

"Tener un hijo, plantar un árbol y escribir un libro, es fácil. Lo difícil es criar al hijo, regar el árbol y que alguien lea el libro"

NUEVO BOLETÍN SINDICAL CO.BAS

Con este primer número iniciamos la andadura de este boletín en el que intentaremos informar de lo que pasa en nuestro Sindicato, en nuestras Secciones Sindicales, en los temas del mundo laboral en general que nos puedan afectar de una u otra forma y también en los temas sociales en los que nos involucramos.

Todas y todos podemos contribuir a hacer este boletín aportando noticias, información de nuestras Secciones Sindicales o cualquier información que consideremos de interés para él.

Para ello solo tenéis que escribir a la dirección de correo comunicacionmadrid@cobas.es indicándonos el texto, imagen, enlace o lo que tengáis para que saquemos la información para plasmarla en el boletín.

También puedes escribirnos para proponer cualquier idea, mejora, crítica o lo que consideres necesario para mejorar el boletín y la comunicación entre todas y todos los que formamos el Sindicato.



OPINIÓN

GOBIERNE QUIEN GOBIERNE. pag.2

LO OCURRIDO EN IVECO NO ES UN CASO AISLADO, SE LLAMA PATRIARCADO. pag.4



SECCIONES SINDICALES

LAS TRABAJADORAS/ES DEL SAMUR SOCIAL DE MADRID DENUNCIAN UNA SITUACIÓN CRÍTICA DE ATENCIÓN A MENORES EN PLENA OLA DE CALOR. pag.5

LA SECCIÓN SINDICAL DE CO.BAS EN INDRA ENTREGA A LA EMPRESA UNA LISTA DE MEDIDAS PARA MEJORAR EL MEDIO AMBIENTE. pag.6

NOTICIAS LABORALES pag.8

ADOPTADA UNA NUEVA NORMATIVA INTERNACIONAL PARA ENFRENTAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO.

EL CONSTITUCIONAL IMPULSA LA IGUALDAD CON UN FALLO INÉDITO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA CONTRA LAS MUJERES.

EL SÍNDROME DEL EMPLEADO QUEMADO: CÓMO DEJAR DE ECHAR HUMO EN EL TRABAJO.

DENUNCIAS Y SENTENCIAS pag.9

ACCIDENTE IN ITINERE DE TRABAJADORA QUE SE DESVIÓ PARA DEJAR A SU HIJO EN CASA DE LOS ABUELOS UN DÍA NO LECTIVO.

SENTENCIA CONTRA LA EMPRESA INDRA SISTEMAS S.A. POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES AL NO ENTREGAR LA DOCUMENTACIÓN RELATIVA AL ERE DE 2016.

ESPECIALES pag.10

VOLVIMOS A ESTAR PRESENTES EN EL 8M.



ELECCIONES pag.11

INSTALAC. DEPORT. AYTO. MADRID
LIMPIEZA HOSPITAL DE ALCORCÓN

INDRA SOLUCIONES TI. Centro Miguel Yuste
NOKIA SPAIN

INDRA SOLUCIONES TI. Centro Anabel Segura

INDRA SOLUCIONES TI. Centro Julián Camarillo

PATRIMONIO NACIONAL. Intercentros

INDRA SOLUCIONES TI. Centro Arroyo la Vega

GOBIERNE QUIEN GOBIERNE

Nuestra confianza está en la lucha

Mientras prosigue inexorable el sofocante verano, la conformación del nuevo gobierno sigue caminando por el sendero de lo incierto.

Más allá del juicio que nos merezca el desenlace de este inacabable ciclo electoral y del gobierno que se conforme, lo cierto es que ningún gobierno, sea el central, local o autonómico, tiene garantizado esa estabilidad que, desde la Troika, la Patronal y los grandes medios de comunicación reclaman con pasión. **Si patronal y gobiernos pusieran en la búsqueda de la estabilidad laboral y económica de las familias más humildes el 1% de la pasión que ponen en la búsqueda de la estabilidad política, este mundo sería una maravilla.**



Pero en semejante desequilibrio por lo que a cada cual apasiona está la respuesta al interés que cada uno persigue. *“Desde CEOE reiteramos la necesidad de que se alcance un entorno institucional que asegure la estabilidad social y política”*, afirma la gran patronal. Desde 2015 tienen “aparcadas” las reformas estructurales que tanto desean, esencialmente la de las pensiones y la laboral. Son sabedores además de que las perspectivas económicas, la situación política, en particular con Cataluña y el cuadro internacional no auguran tranquilidad. Y lo que es peor para ellos, por las rendijas de las crisis económicas y políticas no resueltas, amenaza con colarse el descontento social. Por ello el reclamo patronal de estabilidad es unánime.

