

SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN Canon ESPAÑA S.A. EN MADRID



IMPRESIÓN EN ROJO Y NEGRO



MAYO 2021

ACCIÓN SINDICAL CGT

UN CENTENAR DE ORGANIZACIONES ENTRE ELLAS CGT, RECLAMAN UNA LEY A LA ALTURA DE LA EMERGENCIA ECOLÓGICA

Hace más de dos años que se inició la tramitación del Anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética que acaba de ser aprobado por el Congreso de los Diputados. Durante todo este tiempo las consecuencias de la emergencia climática avanzan. El planeta da cada vez más señales de graves alteraciones climáticas: las lluvias torrenciales, los episodios de sequía y los grandes incendios forestales siguen alcanzando enormes dimensiones y provocan terribles consecuencias. El año 2020 es uno de los más cálidos jamás registrados.



Después de cinco años desde la firma del Acuerdo de París, la ley climática falla de nuevo en atender las indicaciones científicas. Esto llevará a un incremento de la temperatura global muy por encima de 1,5 °C y, por tanto, es necesario aprobar una ley para abordar con urgencia la emergencia climática, pero los contenidos con que se presenta llegan con más de una década de retraso. Existen avances, pero, sin embargo, la falta de concreción de algunas de las propuestas, el dejar a normativas posteriores objetivos fundamentales o la falta de una apuesta clara por impulsar mecanismos de participación ciudadana ponen en riesgo los tímidos avances que se den en los próximos años.

En los últimos dos años, numerosas personas se han movilizado en las calles exigiendo justicia climática, se han trasladado numerosas observaciones al texto, se han publicado numerosas notas de prensa y manifiestos reclamando medidas a la altura del reto actual. Con la aprobación de esta ley se cierra una ventana de oportunidad para enfrentar de forma real la emergencia climática. Este podría haber sido el momento para responder a la falta de medidas capaces de frenar un modelo de producción y consumo que genera el cambio climático, y que además se demuestra incapaz de satisfacer las necesidades vitales de las personas, precarizándolas y poniendo en situación de vulnerabilidad a gran parte de la población mundial, de los ecosistemas y el resto de los seres vivos que habitan este planeta.

La ley promete un proceso de revisión de sus objetivos, que en la actualidad están totalmente desfasados, para 2023. Ecologistas en Acción reclama que se inicie ya un debate público sobre unos objetivos climáticos mucho más ambiciosos y seguirá atentamente la gestión que se haga de la Asamblea Ciudadana por el Clima que contempla la ley. Para la organización ecologista es importante que se lleve a cabo con garantías de representatividad, independencia respecto a partidos y partes interesadas, transparencia, debate público y compromiso político con sus resultados.

SI QUIERES EXPRESAR TU OPINIÓN O HABLAR SOBRE CUALQUIER TEMA RELACIONADO CON LA EMPRESA
NO DUDES EN ESCRIBIRNOS A cgt-canon-madrid@canon.es LE DAREMOS VISIBILIDAD EN ESTA PLATAFORMA

IGUALDAD

JURISPRUDENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La igualdad de acuerdo con la Ley ha de ser garantizada en todos los órdenes de la sociedad. No obstante, la perspectiva de género no ha sido integrada en la interpretación de las normas jurídicas hasta ahora con la salvedad de su utilización en el orden social. El concepto de «perspectiva de género» ha surgido con fuerza desde que se explicita en el ordenamiento jurídico español con la LO 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) que dispone: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

La Sala Penal del Tribunal Supremo no ha citado este precepto salvo para precisar el alcance de la agravante de género. Es de notar la falta de aplicación de esta perspectiva en la mayoría de los órdenes jurisdiccionales a pesar del carácter de transversalidad del principio de igualdad que impone la Ley a todos los poderes públicos. Es en el orden social donde la jurisprudencia se ha adentrado sobre todo en relación con los siguientes temas:

- Las mujeres pensionistas del extinto régimen de Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).
- Las brechas retributivas en detrimento de las trabajadoras.
- El impacto de la conciliación familiar.
- El acceso a la pensión de viudedad y la violencia de género.
- La consideración del parto desde la óptica de la contingencia.
- Alcance de los planes de igualdad a los trabajadores de las ETT.
- La protección de riesgos laborales de las trabajadoras.



Queda mucho por hacer en la administración de justicia para hacer efectiva la aplicación de la «perspectiva de género». <https://elderecho.com/la-perspectiva-de-genero-en-la-doctrina-jurisprudencial-del-tribunal-supremo>

SALUD LABORAL

CGT TRASLADA A LA FISCALÍA ESPECIALIZADA EN SINIESTRALIDAD LABORAL SU PREOCUPACIÓN POR EL INCREMENTO DE MUERTES



La Confederación General del Trabajo, a través de la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral, ha mantenido una reunión con la Fiscalía especializada en siniestralidad laboral para trasladar la preocupación por el aumento de fallecimientos en entornos laborales, y ha hecho hincapié en el incremento de muertes desde que entraron en vigor las dos últimas Reformas Laborales de 2010 (PSOE) y 2012 (PP).

