



Médicos detectives: volver a empezar

Unísono es una empresa acostumbrada a tropezar dos veces (y más) en la misma piedra. Ahora acaba de comunicarnos que vuelve a contratar a GESEME, una empresa de servicios médicos que, lejos de pretender recuperar la salud de las personas, lo que pretende es atosigar y presionar para que quienes están enfermos vuelvan a trabajar lo antes posible, estén sanos o no.

Entre los años 2015 y 2016 la empresa ya contó con los servicios de esta empresa sin conseguir que disminuyera el índice de bajas médicas y de personas enfermas en la empresa. Lo único que consiguió fue crear un profundo malestar entre las personas que trabajamos en Unísono y gastar dinero.

Según el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores el empresario está facultado para **“verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo que sea alegado para justificar las faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”**. Por tanto si estamos de baja y nos negamos a acudir a esta empresa pueden dejar de pagarnos los complementos que nos abonan en caso de baja médica (70% del salario entre los días 1 y 3 de baja, 15% entre los días 4 y 20 y el 25% a partir del día 21).

¿Siempre? No, siempre no. Nosotros sí aprendimos algo de la otra vez que Unísono contrató a GESEME: que no hay que rendirse ni resignarse. Por ello os vamos a dar algunas indicaciones que creemos importantes para que no puedan perjudicaros con este invento:

La citación debe ser siempre fehacientemente, por tanto no sirven ni llamadas de teléfono, ni SMS ni certificados ni sin certificar, ni cartas certificadas: sólo sirve una comunicación que se haya firmado el recibí, por ejemplo burofax.

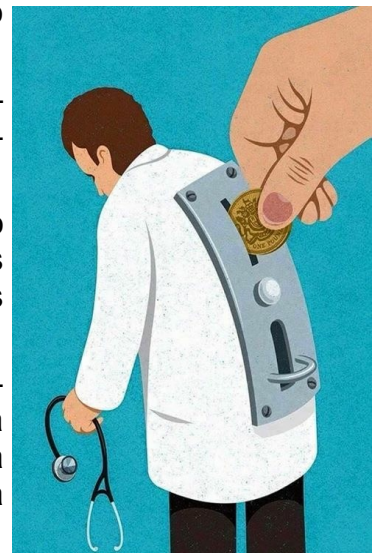
No tenemos la obligación de aportar ninguna información ni documentación de nuestra enfermedad. La ley solo nos obliga a acudir y además podemos hacerlo acompañados de alguien, desde CGT nos ofrecemos a hacerlo con quien lo desee.

Los gastos de desplazamiento son por cuenta de Unísono. Por tanto, cuando nos citen fehacientemente y nuestra enfermedad nos obligue a acudir en taxi o ambulancia será por cuenta de la empresa.

Informaros también de que a todas las personas que la empresa descontó los complementos de la baja médica durante 2015 y 2016 que hicieron caso a CGT la empresa les devolvió hasta el último céntimo.

Desde CGT además pensamos que la empresa puede estar incurriendo en una falta grave en materia de protección de datos, ya que no hemos firmado un consentimiento expreso para esta cesión de datos y ya hemos puesto el asunto en manos de nuestra asesoría jurídica.

En los próximos días y una vez que dispongamos de la información sobre la forma de proceder de esta empresa os repartiremos una breve guía explicativa de cuáles son vuestros derechos ante este nuevo abuso de la empresa. Por favor, si recibes una citación por el medio que sea contacta con CGT.



El pasado mes un compañero se quedó son cobrar sus incentivos ya que el login que había usado no era el suyo, que se le había bloqueado, por lo que su coordinador le obligó a trabajar con uno "prestado". Es importante que no trabajemos con usuarios o contraseñas que no sean nuestros ya que está prohibido por la empresa, por eso si vuestro superior os obliga a ello negaros hasta que no os lo de por escrito y comunicarlo además a CGT para que tomemos las medidas oportunas.