Más allá del juicio que nos merezca el desenlace de este inacabable ciclo electoral, para las y los trabajadores la estabilidad tiene otro sentido y otros anhelos y por tanto la atención **deberíamos**

ponerla en indagar las pretensiones de los que se postulan como gobierno.

El cuadro económico y político no es halagüeño. Vivimos en una economía cada día más dependiente del exterior; hay una deuda pública que se sitúa en 1.200.258 millones (el 98,7% del PIB); con una creciente crisis industrial; más de 3,2 millones parados y un subempleo creciente de la mano de la precariedad, los contratos a jornada parcial y salarios de miseria.

En lo que va de año, el número de trabajadores/as afectados por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) creció un 64,2% más que en el mismo periodo de 2018. Destaca en ello *el sector industrial* con un 156,8% más de afectados/as.

Las demandas por despido presentadas ante los Juzgados de lo Social durante el primer trimestre del 2019 ha sido la cifra más alta en cinco años. Hay que añadir a este cuadro a los trabajadores/as de la Administración Pública, porque más de 700.000 ven amenazados sus puestos de trabajo, por un ERE encubierto firmado por el Gobierno con la burocracia sindical de CCOO y UGT.

Y no podemos olvidar que al final del 2018 se superarán los 70.000 desahucios en España. Los peores datos de la historia, cerca de 192 desahucios diarios.

Traen las reformas en una Mochila

El Gobierno de Pedro Sánchez durante su mandato no cumplió con la derogación de la reforma laboral, ni de la Ley Mordaza, ni con la plataforma (que afirmaron que apoyaban) de las y los pensionistas. Peor aún, el pasado 4 de abril el PSOE se abstuvo en la votación del Parlamento Europeo que aprobaba el “reglamento del producto paneuropeo de pensiones individuales (PEPP)”, la llave para eximir a los Estados de un plan de pensiones públicas dignas y sustituirlas por fondos privados de capitalización.

Tanto en la Agenda del cambio como en el Programa de reformas remitido por el gobierno de Pedro Sánchez a la Unión Europea, aparece como propuesta la denominada *Mochila austriaca*. Una propuesta que no es novedosa, la intentó imponer Rodríguez Zapatero en el 2010, aunque la crisis la mandó al traste, y formó parte del finalmente frustrado acuerdo de legislatura PSOE-Ciudadanos.

La llamada mochila austriaca, es en realidad un plan para ir liquidando el sistema público de reparto y sustituyéndolo por un *fondo privado de capitalización*. En Austria, de donde toma el nombre este modelo, no existe ni el sistema público de pensiones, ni la indemnización por despido. Cada trabajador/a va cargando en su "Mochila" todos los años el 1,5% de su salario bruto, esté en la misma empresa o haya cambiado. Esa cuantía equivale aproximadamente a unos 9 días de salario por año trabajado.

De ahí que la célebre "derogación de la reforma laboral" haya caído en el olvido, porque **la Mochila austriaca es precisamente la gran reforma laboral**, la llamada a suprimir (de golpe o gradualmente) la actual forma de indemnización por despido. **Una Mochila que se promete un suculento negocio para Bancos y especuladores**, ya que son eso: fondos de capitalización.

Hacer verdad que "gobierno quien gobierne, los derechos se defienden"

Se utilizó el voto del miedo ("parar a la extrema derecha") para volver a resucitar a un Partido comprometido hasta la medula con los recortes sociales y de los derechos democráticos. Con todo el respeto a los trabajadores/as que los votaron, el gobierno de Pedro Sánchez no es más que la cara amable de un gobierno patronal, guante de seda y puño de hierro.



