

Noviembre 2020

Plan de...¿vacaciones?



Meses de espera, requerimientos de reunión a la empresa de manera continuada para tratar este tema, numerosas propuestas para conseguir al fin un plan de vacaciones decente...y el resultado es el que pasamos a explicar ahora.

Nos vemos en la obligación de pedir las vacaciones no estivales antes del 20 de octubre de 2020, ¿como espera la empresa que organicemos nuestra vida con tanta antelación? ¿Como espera que nos organicemos con nuestra pareja? Y lo que es peor, como voy a pedir las vacaciones si ¡¡NO ESTA PUBLICADO EL CALENDARIO LABORAL!!!. Las de periodo estival solo hay que pedir las con 2 meses y medio de antelación, con lo que la empresa nos viene a decir, pedidlas cuando queráis...os las daré cuando yo quiera.

En líneas generales se establece un sistema que no permite al trabajad@r hacer un control detallado de si las vacaciones que esta disfrutando son las que realmente le corresponden, de hecho, nuestra empresa no quería ni que la RLT tuviese acceso a estos datos alegando LOPD (que curioso que esto ocurra cuando las actuaciones de tod@s los delegad@s sindicales de este país se basan en el principio de confidencialidad). Desde CGT hemos conseguido que al menos vuest@r@s delegados tengan acceso a dicha información...

La empresa ha buscado por activa y por pasiva que este plan de vacaciones que nos acaban de imponer, se prorrogue de manera tácita...esto significa que así no tienen que oírnos año tras año y mantienen algo que solo beneficia a Unísono. CGT se ha negado en rotundo a esto y de ahí que se abra un periodo de negociación con mas antelación para la vacaciones de 2022. El plan actual fue aprobado en el comité de empresa por un solo voto, habiendo una sección que ni se presentó a dicha votación. Desde CGT estamos ya demasiado cansados y no estamos dispuestos a que la empresa se salga siempre con la suya, por ello, en la próxima negociación estamos dispuestos a echar abajo el plan de vacaciones si fuera necesario...esto provocaría que la empresa publicaría de manera unilateral su procedimiento y podríamos denunciar todos los aspectos que contravienen el estatuto de los trabajadores, un claro ejemplo es que no se produce un consenso entre el trabajad@r y la empresa sino que el trabajad@r mendiga sus vacaciones y la empresa dispone cuando mas le conviene...y esto, no puede seguir siendo así.

REMEDIOS 661215502 (ING)

JAVIER 654212474 (ING)

DANI 686758702 (ING)





Los aplausos de este mes van dirigidos a l@s miebr@s del comité de seguridad y salud por su incansable lucha para que tod@s aquell@s que os habéis incorporado a la actividad físicamente en los centros de trabajo hayáis podido recibir la correspondiente prueba de detección de COVID. Desde CGT damos las gracias a Carlos y Javi por su gran esfuerzo como delegados de prevención y a Sara por su inestimable ayuda. Nos gustaría también recordaros que si vais a volver a prestar servicio en cualquiera de los centros de Vigo y no os ofrecen realizar esta prueba, no dudéis en poneros en contacto con cualquiera de nuestros delegad@s que estará encantado de ayudaros a proteger algo tan importante como es vuestra salud y la de tod@s los que conformamos esta empresa.



Para l@s miembr@s de esta sección que nos encargamos de redactar esta revista comienza ser aburrido tener que estar continuamente cargando contra la empresa y la gestión de determinados aspectos en determinadas campañas...pero la decepción de este número es para enmarcar. A día 22 de octubre se envía a los trabajador@s de ING cuales son los objetivos a alcanzar para poder tener acceso a incentivos en Octubre!!!...en el plan de incentivos, que nos hace llegar tarde la empresa y que siempre firmamos como nos conforme, aparece que se enviaran a los gestores en la primera semana de cada mes...cosa que como veis no se cumple. Nos gustaría recordar la definición de incentivo: “un **incentivo** es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento”, claro que a tod@s nos gusta cobrar algo más por nuestro trabajo, pero que no se nos olvide esta definición cuando un coordinad@r venga a calentarnos la cabeza con las ventas...



Nos encontramos ante una situación que comienza a ser habitual en nuestra maravillosa empresa...otra campaña, o al menos parte de ella, que nos abandona. En este caso no es otra que la campaña de RCI. Desde CGT ya no nos escandalizamos únicamente porque la empresa comunique esta situación a los trabajador@s antes que a sus representantes sindicales (cosa que obviamente es ilegal, como vamos a asesorar al trabajad@r en la forma de proceder si no tenemos constancia de ello), sino que nos escandalizamos por la pasividad que muestra la empresa ante tipo de situaciones.

Llevamos ya demasiado tiempo sin tener noticias de que una campaña con volumen importante este interesada en venir a Vigo. Parece que nos hemos acomodado en dos campañas grandes que nunca van a acabar y que nos darán trabajo para siempre...y eso querid@s director@s de Unísono Vigo es un error. Para tod@s ellos van nuestros mas pitos de este número.



CLARA



AARON

Concatenación de contratos



Cada vez sois más l@s trabajador@s que os ponéis en contacto con esta sección para que os ayudemos con este tema y aclaremos este concepto que puede ser una tanto complejo. Por ello dedicamos este artículo a explicar las características y que así vosotr@s mism@s podáis valorar si os corresponde ser indefinid@s o no.

