

Cada convenio es para quienes lo firman como un juego. Patronal, CCOO y UGT juegan siempre a piedra, papel o tijera y claro, siempre sale, siempre gana, tijera. Lo que no podíamos pensar nunca es que también nos tocara tijera ahora, cuando no se está negociando nada. Y sí, nos ha vuelto a tocar perder derechos, ya que así lo han decidido los de siempre, como si fuese un juego.

El pasado día 18 de diciembre en la reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio decidieron que no era suficiente con los derechos que ya de por sí perdían los trabajadores despedidos por el artículo 17 del convenio. Ese que dice que si la empresa alega que hay menos trabajo y tu contrato es de obra te pueden mandar a la calle por cuatro duros.

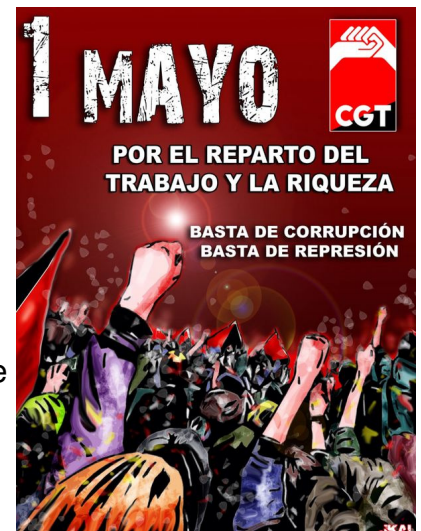
Los despedidos por este motivo tienen preferencia sobre nuevas contrataciones para volver a su puesto de trabajo, ¿Pero en las mismas condiciones? Eso parecería lo más lógico, al menos para la mayoría de la gente, pero para la patronal y para CCOO y UGT no necesariamente.

Para que no queden dudas vamos a reproducir literalmente esa parte del acta. Las preguntas las hace casualmente la sección sindical de UGT en Unísono cuando se están produciendo numerosas reincorporaciones de trabajadores despedidos por este motivo tanto en Madrid como Valencia. Precisamente la empresa está contratando a estos trabajadores con las condiciones que le da la gana:

*Pregunta : ¿Debe respetarse la jornada laboral? Respuesta de la Comisión Paritaria: NO*

*Pregunta : ¿Debe respetarse la banda horaria a la que estaba asignado? Respuesta de la Comisión Paritaria: NO*

En la Comisión Paritaria muy rara vez se llega a acuerdo alguno, ya que las preguntas que llegan son el preámbulo de un conflicto que acabará en los tribunales, pero casualmente cuando a Unísono le interesaban esas respuestas por las numerosas demandas que tiene pendientes, UGT hace las preguntas convenientes para que la Comisión Paritaria encuentre las respuestas adecuadas: ¿Piedra. Papel o tijera?...



# Estatal

La empresa pretende implantar lo que ellos llaman "la oficina sin papeles", sin ser conscientes que por la naturaleza de muchas campañas o simplemente por el stress que produce este trabajo hace imprescindible tomar notas o "hacer dibujitos".

De momento en Valencia lo ha paralizado la Inspección de Trabajo, en Madrid no se lo han tomado muy en serio por ahora (salvo que la escasez de papel higiénico forme parte de esta campaña) pero en Gijón algunos mandos intermedios pretendían actuar a modo de agentes de la ley revisando carpetas y bolsas de los trabajadores.

El pasado 9 de diciembre de 2013 fueron las elecciones en Unísono Valencia. El comité de 13 miembros estaba compuesto hasta ahora de la siguiente forma: 5 delegados de CCOO, 5 de UGT y 3 de CGT. Tras las elecciones el comité ha quedado compuesto por: 7 delegados de CGT, 3 de UGT y 3 de CCOO. Nuestra Sección sindical está muy satisfecha de esta mayoría absoluta y agradece a todos los trabajadores y trabajadoras que nos han dado su confianza y al resto de secciones de CGT en Unísono por su apoyo.