Sánchez no viene con un pan debajo del brazo sino con una Mochila que le han encargado traer desde la Troika, la banca y la patronal. Por ello no puede merecer la menor confianza de los trabajadores/as.

Mientras, en estos días, ni el tórrido verano impide luchas como la de los metalúrgicos vascos y se anuncian ya movilizaciones en otoño en defensa de

lo público y hasta una huelga internacional *Por el Clima* el 20 de Septiembre.



Nada indica que las y los pensionistas se van a resignar a no exigir la pensión mínima de 1.084€, la subida del IPC o las pensiones garantizadas por los Presupuestos Generales del Estado y abracen sin más la Mochila austriaca. Nada indica que las mujeres se resignen a la brecha de género, a las pensiones de hambre o a seguir sumando asesinadas mientras se regatean recursos económicos, medios prácticos para combatir la violencia machista, al tiempo que se regalan generosamente "declaraciones" pomposas

No creemos que las trabajadoras/es temporales de la Administración Pública renuncien sin mover una pestaña a defender sus puestos de trabajo y a exigir por todas las vías la fijeza en el puesto de trabajo.

Y qué decir de las/os catalanes ¿aceptarán sumisos la cárcel para sus presos y renunciarán al derecho a decidir?

Y lo vista Pedro Sánchez como lo quiera vestir, de *nuevo Estatuto o de Mochila austriaca*, la nueva reforma laboral ¿no va a tener oposición social?

No podemos aceptar la "indefensión aprendida", ni los cheques en blanco a gobierno alguno, ni la pasividad en espera de un milagro, o simplemente pretendiendo "solucionar las cosas" empresa a empresa. Aquí la única confianza debe ponerse en la lucha y reafirmar que "gobierno quien gobierne los derechos se defienden".

Por eso desde **co.bas** estamos y estaremos por unir esfuerzos junto a las Marchas de la Dignidad, a la Coordinadora en Defensa del Sistema Público de Pensiones, a las organizaciones del Sindicalismo de clase alternativo, a las organizaciones feministas, estudiantiles... para que pasado agosto baje el termómetro, pero se caliente ¡y mucho! el clima social.

Ángel Luis Parras

LO OCURRIDO EN IVECO NO ES UN CASO AISLADO, SE LLAMA PATRIARCADO

Tras los hechos acontecidos en IVECO, donde una compañera acabo con su vida por el acoso sexual y por razón de sexo que sufrió por parte de la dirección y plantilla de IVECO, desde Co.bas queremos manifestar:

- Que Verónica fue víctima de todas las personas que compartieron, difundieron y visualizaron el video.
- Que la libertad de hacer con tu cuerpo o tu vida está por encima de la moralidad a la que las mujeres nos vemos sometidas cuando ejercemos libremente nuestro derecho a expresar nuestra sexualidad de todas las formas posibles.
- Que como empresa, IVECO tendría que haber tomado medidas urgentes para sancionar, reprobar y paralizar el acoso que padecía Verónica.
- Como compañeros/as, deberían de haberse negado a visualizar o compartir el video de contenido íntimo para no ser cómplices y participes del acoso, denunciando la situación y apoyando de esta forma a su compañera.
- Como Comité de Empresa, no deberían de haberse limitado a "hablar con la empresa del asunto" sino que tendrían que haber abordado la situación de acoso como algo prioritario y urgente, exigiendo medidas cautelares de apoyo y protección a Verónica.

Por todo ello, desde Co.bas vemos necesario, realizar este comunicado, con el objetivo de clarificar cual debería de ser el posicionamiento de todas las personas que pertenecemos a esta organización:

- Desde Co.bas no se tolerará ningún comportamiento que conlleve acoso sexual o por razón de sexo, por ello, cualquier conocimiento de dicha situación se denunciará y se brindará a la persona afectada todo el apoyo que necesite.
- Estamos en contra que los estereotipos patriarcales donde nos dicen a las mujeres como, cuando y con quien debemos usar nuestro cuerpo, defendiendo la libertad sexual de todas

las personas sin que puedan ser juzgadas por ello.

