



El deterioro en las condiciones laborales de nuestra empresa es un hecho. Al incumplimiento sistemático de los distintos acuerdos, del Convenio Colectivo y del Estatuto de los Trabajadores se suma el modelo de contratación utilizado por los responsables de Unísono.

Hasta hace apenas cinco años el contrato de obra y servicio era el contrato más habitual en la empresa. Toda obra nueva se nutría esencialmente de personas contratadas de la calle por la propia empresa y por el periodo en que durase la obra para el que se era contratado.

Posteriormente la empresa cambió este tipo de contratos por los contratos eventuales. Todas las personas eran contratadas por Unísono con este contrato por unos meses, cambiando posteriormente en muchos casos a tener contrato de obra.

Ahora Unísono ya no contrata a nadie con ningún tipo de contrato. Y trabajo hay. Lo que hace nuestra empresa es utilizar empresas pantalla para las nuevas contrataciones. Unísono hace la selección, la formación previa antes de la contratación, pero los contratos los firman distintas empresas de trabajo temporal (ETT). Utilizando además el modelo de contrato más precario que se puede utilizar en estos casos: el eventual.

Desde CGT entendemos que esta práctica además de inmoral es ilegal y por ello estamos recopilando la documentación e información que nos permita tomar medidas legales tanto contra Unísono como contra las ETTs, ya que el sistema legal es tan perverso que quienes representamos a las personas que trabajan en Unísono, apenas podemos defender los derechos de quienes tienen contrato con ETT.

Quienes formamos parte de la plantilla de Unísono no deberíamos mirar para otro lado pensando que a nosotros/as no nos afecta. **Si nos afecta y mucho.** En primer lugar deberíamos ser conscientes de que esta situación no quiere decir otra cosa que quienes tenemos más derechos estorbamos, y que la empresa utilizará cualquier oportunidad para sustituirnos por alguien de ETT. Mientras a las personas que trabajan con contrato de Unísono se nos niegan cambios de turno o ampliaciones de horario alegando que no hay vacantes se contrata por medio de ETT con los turnos y jornadas que nos han denegado. Y por último, y debería ser el más importante, por solidaridad, no podemos permitir que a otras personas se las pague menos y se las explote más haciendo exactamente el mismo trabajo que hacemos nosotros/as. **No cerremos los ojos ante esta nueva forma de esclavitud del siglo XXI.**



TAQUILLAS: SIN AVANCES

Como ya os habíamos informado la empresa se ha visto obligada a dejar sin efecto la instrucción de no tener objetos personales en los puestos de trabajo. Esto estuvo motivado por la demanda que en solitario presentamos desde CGT.

El compromiso de la empresa era dejar esta medida sin efecto hasta el 17 de noviembre de 2018 y mientras intentar llegar a un acuerdo con los sindicatos sobre este particular. Desde CGT estamos acudiendo a la negociación con ánimo constructivo y haciendo las siguientes propuestas:

-Ubicación: Visibilidad máxima de las taquillas desde los puestos de trabajo. Acordar con la RLT la ubicación de las mismas en cada centro de trabajo.

-Capacidad: Medidas suficiente para meter bolsos, mochilas y/o comida. Por tanto sustitución de las minitaquillas existentes en muchos centros que no cumplen estos requisitos. La empresa habilitará un espacio seguro para depositar maletas y otros objetos de mayor tamaño.

-Seguridad: Será la empresa quien proporcione a los trabajadores/as el medio de cierre, que debe ser único para cada taquilla, esto es con una misma llave o tarjeta no se podrán abrir dos taquillas distintas

- Seguro: Establecer un seguro de hurto que cubra el contenido que desaparezca de las taquillas. En caso de hurto de la documentación personal o de las tarjetas de crédito, la empresa dará los permisos retribuidos necesarios para su denuncia y obtención de nueva documentación.

-Objetos de uso personal: permitir la utilización de bandoleras o riñoneras para objetos de uso muy cotidiano y común o de alto valor. Así como permitir que los abrigos se puedan depositar detrás de la silla cuando los roperos no sean visibles y/o insuficientes.

Ninguna de estas propuestas sin embargo ha sido siquiera valorada por la empresa, que en esta negociación ha estado representada por la Directora de RRHH la Señora Cartón y por una abogada externa que a modo de presentación dijo "yo soy bastante desagradable". La verdad, a CGT no nos preocupa en absoluto que a quienes manda la empresa a estas reuniones no hayan recibido de sus familias la educación adecuada, en absoluto. **Lo que nos preocupa es que la única propuesta que ha hecho la empresa es que cada persona se compre su candado, que la empresa le compensará por esta compra con 1,5€**, sí, si está bien escrito, con 1,5€. Además si perdemos o hay que romper el candado no nos volverán a pagar nada y si abandonamos la empresa tenemos que entregar a Unísono nuestro candado. Para cargarse.

Por tanto si llegado el 18 de noviembre la empresa decidiera de nuevo poner en práctica la medida sobre objetos personales en el puesto de trabajo desde CGT presentaríamos de forma inmediata una nueva demanda ante la audiencia Nacional.



