

SECCION SINDICAL DE CGT EN CANON ESPAÑA S.A. EN MADRID



Email: cgt-canon-madrid@canon.es VERANO 2019

INTRODUCCIÓN: CONTINÚAN LOS DESPIDOS “RESIDUALES”

Fin de semestre y tras los 90 días de tregua de rigor, vuelve la señora de la guadaña a darse su macabro paseo por la Avda. de Europa dejando como siempre tras de sí su sangriento rastro en forma de despidos aleatorios y, como las demás veces, mayormente arbitrarios e injustos. Nos piden en cambio que sigamos con nuestra consabida máxima implicación en nuestras labores diarias, pero ¿con qué ánimo, podemos enfrentarnos a ellas, si pese a todo podemos ser él o la siguiente de la desagradable lista?, no se nos puede exigir esa complicidad en aras de la mejoría de la Empresa, sí haciéndolo, encima, eres una víctima más, inocente de sus consecuencias. ***¡Basta ya!***

¡¡NO a los DESPIDOS!!



**BASTA DE
VALORACIONES
INJUSTAS Y
ARBITRARIAS**



Para colmo en esta ocasión el número de despidos ha sido bastante más significativo que las veces anteriores, estamos hablando de 19 “sólo” en Madrid, y se ha aprovechado, como viene siendo habitual, el periodo estival para que a la vuelta de las vacaciones se nos haya pasado el cabreo y nos hayamos olvidado de lo sucedido.

Por otro lado, habrá quién se pregunte, ¿y no hay nada que el Comité o la Sección Sindical de CGT pueda hacer al respecto? hombre, las acciones directas como huelgas, manifestaciones de repulsa, concentraciones, etc., por supuesto que se podrían hacer de forma legal, pero eso sería algo, en cualquier caso, a valorar tras las vacaciones. Es obvio que ahora, por mucha voluntad que hubiese, la participación podría no ser la mínima necesaria como para hacernos notar y buscar que la Empresa reaccionara, máxime si eso tuviese repercusión mediática.

Por lo que a la parte legal respecta, la Ley, a través de la famosa Reforma Laboral de enero de 2012, del gobierno de Rajoy, que ya empeoraba aún más si cabe la ya de por sí lamentable de Zapatero anterior, les faculta a hacer los despidos siempre y cuando vigilen el número máximo que legalmente en función del número de empleados y empleadas que conformamos esta empresa en España, cada 90 días. Que no os quepa la menor duda que hemos estado y seguiremos estando vigilantes para que al menor descuido por su parte, podamos denunciar cualquier irregularidad manifiesta ante el órgano competente.

CGT EN CANON

REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO



Nos ha llegado también este mes algo esperado, como era el anuncio del inicio del periodo de consultas de la Empresa con los diferentes Representantes Legales de los Trabajadores (RLT's) sobre la reciente implantación de las nuevas normas sobre el control horario, sobre las que os tendremos debidamente informados.

ACCION SINDICAL DE CGT

CGT ANTE LA EMERGENCIA CLIMÁTICA

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) señala en su nuevo informe que el mundo experimentará graves problemas antes de lo esperado a medida que las emisiones aumenten y los costes de un calentamiento global de 1,5 grados Celsius serán mucho peores de lo esperado, pues la subida en la última década de un grado Celsius de calentamiento global ya ha producido una serie de fenómenos ambientales extremos sin precedente como tormentas, incendios forestales, sequías, blanqueamientos de coral, inundaciones, etc.

La península ibérica es uno de los ecosistemas más vulnerables dentro del área de la cuenca mediterránea, que es una de las más amenazadas en Europa, con escasez de agua y pérdida de biodiversidad, así como el aumento de los riesgos para la seguridad alimentaria y la salud humana, según indica un estudio internacional desarrollado con participación de investigadores del CSIC y publicado en la revista Nature Climate Change.

La emergencia climática que vivimos es consecuencia de un modelo de producción y consumo desaforado e inapropiado que pone en riesgo nuestra supervivencia y tiene un impacto devastador en las poblaciones más vulnerables y pobres del mundo. La lucha por la emergencia climática es una prioridad en las reivindicaciones de la CGT, exigiendo, desde la lucha sindical, el reparto del trabajo, la reducción de la jornada laboral con el mismo salario, afrontar la crisis energética, exigir a las instituciones públicas la inversión necesaria en empleos alternativos en sectores sostenibles, reivindicando un cambio de modelo productivo que garantice la justicia social desde la perspectiva del decrecimiento y de producir lo socialmente necesario, y de consumir productos de proximidad.