- Desde Co.bas exigimos de forma urgente y obligatoria, que en todas las empresas se implanten Planes de Igualdad y protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, de forma efectiva y con seguimiento periódico del mismo.

Como afiliados/as y delegados/as de Co.bas, tenemos la obligación de denunciar, condenar y paralizar cualquier comportamiento machista del que podamos ser testigos, ya que si no lo hacemos, nos convertiremos en cómplices. La erradicación del machismo es una lucha que compete a toda la clase trabajadora, necesitando las mujeres el apoyo y alianza de sus compañeros.

Nuestro más sincero apoyo a los familiares y amistades de Verónica.

Elena Fernández
 Responsable Secretaría de la Mujer Co.bas Madrid



LAS TRABAJADORAS/ES DEL SAMUR SOCIAL DE MADRID DENUNCIAN UNA SITUACIÓN CRÍTICA DE ATENCIÓN A MENORES EN PLENA OLA DE CALOR

Según nos explican los y las trabajadoras sociales, debido al desbordamiento y la falta de recursos llevan semanas dejando a familias con menores en la calle, exponiéndoles a situaciones extremas de calor en la ciudad de Madrid. Solo unos pocos con sus familias han conseguido refugiarse en la entrada de la Central de SAMUR Social, donde hay sombra.

Ginebra, la Carta Social Europea, la Constitución Española o la Ley de Asilo de 2009.

Es una situación que se repite año tras año, gobierne quien gobierne el estado o el ayuntamiento. A pesar de que se sigue desplazando y desahuciando a la gente, el sistema de asilo y refugio, dependiente de los ministerios de Trabajo y



Tan crítica es la situación que nos dicen que a pesar de estar dentro de un recinto privado sin autorización, la policía se niega a desalojarlos porque sería ponerles en una situación de alto riesgo para sus vidas. Se permite, eso sí, su permanencia en la calle, pero no tienen acceso a agua, aseo, alimentación o un lugar donde descansar dignamente.

¡Las citas para la solicitud de asilo se están dando para final de año!

¿Y mientras tanto?

El Ministerio del Interior no da una respuesta, Cruz Roja está colapsada y la única información que se les da a los menores y a sus familias desde el Ayuntamiento de Madrid es que acudan al SAMUR Social donde se les acogerá, cuando realmente no es así, porque en estos momentos SAMUR Social no tiene capacidad de respuesta a esta situación, que se repite cíclicamente mientras todas las administraciones miran a otro lado.

La situación, en voz de las y los trabajadores sociales, no sólo es una situación absolutamente desgarradora, sino que supone una vulneración de las leyes internacionales, europeas y españolas: desde el artículo 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta la Convención de

de Interior y las organizaciones encargadas proporcionar una primera atención, no parece que interese encontrar solución a las familias que hacen largas colas para solicitar asilo y no tienen lugar donde dormir debido a la falta de recursos en la red de albergues.

Necesitamos dar visibilidad a esta situación de inhumanidad absoluta, necesitamos que las administraciones se responsabilicen de sus competencias y que aúnen esfuerzos para darle respuesta.

La prioridad ha de ser proporcionar una vida digna a las personas.

Desde esta noche a las 22:00 habrá personas sensibilizadas con la situación de estas familias en la carrera de San Francisco 10, sede Central de SAMUR Social en señal de protesta. Ningún niño/a debería vivir esta situación.

Desde co.bas trasladamos esta convocatoria de las trabajadoras y trabajadores del SAMUR Social, y os animamos a que la divulgéis para que entre tod@s consigamos cambiar esta situación.

Mientras se reparten los sillones y se discute si la bandera a un lado o a otro, la gente sigue sufriendo en la calle. No es política, es perversión.

LA SECCIÓN SINDICAL DE CO.BAS EN INDRA ENTREGA A LA EMPRESA UNA LISTA DE MEDIDAS PARA MEJORAR EL MEDIO AMBIENTE

Las compañeras y compañeros de la Sección Sindical de co.bas en Indra han entregado a la empresa un listado con una serie de medidas con el claro objetivo de contribuir en la mejora y el cuidado del medio ambiente.

