os. Suponemos que todas/os las/os coordinadoras y coordinadores que se pasaron la mañana del lunes negando la evidencia y buscando excusas para denegar el teletrabajo a sus compañeras/os estaban enfadadísimas/os. Qué desfachatez la de CGT, cuestionar su autoridad

suprema, ¡su omnipotencia! Esas/os jefecillas/os del tres al cuarto que se creen por encima del bien y del mal y que se piensan que por imponer el terror en su pequeño feudo van a heredar la empresa.

A las/os coordinadoras/es que facilitaron el teletrabajo: **gracias**. Sabemos que hay personas en esta empresa que tienen claro en qué bando están y que son conscientes de que en el testamento de Zelenza ni se les menciona.

Nos gustaría enormemente ver cómo las/os delegadas/os de UGT que tanto se han enfadado defendieran con el mismo ahínco a sus colegas coordinadoras/es cuando se trata de mejorar sus categorías profesionales. Ahí se queda sola CGT diciéndole a la empresa que no es posible que estas personas tengan la misma categoría EII que sus subordinadas/os. Debe ser que eso no les indigna tanto como que CGT diga que hay una ola de calor cuando la AEMET lo está confirmando, tremendo crimen.



**QUIEN CUIDA LOS INTERESES DEL PATRÓN NO PUEDE REPRESENTAR A LAS/OS TRABAJADORAS/ES**



Consulta siempre la web de la AEMET ( [www.aemet.es](http://www.aemet.es) ) o descarga la APP oficial para recibir alertas automáticas por calor, tormentas, viento, nieve etc...



Informa a tu responsable de que ese día trabajarás en remoto conforme al acuerdo de teletrabajo.



Evita desplazarte en episodios de alerta. Es una medida de precaución y un derecho reconocido.



Si tu responsable te niega el teletrabajo en alerta naranja, contacta con CGT.



# ORGULLO Y DERECHOS

Julio arranca con una victoria para la dignidad en el trabajo: **gracias a la intervención y presión de CGT, la empresa ha accedido a iniciar las negociaciones para elaborar un protocolo LGTBI.** En el mes del Orgullo, este avance no es solo simbólico: es un paso firme hacia la garantía de los derechos de todas las personas, también en el ámbito laboral.

Desde CGT hemos insistido en la **necesidad urgente de contar con un protocolo específico que proteja a las personas LGTBI+ frente a la discriminación, el acoso y la invisibilización en el trabajo.** Aunque muchas veces se quiere vender la diversidad como un valor de marca o de imagen, lo cierto es que **sin medidas concretas y efectivas, no hay igualdad real.**

**¿Por qué es necesario un protocolo LGTBI en el ámbito laboral?**

- Porque **la orientación sexual y la identidad de género no pueden seguir siendo motivo de burla, marginación o acoso** en el trabajo.
- Porque el **silencio institucional y la falta de protocolos perpetúan la discriminación.**
- Porque muchas personas LGTBI **ocultan quiénes son por miedo a represalias o rechazo.**
- Porque **la diversidad no se celebra con campañas puntuales, sino con derechos garantizados todos los días.**

Este protocolo, cuya negociación arrancará en las próximas semanas, **debe incluir medidas claras de prevención, protección y actuación ante casos de discriminación o violencia por LGTBifobia,** así como **formación específica para la plantilla y la dirección.**

Desde CGT vigilaremos que el proceso **sea participativo, transparente y ambicioso,** y no se quede en un documento simbólico sin impacto real. No vamos a permitir ni maquillaje ni dilaciones.

En el mes del Orgullo, **reafirmamos nuestro compromiso con una lucha sindical que ponga en el centro la justicia social, la igualdad y el respeto a la diversidad.** Porque los derechos no se negocian, se conquistan. Y en esta conquista, **CGT está, como siempre, del lado de la clase trabajadora y de todas sus realidades.**

**¡Orgullo es lucha! ¡Orgullo es protocolo! ¡Orgullo es CGT!**



# PAUSAS VISUALES

Otra bomba liberada por la empresa este mes ha sido la imposición unilateral de un sistema rígido y controlado para las pausas visuales, para ciertos proyectos de Madrid hasta donde sabemos.

Queremos que conozcáis nuestra postura al respecto, que ya ha sido trasladada a la dirección. Nuestro rechazo se basa en tres puntos fundamentales:

- Es un retroceso en nuestros derechos. El sistema anterior, más flexible y adaptado a las necesidades reales del trabajo, es una condición laboral consolidada y más beneficiosa. La empresa no puede eliminarla unilateralmente sin un proceso de negociación. Es un derecho que hemos adquirido con el tiempo.
- Perjudica nuestra salud. Las pausas visuales son una medida obligatoria de prevención de riesgos para proteger nuestra salud (fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos, carga mental). Su eficacia depende de que se tomen cuando son necesarias para interrumpir la exposición continuada a las pantallas. Un sistema con horarios fijos desvirtúa por completo su finalidad preventiva, convirtiendo un derecho de salud en un mero trámite administrativo.
- Genera un trato desigual. Hemos constatado que esta nueva y estricta política no se está aplicando de manera uniforme a todos los equipos que realizamos un trabajo similar. Esta diferencia de trato es injustificada y crea un agravio comparativo entre nosotros/as.