En el correo electrónico con el que nos enviaban la última nómina la empresa acompañaba un documento de autobombo donde presumía de igualdad, por el simple hecho de que en la empresa hay más mujeres que hombres. En nuestro sector, como en el de la limpieza o como en muchos otros sectores precarios, las mujeres son mayoría, y eso no significa que haya más igualdad. Es pura fachada, esta empresa no tiene plan de igualdad y hace muchos años que tiene obligación legal de tenerlo. Ha sido incluso condenada en los juzgados por ello. Parece que no quieren enterarse de que igualdad significa que las mujeres puedan acceder a los mismos puestos de mando intermedio que los hombres y no solo que las jefazas de la empresa sean mujeres; que igualdad es que las mujeres puedan acceder a la jornada completa o a la formación dentro del horario laboral; igualdad es que las compañeras de ETT tengan los mismos derechos que las trabajadoras de Unísono. Señora María del Pino igualdad es otra cosa distinta a que usted se lo lleve crudo todos los años

En las distintas campañas del Banco de Santander, la empresa nos estaba obligando a atender la última llamada aunque fuera después de finalizar nuestra jornada, ante la intervención de CGT la empresa rectificó, pero solo a medias, ahora dice que puedes marcharte, pero solo si tu coordinador te autoriza. FALSO. El único requisito es que le comuniqués que te vas, nada más. Hemos requerido a la empresa a que de forma inmediata modifique esta instrucción que además a puesto por escrito, en caso contrario de manera inmediata formalizaremos una denuncia ante la Inspección de Trabajo.



Por cierto, nos consta que en los últimos días la empresa por medio de coordinadores y supervisores está llamando a las personas que tienen ausencias o están de baja para preguntar los motivos y el tiempo de duración. No estáis obligados a contestar. Es más, podéis mandarlos a tomar viento con más o menos educación, eso ya depende de cada cuál.

La última visita de Inspección de Trabajo ha dejado a la empresa un poco contrariada. En primer lugar, la Inspección entiende que lo defendido por CGT en cuanto al sistema de registro de jornada es lo razonable. Se deberá establecer en cada campaña que use centralita virtual un tiempo para que los trabajadores puedan encender el ordenador, abrir los programas y logarse en dicha centralita. Dicho tiempo será entendido como tiempo efectivo de trabajo. Vamos que no es necesario que lleguemos antes para abrir los programas. Al final el favor que le hizo su sindicato amigo CCOO no le ha servido de nada. En segundo lugar, la Inspección entiende que, en aquellas campañas que haya que estar en disponible justo después de la llamada, se deben tomar medidas preventivas para evitar la carga mental y establecer, en su caso, un tiempo de descanso entre llamadas de entre 24/35 segundos. También les ha dicho que deben solucionar el problema de CO2 de la cuarta planta de Emilio Muñoz con carácter urgente, deben terminar con el problema de los aparatos de aire que gotean cada vez que llueve y deben acreditar que han solucionado el problema de las corrientes de aire de dicho centro. También tienen que darnos la documentación de ETT que falta y deben reevaluar todo lo relativo a los riesgos de los trabajadores que trabajan para dos campañas a la vez y así algunas más. Y desde CGT hacemos una promesa: CONTINUARÁ.



En 2020 un día libre más gracias a CGT

Durante el año 2020, por ser bisiesto, todas las personas que trabajen en Unisóno dispondrán de 1 día más libre. Esto es un logro de CGT en solitario que en el año 2004 firmó un acuerdo con la empresa y que posteriormente en el 2008 confirmaron los juzgados ante la demanda, también en solitario, presentada por CGT.

Y **este derecho afecta a todo el mundo**. Sea cual sea nuestra jornada, nuestra categoría profesional o la fecha en que nos incorporemos a la empresa. Con estar de alta un solo día en el año 2020 ya tenemos derecho a ese día libre.

La empresa ha impuesto de manera unilateral un procedimiento y unos plazos para solicitar el disfrute de este día. Pero es un procedimiento secreto ya que no se ha comunicado a nadie, ni siquiera al Comité de Empresa, por lo que es imposible que nadie lo cumpla. Por tanto **ya podemos empezar a solicitar a los distintos departamentos de turnos que se nos conceda el día libre que nos corresponde por este concepto** para el día que más nos interese dentro de todo el año 2020. También es importante que si abandonamos la empresa y no se nos ha concedido ese día libre exijamos se nos abone en el finiquito.

Nosotros como siempre estaremos a vuestra disposición para aclararos cualquier duda o presentar una reclamación.



Aún no es navidad, pero casi

Llegado casi el fin del año queremos recordaros un par de cosillas para que la empresa no pueda tomarnos el pelo. La primera es que **deben haberos comunicado la fecha en que las vais a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación**, si no es así puedes EXIGIR que te den las vacaciones en la fecha que tú quieras. La segunda es que las vacaciones de 2018 debes disfrutarlas antes del 5 de enero de 2020, por tanto **no pueden asignarte vacaciones de este año en el año siguiente** salvo que te hayas incorporado a la empresa a partir del 1 de octubre, en cuyo caso podrán concederte las vacaciones dentro del primer trimestre de 2020.