NUEVO VARAPALO JUDICIAL PARA UNISONO

Ya es firme. Así lo ha dicho el Tribunal Supremo en su sentencia por la demanda presentada en solitario por CGT. La empresa debe abonar los complementos de las bajas médicas los meses de 31 días por los días que efectivamente estemos de baja y no por uno menos como hacía hasta ahora.

Pero además esta fórmula de pago no sólo debe aplicarse desde el momento de la sentencia, la empresa tiene la obligación de pagarnos de esta forma desde un año antes a que desde CGT se presentara la papeleta de conciliación previa a presentar la demanda.

Como los trámites judiciales CGT los inició el día 10 de octubre de 2016, podemos reclamar cualquier baja que hayamos tenido total o parcialmente en un mes que tenga 31 días **desde el día 10 de octubre de 2015**. Desde CGT ya hemos pedido por escrito a la empresa que abone de motu propio estas cantidades, pero conociendo la afición de algunas personas a quedarse con lo que es nuestro nos tememos que no van a pagar voluntariamente.

Las cantidades que nos deben por cada una de estas bajas varía según nuestra categoría profesional y la jornada que tengamos, pero oscilará entre un mínimo de 30€ y puede llegar a ser de más de 60€, por eso os animamos a contactar con CGT, aportando vuestras nóminas y las fechas de las bajas para que podamos hacer los cálculos y presentar las correspondientes reclamaciones.

Esta ha sido una lucha larga y que como siempre hemos tenido que afrontar desde CGT en solitario ya que ningún otro sindicato ha tomado ninguna iniciativa sobre este asunto, ni ha aportado ni un solo documento en los juicios celebrados.



AVISO IMPORTANTE

¡QUE NO TE ENGAÑEN!

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 6 de enero de 2019, 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 2018.

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.

Por último aunque **el día 6 de enero de 2019** no es festivo, tiene la consideración de festivo especial, por lo que **si lo trabajamos deben pagárnoslo como festivo especial y darnos un día libre de compensación**.

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 habernos comunicado la fecha en que las vais a**

PLAN DE IGUALDAD: OTRA VERGÜENZA DE UNÍSONO

Llevamos perdida la cuenta de las veces que hemos tenido que denunciar a Unísono por carecer de un Plan de Igualdad. Esto es un asunto que se remonta a 2010 y que ha supuesto continuos varapalos judiciales para la empresa, que se ha negado en todo momento a que exista un



Plan de Igualdad efectivo y que ha sido incluso condenada por los tribunales por negociar de mala fe y tratar de imponer su punto de vista (su punto de vista es que todo está bien y que hay mucha conciliación en Unísono y tal...) pero el caso es que incluso les han condenado a indemnizar a CGT con 6000 euros por todos estos motivos.

A raíz de esta última demanda ante la Audiencia Nacional (llevada a cabo también en solitario por CGT), se ha tenido que volver a reunir la comisión negociadora del Plan de Igualdad. Sin embargo, la cosa parece que va por el mismo camino. Únicamente se produjo una reunión en el mes de julio, y desde entonces nada de nada. De hecho, en la primera semana de octubre estaba pactada la siguiente reunión y la empresa, sin dar ningún tipo de explicación satisfactoria, ha dejado en suspenso la negociación del plan, por lo que entendemos que, de no producirse una reunión en las próximas semanas donde se pueda avanzar en esta materia, volveremos a acudir a los juzgados y nos tememos que esta vez, por la reincidencia de la empresa, el coste por no cumplir con la ley será aún mayor.

Cuesta comprender esta actitud cuando las dos cabezas visibles de la empresa, María del Pino y Sandra Gisbert (Presidenta y Directora General respectivamente) son precisamente mujeres y deberían estar, cuando menos, sensibilizadas con el tema. Pero parece ser que sólo les importan sus condiciones personales, sus beneficios personales y lo demás les parece secundario. No les duele regentar una empresa con un 75% de trabajadoras mujeres sin que exista un plan de igualdad que, tal y como indica la norma, es obligatorio para las empresas del tamaño de Unísono desde el año 2007. Parece que para ellas una empresa moderna consiste en poner nombres en inglés a todas las cosas y en convocar concursos de torrijas y disfraces.

Barcelona:

Correo electrónico:
barcelona@cgtunisono.org
Facebook: cgtunisonobarcelona
CGT BARCELONA
Vía Laietana 18-9º
08003 Barcelona
Teléfono 933103362

Gijón:

Correo electrónico:
gijon@cgtunisono.org
Facebook: cgtunisonogijón
CGT GIJÓN
Calle Sanz Crespo 3-3º
33207 Gijón
Teléfono 985343467

Madrid:

Correo electrónico:
madrid@cgtunisono.org
Facebook: cgtunisonomadrid
Twitter: #cgtunisonomadrid
CGT MADRID
Calle Alenza 13-5ª Planta
28003 Madrid
Teléfono 915547702

Valencia:

Correo electrónico:
valencia@cgtunisono.org
Facebook:
seccioncgt.unisonovalencia
Twitter: #!/GGTUnisonoVLC
CGT VALENCIA
Avenida del Cid 154-bajo
46014 Valencia
Teléfono 963834440

Vigo:

Correo electrónico:
vigo@cgtunisono.org
Facebook: CgtUnisonoVigo
CGT VIGO
Calle Urzaiz 73-Entresuelo
Dcha.
36204 Vigo
Teléfono 986431476