Por todo ello, hemos solicitado formalmente a la empresa la retirada inmediata de esta nueva directriz y la restauración del sistema de pausas anterior. Nuestro objetivo es defender unas condiciones de trabajo justas y, por encima de todo, proteger nuestra salud.

## POR UNAS CATEGORÍAS JUSTAS

Seguro que más de una vez has pensado: "Hago mucho más de lo que dice mi contrato" o "Mi puesto vale más de lo que me pagan". Pues bien, no eres el único, y desde CGT hemos decidido pasar a la acción.

Llevamos demasiado tiempo reclamando que las categorías profesionales se ajusten a la realidad del trabajo realizado. Por ello, hemos entregado a la dirección de la empresa un informe detallado para que nos pongan en la categoría profesional que nos corresponde por el trabajo que hacemos de verdad. No tiene sentido que prácticamente toda la empresa tenga la categoría más baja del convenio.

No es una simple queja. Hemos preparado un documento muy sólido, utilizando los propios datos de la empresa para demostrar con sus mismos números que hay muchas cosas que no cuadran. Nos basamos en lo que es justo y en lo que dice la ley.

Nuestro informe se centra en tres puntos clave, muy fáciles de entender:

- Que cada puesto tenga la categoría que se merece. No es lo mismo un trabajo que necesita un título y se hace sin, que uno que no. Pedimos que se reconozca la complejidad, la responsabilidad y la formación de cada uno.
- Un sistema justo para poder ascender. Queremos que se pueda mejorar en la empresa por lo que sabes y las responsabilidades que asumes, de manera justa y objetiva. Un camino claro para que todos podamos progresar.
- Que las tareas de cada puesto queden claras. Pedimos que se ponga por escrito qué se debe hacer en cada puesto. Así se acabará eso de que te pidan hacer cosas que son de una categoría (y un sueldo) superior.

Tu categoría no es solo un nombre, es el reconocimiento a tu trabajo y afecta directamente a tu sueldo. Vamos a pelear por esto hasta el final. Os mantendremos informados de cada paso que demos.

# AFÍLIATE CGT

**SI NO NOS DEJAN VIVIR,  
NO LES DEJAREMOS DORMIR**



# LOS FAVORITOS

Otra batalla que hemos tenido este mes es que la empresa ha realizado cambios importante en las tareas y condiciones de trabajo en el servicio de Averías N2 Móvil, sin informarnos ni consultarnos adecuadamente, como exige la ley.

Esta medida, impuesta de forma unilateral, no solo afecta al día a día de los compañeros/as, sino que se suma a una falta de transparencia constante. Llevamos desde septiembre de 2024 pidiendo información básica sobre cómo se mide nuestro trabajo (KPIs, TMOs), y la empresa sigue sin dárnosla.

Lo más preocupante es que hemos comprobado que se ha facilitado información detallada a otra sección sindical (UGT) que a CGT se nos ha negado. Esta desigualdad es inaceptable y demuestra que la empresa no está actuando de buena fe. Existen favoritismos y hay sindicatos que tienen información privilegiada. Información que, además, a otros sindicatos se nos niega cuando la solicitamos de manera expresa.

Desde CGT estamos luchando para que se respeten vuestros derechos. Hemos exigido a la empresa que retire este cambio impuesto y que abra un diálogo real y serio. Hemos rechazado su propuesta de una reunión de solo 30 minutos, porque los problemas que afectan a vuestras condiciones de trabajo merecen el tiempo y la seriedad necesarios.

Estamos cansados/as de que la empresa pretenda despachar todos los problemas que afectan a la plantilla en reuniones cronometradas, en las que se limitan a decirnos que no a todo o que “lo estudiarán” para posteriormente no dar respuesta. Nos reclaman más diálogo, pero la realidad es que cuando lo pedimos, NO RESPONDEN.

Vuestros derechos son nuestra prioridad. Os mantendremos informados de cada avance. Vuestra unión y apoyo son fundamentales en estos momentos.



## ¿Sabías que... ?

Accediendo a <https://tablonvirtual.zelenza.cloud/> y entrando en “Mi sede” con tu DNI como usuario y contraseña, podrás consultar documentos clave de tu centro de trabajo como el acuerdo de teletrabajo, el protocolo de desconexión digital, el procedimiento de vacaciones o el plan de igualdad.

**Accede directamente  
escaneando este código  
QR**



### 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
Mamen	(Almendrales)	616.39.98.55
Rafa	(Málaga)	646.05.88.17
Aroa	(Av San Diego)	657.87.74.52
Mónica	(Almendrales)	
Tania	(Av San Diego)	
Ana	(Av San Diego)	
Kike	(Almendrales)	
Alejandro	(Almendrales)	



<http://cgtzelenza.com/>

Twitter.com: CGTZELENZA

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

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