Otro sitio donde próximamente se celebrarán elecciones es en Vigo ya que CGT inició los tramites legales para que pudieran celebrarse las elecciones en el plazo que marca la ley: Cuatro años.

Normalmente corresponde al sindicato mayoritario la convocatoria de las elecciones, pero llegado el momento y ante la falta de acción de CIG hemos sido nosotros quien de nuevo hemos tomado la iniciativa. Y es que a algunos se les llena la boca de palabras, pero luego sus actos dicen lo contrario

# Valencia

# Vigo

**ELIGE**



[www.cgt.es](http://www.cgt.es)

# Estatal

La empresa ha vuelto a las andadas y de nuevo está despidiendo a compañeros por el simple hecho de haber estado unos pocos días de baja. Es en situaciones como esta donde la empresa demuestra su gran corazón y el cariño que le merecemos sus empleados.

Para evitar estas situaciones es conveniente que conozcamos bien cuales son nuestros derechos. Es importante que sepas que estos despidos solo pueden producirse cuando hay varias bajas. Una sola baja no da lugar al despido. Por tanto no pidas al médico el alta hasta no estar completamente curado.

Debes saber que el computo de estas bajas se puede hacer de dos formas. Si en dos meses has faltado en varias bajas más del 20% de los días, siempre que en los 12 meses anteriores hayas faltado por bajas el 5% de las jornadas hábiles. Lo que supone que si en dos meses has tenido varias bajas que sumen 9 días y en los 12 meses anteriores has estado de baja 14 días pueden despedirte.



O si has faltado el 25% en varias bajas en 4 meses discontinuos, dentro de los doce meses anteriores, o lo que es lo mismo haber estado 21 días de baja en cuatro meses discontinuos dentro de los últimos doce.

Nuestro consejo es que siempre que sea posible y os queden horas para ir al médico, solicitéis al médico un parte de reposo y no una baja médica, ya que no cuentan a efectos del computo para estos despidos .

# Madrid

Hace unos días cuatro trabajadores del centro de trabajo donde está la alta dirección de la empresa fueron despedidos por causas disciplinarias. El motivo que ponía en su carta de despido era haber bajado voluntariamente su rendimiento.

Casualidades de la vida, son los mismos cuatro compañeros que coincidieron en el ascensor con la Directora General de la empresa un día en que alguien se había fumado un porro en ese ascensor. A nosotros nos consta que uno de los cuatro ni siquiera fuma tabaco.

Por lo que se ve los directivos de nuestra empresa tienen el mismo olfato para detectar sustancias psicotrópicas que para hacer dinero.



# Estatal

Desde hace unos meses la empresa intenta imponer a la fuerza un programa para que hagamos todas las solicitudes de turnos y vacaciones. Este programa se llama Yunity pero podía haberse llamado "Desastre" o "Chapuza".

Lo peor de todo es que Unísono está desperdiciando una oportunidad de tener y utilizar una herramienta que puede llegar a ser muy útil, pero su intransigencia y su afán por imponer antes que dialogar nos ha llevado a un callejón sin salida. Nosotros no podemos aceptar un programa que no garantiza los derechos de los trabajadores y desde luego Yunity no lo hace, y por eso desde CGT hemos presentado un conflicto colectivo para conseguir que no se ponga en práctica.

A nosotros nos preocupan y mucho los errores y deficiencias que hemos visto y que hemos trasladado a la empresa. Vacaciones que "desaparecen", peticiones que no existen, discrepancias entre lo que está en papel y lo que dice el programa..... Pero lo que más nos preocupa es que no se garantiza que el trabajador tenga constancia de cuando ha presentado sus solicitudes, no se garantiza que la empresa no pueda "modificar" las solicitudes del trabajador, por no garantizarse no se garantiza siquiera que todos los trabajadores puedan acceder a Yunity.