Según CGT, las cifras de estas muertes han marcado su máximo histórico en el año 2018, datos que se incrementaron en 2019 y 2020 a pesar de existir una menor actividad tras la aparición de la pandemia de Covid-19. Por otro lado, CGT ha trasladado su preocupación por la falta de recursos por parte de la Inspección de Trabajo, una realidad que imposibilita su actuación, especialmente en aquellas empresas o sectores que tienen una menor representación sindical, como es el caso de buena parte de las subcontratas o de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Por su parte, la Fiscalía ha expuesto su voluntad de diálogo y colaboración para que estas cifras se reduzcan, y también su deseo de aumentar los medios materiales y humanos en las distintas administraciones donde más urjan. CGT ha explicado, a través de un comunicado, que también se han tratado otros asuntos importantes que afectan a las condiciones laborales de muchas personas trabajadoras, como la problemática de los coeficientes reductores, la alta siniestralidad laboral en el ámbito de las temporeras o cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales, sin olvidar la relación entre temporalidad y accidentes de trabajo.

ASUNTOS DE INTERÉS

LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital es cada vez más relevante y lo será aún más con la extensión del teletrabajo. No obstante, es un derecho nuevo que aún está siendo introducido en las empresas e interpretado por los tribunales. La desconexión digital es la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como a su intimidad personal y familiar.

Este derecho se regula en Art. 88 LOPDGDD y Art. 20bis ET. En el caso de teletrabajo también son de aplicación los Art. 17 y 18 del RDL 28/2020. Se han de tener en cuenta el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales regulado en Art. 87 LOPDGDD y Art. 20bis ET. El deber empresarial de garantizar la desconexión digital se concreta en cuatro aspectos clave:

1. Limitación del uso de los medios tecnológicos a la jornada.
2. Elaboración de una política interna en consenso con la RL.T.
3. Formación y sensibilización.
4. Organización adecuada de la jornada en base al registro horario.



Las empresas deben elaborar un protocolo de desconexión digital previa audiencia de los representantes de los trabajadores. Este protocolo debe tener en consideración la posible disponibilidad horaria del trabajador fuera del horario habitual, los mecanismos para controlar el uso de medios tecnológicos en la empresa y la prevención de riesgos laborales asociados. En CGT Metal Madrid creemos que debemos dar ejemplo en garantizar este derecho a nuestros trabajadores y colaboradores por lo que hemos elaborado [un protocolo de desconexión](#).

PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una serie de permisos retribuidos por motivos debidamente justificados que pueden y deben ser extendidos mediante negociación colectiva. Estos permisos son básicos para permitir la conciliación entre la vida laboral y personal. Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos para ausentarse de su puesto de trabajo, previo aviso y justificación, por los motivos regulados en el art. 37.3 del ET pudiendo ampliarse estos permisos mediante negociación colectiva.

Recuerda el TS que, si el ET no fija otra regla distinta de cómputo, los permisos retribuidos han de disfrutarse a partir del día laborable en que el trabajador deje de acudir al trabajo, pero el convenio colectivo puede mejorarlo. Como norma general se solicita el permiso que se quiere disfrutar (por escrito preferiblemente) y posteriormente se justifica el motivo del permiso. No existe un preaviso establecido. Si es denegado el trabajador no podrá disfrutar del permiso (si se ausenta puede ser sancionado). En caso de no conceder el permiso cuando el trabajador tiene derecho, puede suponer una multa por parte de la Inspección de Trabajo en caso de denuncia por parte del trabajador. Existen los siguientes permisos retribuidos:

- 1.** Matrimonio. 15 días naturales (ET 37.3).
- 2.** Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica hasta 2º grado. 2 días (4 con desplazamiento) (ET 37.3).
- 3.** Mudanza. 1 día (ET 37.3).
- 4.** Deber inexcusable. Lo necesario. (ET 37.3).
- 5.** Para exámenes prenatales, preparación del parto, sesiones preparativas e informes psicológicos para adopción (ET 37.3).
- 6.** Cuidado de lactante 1 hora diaria (ET 37.4).
- 7.** Nacimiento de un hijo prematuro que permanezca hospitalizado. 1 hora durante la hospitalización (ET 37.4).
- 8.** Búsqueda de empleo (despido objetivo): 6 horas semanales (ET 53.2).
- 9.** Acudir a exámenes (ET 23.1).
- 10.** Formación 20h/año (ET 23.3).
- 11.** Desplazamientos temporales: 4 días/desplazamiento de 3 meses (ET 40.6).