La concatenación de contratos no es mas que un encadenamiento de contratos temporales que recaen sobre un mism@ trabajad@r, de esta forma la empresa se ahorra el sobre coste que podría generarle si nos contratase de manera directa con contratos indefinidos. En un inútil intento de limitar este tipo de situaciones, el artículo 15.5 del Estatuto de Trabajadores busca regular este tipo de contratación estableciendo una limitación máxima de 24 meses en los últimos 30 con mas de un contrato temporal. De esta forma si he estado trabajando durante mas de 24 meses en los últimos 30, en Unísoño y con 2 o mas contratos temporales me corresponde ser indefinido. Solo existe esta limitación por lo que cuando la empresa nos cuenta alguna de sus películas para no renovarnos, nos esta mintiendo. La cruda y dura realidad no es otra que le sale mas barato contratar a otra persona con otro contrato eventual que hacernos a nosotr@s indefinid@s.

Como veis, realizar el calculo es relativamente sencillo, pero que pasa si he trabajado por ETT en Unísoño. La regla se mantiene, es decir, si trabajo 24 meses en 30 SOLO por ETT pasamos a ser INDEFINIDOS DE LA ETT. Si hemos trabajado por ETT en Unísoño y posteriormente contratados directamente por Unísoño la antigüedad de la ETT también se computa. Existe una falsa creencia que establece que si yo estoy mucho tiempo trabajando con contratos eventuales, la empresa esta obligada a hacerme contrato de obra, esto es FALSO, tanto contrato de obra como eventual entran dentro de la categoría de contratos temporales y por lo tanto deberemos tener en cuenta este aspecto a la hora de realizar el calculo.

Desde CGT hacemos un seguimiento de las contrataciones que se van realizando en la empresa, pero el volumen de contratación que tiene Unísoño es elevadísimo y no queremos que se nos pase ningún caso por lo que si consideráis que os encontráis en esta situación, o simplemente tenéis dudas al respecto, por favor poneos en contacto con esta sección para que podamos valorar o incluso haceros en calculo pidiéndoos una simple vida laboral. Sois much@s los que ya habéis recibido la conversión a indefinid@ gracias a esta sección ya que todos los meses enviamos un mail a la empresa denunciado un listado de trabajador@s que les corresponde la conversión. La empresa lo estudia y rápidamente procede a la modificación contractual ya que sabe que es algo que tiene totalmente perdido de cara a un Tribunal. Estamos segur@s de que con vuestra ayuda conseguiremos mejorar la situación contractual tan precaria que existe en nuestra empresa.



CARLOS
609404404



VERO
633484028



Teletrabajo



Y el día que todos l@s trabajador@s que nos encontramos en esta modalidad estábamos esperando, al fin ha llegado. El pasado 22 de septiembre fue aprobado por el Consejo de Ministros el Decreto Ley que regulara nuestra actividad laboral, entrando en vigor 20 días después de su publicación en el BOE. Para tener una visión mas completa y detallada os animamos a que lo leáis para conocer cuales van a ser a partir de ahora nuestros derechos.

Como aspectos mas generales de este Decreto cabe destacar que esta modalidad será reversible tanto por parte de la empresa como por parte del trabajad@r y por su puesto, voluntaria. No se nos podrá despedir por negarnos a aceptar esta modalidad de trabajo.

La empresa deberá facilitarnos también todos lo medios para el desempeño de nuestro trabajo y hace también referencia a la remuneración de los gastos, cuantificación de la compensación y momento y forma en que la empresa la va ha realizar. De esta forma el trabajad@r no deberá asumir ningún gasto relacionado con los equipos herramientas, medios y consumibles para el desarrollo de su actividad.

Se establece un derecho al registro horario, no por el hecho de estar en casa debemos hacer mas horas de las establecidas.

Se garantiza la prevención de riesgos laborales con una evaluación acorde con esta modalidad y teniendo en cuenta aspectos psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Impone el derecho a la intimidad, no olvidemos que hace bien poco la empresa quería imponernos cámaras y gracias a la actuación de CGT no solo se paralizó la idea sino que fue desechada por parte de la empresa al atentar contra este derecho.

Aparece como novedad el derecho a la desconexión digital, esto significa que no estamos obligados a hacer nada, ni siquiera contestar a un simple mensaje de nuestro@ coordinad@r fuera de nuestra jornada laboral y menos aún en nuestro día libre, como ya nos ha ocurrido a much@s.

Esta claro que esto no deja de ser mas que el comienzo de la regulación, ya que una cosa es establecer la ley y otra muy distinta aplicarla. Como tod@s habréis entendido por el mail masivo que nos envía la empresa, no están dispuestos a pagar los gastos que nos genera el teletrabajo sin pelear. Esta es la causa por la que se abre un periodo de negociación (paralelo al del convenio) que se alargará en el tiempo y les permitirá seguir ahorrándose grandes cantidades de dinero gracias a nosotr@s. Desde CGT somos conscientes de esta situación y os aseguramos que no pararemos hasta que se nos pague hasta el último Euro.



ANTIA 622051825



SARA 697961184