CGT forma parte de la Alianza por la Emergencia Climática, y de la Plataforma 2020 Rebelión por el Clima, y en este marco se van a convocar movilizaciones descentralizadas en todo el Estado el 27 de septiembre, en esa movilización la CGT tiene que estar y formar parte activa de la misma de manera que reafirmemos nuestro compromiso con el planeta y con las especies que lo habitan, incluida la especie humana, porque defender el planeta es defender nuestra supervivencia y el futuro de las generaciones venideras.

LA AN EMITE UNA SENTENCIA QUE AYUDARÁ A REDUCIR LAS DISCRIMINACIÓN

Tras la demanda presentada por el sindicato CGT ante la Audiencia Nacional contra la patronal del Contact Center ACE, se establece en sentencia estimatoria que, en la retribución correspondiente a los días de ausencia, por uso de permisos retribuidos, se deben abonar todos los conceptos salariales que se hubieran devengado de haber existido una efectiva prestación de servicios. Esto quiere decir que, si en un determinado festivo o domingo se cobra un plus de cualquier tipo, además del salario-día correspondiente, el hecho de acogerse a un permiso retribuido no supondrá pérdida económica de ningún tipo para las personas trabajadoras, ya que todos los conceptos deben cobrarse de manera íntegra.

Por otra parte, la sentencia da la razón a CGT en más cuestiones y razona las implicaciones que este asunto tiene en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Audiencia Nacional establece que, en todos aquellos supuestos en los que la ausencia obedezca a motivos vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, el impago de los conceptos antes señalados sería contraria al principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, ya que la sala entiende que es notorio que la mayor parte de las personas que hacen uso de dichos permisos son mujeres con cargas familiares, y que la práctica empresarial previa a la sentencia constituye una discriminación indirecta por razón de sexo.

Esta sentencia, pese a analizar los pluses concretos que se establecen en el Convenio de Contact Center, abre un camino importantísimo para un campo de aplicación mucho mayor, ya que los fundamentos de derecho de que se sirve son comunes a otros sectores productivos.

IGUALDAD

ORGULLO GAY 2019: EL ORGULLO MÁS POLÍTICO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



Ha sido el **Orgullo más político** en mucho tiempo. Madrid ha vivido un año más las que son, sin duda, sus fiestas más populares, las del Orgullo LGBT. Bajo las siglas de **MADO (Madrid Orgullo) 2019**, la ciudad se ha llenado de nuevo no solo de fiesta, diversidad y color, también de reivindicación, lucha y activismo. Lo ha hecho además en un contexto histórico especialmente sensible: cuando se celebraba el medio siglo de **las revueltas de Stonewall en Nueva York**.

De la polémica redada por parte de la policía en el pub Stonewall Inn de Greenwich Village se cumplieron en la madrugada del pasado 28 de junio 50 años y Madrid se centraba en las fiestas del **Orgullo 2019** en reivindicar este episodio histórico, punto de partida del espíritu crítico y luchador del colectivo LGTB en el mundo.

Además de celebrar este aniversario internacional, a un nivel más local **las fiestas del Orgullo de Madrid** han querido este año homenajear "a los primeros luchadores de la causa en España: los mayores, las primeras generaciones que pelearon por los derechos". Así, **la manifestación del Orgullo LGBT 2019**, que se celebró el sábado 6 de julio, llevaba por consigna: *Mayores sin armarios: ¡Historia, lucha y memoria!*

Por todo ello, así como por el crecimiento de una extrema derecha a la que le molesta ver esta manifestación en las calles de Madrid, y se empeña en apartarla a la Casa de Campo, este año, se ha vivido el Orgullo con un ambiente mucho más reivindicativo y de lucha que en años anteriores.

ASUNTOS DE INTERÉS

VACACIONES 2019: 3 SENTENCIAS LABORALES QUE DEBES CONOCER

Se acerca el verano y con él, las vacaciones. Recopilamos 3 sentencias laborales dictadas recientemente por los tribunales que te conviene conocer:

1-. Retribución en vacaciones: Tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 22 de mayo de 2014, las empresas están obligadas a incluir en la remuneración durante las vacaciones anuales las comisiones y cualquier otra retribución variable que perciba el trabajador de forma habitual (retribución ordinaria normal o media). La última sentencia dictada por el Tribunal Supremo con fecha 23 de abril de 2019 deja muy claro que una remuneración debe considerarse habitual a efectos vacacionales (si se percibe durante seis o más meses de los once precedentes a las vacaciones), así como indicado la forma de averiguar su cuantía si la misma ha sido variable (promediando la percibida durante el número de meses en que se ha cobrado).