BIOGRAFÍA LIBERTARIA



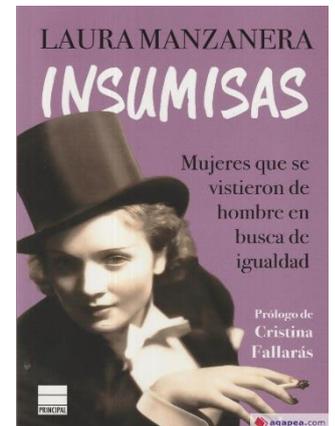
Colin Ward (Wanstead, 1924 – Ipswich, 2010) fue un escritor anarquista británico. Ha sido llamado “uno de los más grandes pensadores anarquistas del último medio siglo, y un historiador social pionero”. Fue un editor del periódico anarquista inglés Freedom entre 1947 y 1960, y el fundador y editor del periódico mensual anarquista Anarchy entre 1961 y 1970.

Desde 1952 a 1961, Ward trabajó como arquitecto. En 1971, se convirtió en el Jefe de Educación para la asociación de planificación Town and Country. Publicó profusamente acerca de educación, arquitectura y planificación urbana. Su libro más influyente fue El niño en la ciudad (1978), sobre la cultura callejera de los niños. Desde 1955-6, Ward fue profesor emérito de Vivienda y Política Social en la London School of Economics. En 2001, Ward fue nombrado Doctor Honorífico de Filosofía en la Universidad Anglia Ruskin.

CULTURA

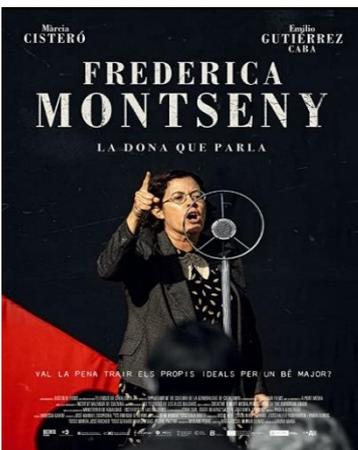
LIBROS: INSUMISAS: MUJERES QUE SE VISTIERON DE HOMBRE EN BUSCA DE IGUALDAD

Cuando la única forma de ser libre era vestirse como un hombre. ¿Qué tienen en común doncellas guerreras como Juana de Arco o Mulan, piratas como Mary Read y Anne Bonny, científicas de la talla de Hipatia de Alejandría, creadoras como Rosa Bonheur o Georges Sand y las poderosas reinas Hatshepsut y Cristina de Suecia? Pese a las dificultades de sus épocas, todas estas mujeres se atrevieron a rebelarse contra la sociedad y transgredieron la principal «norma» de género —la vestimenta— para escapar de un matrimonio no deseado, librarse de los roles de esposa y madre, monja, criada o prostituta, desarrollar su pasión, perseguir el amor, defender una causa, ejercer su autoridad, conseguir un trabajo, huir de la miseria o, sencillamente, salvar la vida con un estilo ameno y riguroso. Laura Manzanera recoge en este libro las vidas y hazañas de estas insumisas, que, no conformes con el destino que la sociedad les había impuesto, se rebelaron e hicieron historia.



Laura Manzanera. Colección: Principal Historia. 2021 240 págs. Rústica 23x15 cm ISBN 9788418216145

CINE: FEDERICA MONTSENY. LA DONA QUE PARLA.



Estimable aportación a la hagiografía libertaria, había expectación sobre la histórica anarcosindicalista Federica Montseny (1905-1994) que Laura Mañá (Ni Dios, ni patrón, ni marido, 2010) aborda desde la entrada de CNT en el Gobierno Republicano (1936), hasta su juicio por extradición en el exilio francés (1942). Hagiográfica al presentarla como lideresa, modesta, amable y educada, de correcto criterio ante las situaciones que se le plantean, sin entrar en la gama de ricos matices que ofrecerían sus más que significativas compañeras y compañeros de lucha. Estimable por no huir de la inquietante posición que mantiene en sus contradicciones por llegar como anarquista a ser ministra, su relación con Largo Caballero, sus roces con la intervención soviética, o su argumentación sobre los hechos de mayo de 1937. En definitiva, “Federica Montseny, la dona que parla” supera el reto al que se enfrentaba convertida en un digno tributo divulgativo a la todavía desconocida historia libertaria.

2021, España Dirección: Laura Mañá. Guion: Mireia Llinàs y Rafa Russo. Reparto: Màrcia Cisteró (Federica Montseny), Emilio Gutiérrez Caba (Largo Caballero), Iván Benet (Joan García Oliver), David Bages (Joan Peiró), Miquel Gelabert (Federico Urales/ Joan Montseny), Òscar Muñoz (Germinal Esgleas), Pep Ambròs (Marianet) y Fran Nortes (Juan López). Fotografía: Beatriz Sastre. Montaje: Paula González. Música: Vanessa Garde. Duración: 85 minutos.