Sobre los festivos de navidad queremos advertiros un año más de las triquiñuelas de la empresa para los días festivos de navidad. Pretenden que quienes trabajan por la tarde en algunas campañas vengan los días 24 y 31 por la mañana o que esos días se salga antes y se recuperen las horas otro día. En primer lugar **si eres de tarde no pueden obligarte a trabajar ningún día por la mañana**. Repetimos: NO PUEDEN.

Una vez que tengas publicado el turno, salvo que tu turno fuese semanal, no pueden efectuarte NINGUNA modificación sobre el mismo y por tanto **NO PUEDEN obligarte a recuperar horas otro día**, puedes exigir hacer tu jornada normal y si te quieren mandar a casa antes es su problema y en ningún caso tendrás que recuperar las horas.



Festivos 2020

1 enero 6 enero 9 abril 10 abril 1 mayo 2 mayo 15 mayo 15 agosto

12 octubre 2 noviembre 9 noviembre 7 diciembre 8 diciembre 25 diciembre



A Nashira, directora de las campañas de Banco de Santander

Desde su llegada a Unísono, Nashira ha tratado de hacer y deshacer –nunca en favor de los intereses de los trabajadores– y se ha dado de bruces unas cuantas veces por el camino gracias al trabajo de CGT. Haremos un breve repaso de algunas de sus andanzas. Así, quienes no trabajáis en las campañas de Santander la podréis conocer mejor y, cómo no, quienes sí lo hacéis podréis hacer un poco de memoria.

Diciembre de 2018. Se presenta una modificación sustancial de condiciones de trabajo por la que se cambiaba de turno, a la fuerza, a un buen número de trabajadores. Todo ello parte de Nashira, que defendía que las necesidades del cliente bastaban para sustentar la medida. Gracias al trabajo de CGT, en sentencia de mayo de este año los tribunales tumbaron la decisión, ya que era manifiestamente ilegal. Parece que “esas necesidades del cliente” no eran suficiente motivo como para joderle la conciliación a todos aquellos compañeros y compañeras.

El Santander dispone de una cosa que se llama el Libro de Oro. Nombre muy rimbombante, ¿verdad? Se supone que en ese Libro de Oro deben de figurar todos los derechos que tienen los trabajadores de la campaña. Sin embargo, no constaba uno muy clarito, también conseguido por el trabajo de CGT y que consiste en que si te entra una llamada al final de la jornada puedes avisar para que se mande a la cola y así no tener que quedarte. Pues bien lo han puesto en su Libro de Oro pero mintiendo, ya que dicen que hay que pedir permiso al coordinador y eso no es cierto. Y es que algunas veces el oro se puede convertir en mierda.

Ni siquiera se respetaban las PVD que establece el convenio y CGT tuvo que llevar el tema al CSS y a la Inspección. Muy a su pesar, Nashira tuvo que recular para respetar las pausas reglamentarias. ¿Qué argumento se daba en aquel momento para este incumplimiento tan flagrante? El mismo. Las necesidades del cliente.

Recientemente se trasladó a un grupo de trabajadores a Iberdrola de forma digamos que arbitraria. También en este caso Nashira tuvo que recular y los trabajadores volvieron a la campaña.

La última hazaña de Nashira ha sido despedir a tres personas en la última semana. Dos de ellas pertenecían a los trabajadores que se quejaron por el traslado a Iberdrola que luego se tuvo que echar para atrás. Lo llevarán a los tribunales y esperamos que lo ganen. Para que os hagáis una idea, en uno de los casos se trata de alguien que estaba realizando funciones superiores, haciendo incluso reportings para la campaña. Se le mandó que formara a otra persona para que aprendiera a hacer esas funciones y acto seguido se le despidió por bajo rendimiento. Muy bajo no sería si estaba capacitado para dar formación sobre el modo correcto de hacer ese trabajo, ¿no?.

Llama la atención cuando la empresa se queja de que hay mucha conflictividad laboral, que CGT los lleva mucho a los tribunales y que se plantean muchas huelgas. Pero con sucesos como los aquí relatados no hay más que una solución: pararles los pies y anteponer los derechos de los trabajadores a las decisiones injustas, que son ya demasiadas.



sección sindical de cgt en unísono

calle alenza 13 5ª planta 28003 Madrid
movil y wassap 652630724 - fijo 915547702 - fax 915547304
madrid@cgtunisono.org / www.cgtunisono.org