A mediados del mes de Febrero, la empresa por fin llamó a 12 compañeros que habían sido despedidos por el artículo 17 en abril del 2013. Se han reincorporado a la campaña de Iberdrola pero por supuesto con una condiciones míseras como contratos de 5 horas.

A su vez, la empresa ha despedido a dos compañeros unas semanas después amparándose en el art. 52.d. del Estatuto de los Trabajadores, medida que consideramos del todo innecesaria con el volumen de llamadas que tenemos en estos momentos. La empresa sólo propone como solución a su mala organización y con la excusa del dimensionamiento, despidos y cambios de horario de forma temporal a unos pocos ofreciendo unas condiciones que atentan contra el principio de igualdad de oportunidades para todos.

Desde la CGT hemos insistido en que hay otras alternativas como la de contratar a más gente y que vuelvan el resto de compañeros despedidos. Por todo ello, animamos a los trabajadores y trabajadoras a que piensen en las consecuencias que conlleva el que siempre accedamos a todas las peticiones que la empresa hace y reflexionemos si a la inversa la empresa acepta lo que nosotros le pedimos. "Parece ser que en Valencia últimamente alguien se siente como un Señorito dentro su cortijo"

# Valencia



# Indefinidos

Según la empresa este año (y van muchos) tampoco corresponde hacer ningún

indefinido a cuenta del convenio ya que se supera con creces el porcentaje que debería haber, en concreto en "más de 800" indefinidos.

La plantilla media de la empresa el año 2013 fue de 4.537 trabajadores, por lo que según el convenio el 30% de ellos deberían ser indefinidos, un total de 1.361 trabajadores. Según la empresa un total de 2.193 trabajadores son ya indefinidos. Se distribuyen de la siguiente forma:

- Madrid: 1.601
- Vigo: 382
- Gijón: 123
- Valencia: 87

Así las cosas habrá que acudir al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores para ver si hay posibilidades de que nuestro contrato de obra se convierta en indefinido.

En primer lugar aquellos trabajadores con dos o más contratos que sumen 24 meses en un periodo de 30, no computan los meses comprendidos entre el 26 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, podrán ser indefinidos.

Por ejemplo deberían ser indefinidos todos los trabajadores que firmaran un nuevo contrato de obra ahora y hubieran trabajado 24 meses con cualquier modalidad de contrato temporal hasta dos años y medio antes.

Y también aquellos trabajadores con contrato de obra, siempre que este sea posterior al 15 de junio de 2010 y una vez transcurridos cuatro años. El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establece que la antigüedad sea de 3 años salvo que en el convenio se pongan 4 años, y claro nuestro convenio pone 4 como no podía ser de otra forma. Por tanto a partir del 15 de junio de 2014 la empresa tendrá que hacer indefinidos a todos los trabajadores cuyo último contrato de obra alcance los cuatro años.

Desde CGT ponemos a vuestra disposición en este QR un programa donde introduciendo las fechas de vuestros contratos os calculará si deberíais ser indefinidos o cuanto tiempo os falta para serlo.

Aquellos trabajadores más antiguos y con contrato de obra lo tienen muy complicado para ser indefinidos según la legislación actual. La única posibilidad es demostrar que alguno de los contratos que puedan haber tenido, bien de obra o eventual se formalizaron en fraude de ley.

SECCION SINDICAL  
GIJON  
Calle Sanz Crespo 3-3º  
33207 Gijón  
98 534 34 67  
gijon@cgtunisono.org

SECCION SINDICAL  
MADRID  
Calle Alenza 13-5ª  
28003 Madrid  
91 554 77 02  
madrid@cgtunisono.org

SECCION SINDICAL  
VALENCIA  
Avenida del Cid  
154-Bajo  
46014 Valencia  
96 383 53 73  
valencia@cgtunisono.org

SECCION SINDICAL  
VIGO  
Calle Urzaiz 73-Entre-  
suelo Dcha.  
36204 Vigo  
98 643 14 76  
vigo@cgtunisono.org



Calculador de  
contratos indefinidos