2-. Compensación de vacaciones y baja por Incapacidad temporal: El Tribunal Supremo acaba de unificar doctrina en torno a la compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas durante una baja por IT en caso de extinción de la relación laboral (sentencia del TS de 14 de marzo de 2019 que reitera la doctrina contenida, entre otras, en la sentencia de 28 de mayo de 2013). El TS determina que si el trabajador no pudo disfrutar de sus vacaciones por causa de fuerza mayor, cual es encontrarse en situación de incapacidad temporal, ha de reconocerse su derecho a una compensación económica a partir del momento de la extinción de la relación laboral, que tuvo lugar como consecuencia de su declaración en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual.

3-. Protocolo de vacaciones: Interesante sentencia dictada por la Audiencia Nacional en materia de vacaciones en la que determina la nulidad del protocolo de disfrute de vacaciones implantado por una empresa en todo lo que suponga extralimitarse respecto a la normativa estatal y el convenio colectivo (sent. de la AN de 25 de febrero de 2019).

DESCONEXIÓN DIGITAL ¿ESTANDO DE VACACIONES TENGO QUE CONTESTAR CORREOS Y LLAMADAS?

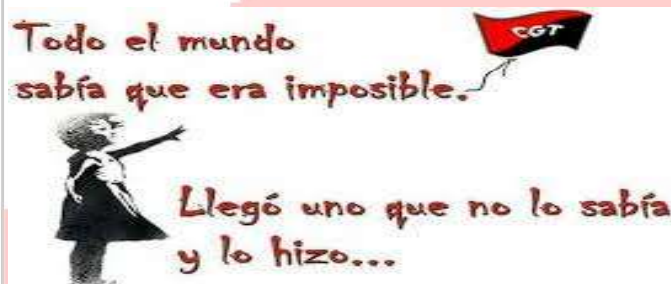
Desde que las nuevas tecnologías permiten el trabajo y comunicación desde cualquier lugar, hacen que seamos accesibles en cualquier momento, incluso cuando estamos de vacaciones, por lo que podemos hablar de una esclavitud tecnológica. Esto conlleva una serie de efectos negativos en la relación de trabajo, como son la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral y la aparición de riesgos sociales asociados al uso continuado de estas tecnologías, por lo que habría que limitar y controlar su uso.

Surge la duda de si estando el trabajador de vacaciones suena el teléfono, ¿estaría en la obligación de atender la llamada o puede simplemente no contestar? La respuesta es que no está obligado, pero no solo no está obligado, sino que está en su derecho de no hacerlo. Este derecho a la desconexión digital no solo afecta durante el periodo vacacional, afecta en el día a día.



En resumen, el trabajador tiene derecho a poder desconectar fuera del horario laboral, con independencia de si está de vacaciones o no. El empresario no le puede obligar a tener el móvil operativo fuera de la jornada laboral y tampoco tiene por qué facilitar a la empresa su número personal o su dirección de correo personal.

FRASES CELEBRE / BIOGRAFÍAS LIBERTARIAS



*Siempre parece imposible.
...hasta que esta hecho.*

Nelson Mandela

Random
Mag



MARÍA SILVA CRUZ, apodada **María La Libertaria**: Natural de **Casas Viejas** (hoy Benalup-Casas Viejas), nieta de Francisco Cruz Gutiérrez "Seisdedos" casada con Juan Miguel Pérez Cordón, periodista que murió en Cartagena durante la guerra civil española. Participó en los trágicos sucesos de su pueblo natal en enero de 1933 de los cuales logró escapar con vida de las Fuerzas de Orden Público, pero fue encarcelada en Medina Sidonia. Al inicio de la guerra civil fue detenida por las fuerzas del bando sublevado y fue fusilada en la laguna de la Janda el 24 de agosto de 1936. En 1951 Federica Montseny escribió una novela corta destinada a mantener su recuerdo. Hasta se ha pensado que podía servir de reclamo para un negocio hotelero en su localidad natal. Poco después de su muerte, la poeta Luisa Sánchez Saornil le dedicó un romance que terminaba con el momento de su secuestro:

MATANZA DE CASAS VIEJAS

Látigos hienden la noche.
-Corazón mío, es el viento...
Y María Silva canta:
"Duerme... nanita...
arrapiezo."
Puños de gigante baten
La puerta del aposento,
Y la noche entra de pronto,
Negra de horror y misterio.
-Ráfagas de fuego arrancan



Desgarrones de silencio-
¡Ay, María Silva Cruz,
carne dolida del pueblo!
Rugió brutal el destino.
¡Al fin, María Silva! ¡Fuego! ... ¡Ay!
María Silva Cruz
("Libertaria", por tu abuelo)
¡Carne de tu misma carne,
te vengará el pueblo íbero!