REDUCCIÓN DE EMISIONES, USO ENERGÉTICO Y OTRAS MEDIDAS

- Aumentar plazas VAO.
- Flexibilidad horaria para que se puedan poner de acuerdo trabajadores que viven cerca.
- Ayuda en compra vehículos eléctricos o híbridos.

Endesa ha realizado una oferta con vehículos eléctricos y buena parte de los trabajadores se han apuntado a ella. Indra tiene cargadores eléctricos, podría hacer algo similar, como instalar a coste "cero" o a precio de coste en los hogares de los trabajadores esos cargadores, o incluso en los lugares de trabajo.

- Rutas: desde puntos, por ejemplo, Av. América, Renfe....
- Lanzaderas: desde Renfe.
- Fomentar uso de bici con:
 - Carriles bici desde Renfe o metro.
 - Aparcamientos de bicicleta seguros y anti robo.
- La Empresa podría invertir en energías limpias y aplicar las soluciones más innovadoras de Energía en las oficinas, a modo de laboratorio de innovación.
- Apagado automático de los equipos que no se estén utilizando, sobre todo en fines de semana.



- Como parte del programa Change from the Core, no hay ninguna iniciativa dentro de este programa que haya valorado el impacto medioambiental de una gran empresa como Indra. Motivaría formar parte de una compañía que hace lo posible por reducir su huella ecológica, y la imagen exterior sería muy positiva.

- Controlar la procedencia de los componentes de los equipos electrónicos que compra Indra o directamente comprar Fairphone (estaño y tantalos libres de conflicto procedentes de Congo, y oro certificado).

ELIMINACIÓN DE PLÁSTICOS Y OTRAS MEDIDAS

- Eliminación de tapas de café.
- Eliminación de palitos de plástico, sustituirlos por madera.
- Recipiente de ensaladas, films de plástico, vasos, platos donde se usen.
- Modificar cubiertos de plástico, de varios usos o de otro material.
- Regalar taza y botella de cristal, marca Indra, a los trabajadores (doble medida, de eliminación de plásticos y de aumentar la concienciación).
- Adaptar máquinas para venta de líquido sin vaso.
- No poner máquinas de café con cápsulas de plástico.
- Fomentar la venta de productos a granel.
- Reducir los productos desechables lo máximo posible.
- Utilizar bolsas reciclables.
- Utilizar servilletas de tela con servicio de lavandería Reciclado.
- Eliminación de botellas pequeñas, (favoreciendo las fuentes y las tazas).
- Poner jarras de agua y vasos de cristal para las visitas en lugar de botellas.
- Pegatinas concienciadoras del uso del agua, así como de las servilletas o rollo de papel.
- Eliminar las plantas de plástico.



- Que pongan ceniceros: los compañeros que fuman no tienen ningún cuidado de tirar las colillas en las papeleras de la calle. Y, para evitar la gran contaminación que provocan las colillas, contactar compañías como TerraCycle, que transforma residuos de cigarrillos en diversos materiales y productos, como fertilizantes, papel reciclado, pallets o embalajes.

INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

- También es necesario que la Empresa promueva (mediante correos o noticias de la Indraweb, por ejemplo) la necesidad de reducir el consumo de plásticos y de implicarnos más en la disminución de residuos, el correcto reciclado y la reutilización.

- Mantener la sensibilización y concienciación de todos nuestros empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación activa, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de fomentar la mejora continua.

RECICLADO

- Posibilidad de reembolso en reciclaje de botellas, latas...

- Mejora del reciclado: identificación de cubos con tipo de residuo a eliminar, la gente no sabe dónde tiene que tirar los vasos de cartón, tiran todo junto.

- Nos piden que estén más cerca los cubos, porque cuando vas cargado con la bandeja es complicado ir de un lado a otro con ella.

- Nos piden que se concencie más a todo el mundo,

que se haga un verdadero esfuerzo desde Indra. Sobre todo con el tema del reciclado.

- La Empresa tendría que asegurar que está gestionando correctamente la separación de residuos en todos sus centros.

- Nos piden poner más contenedores de reciclaje de envases en los pasillos.

¿Dónde tiro "el resto de cosas", como metálicas no envases (grapas, clips) o dónde tiro un boli gastado?

- Reciclado de folios: no existe.

- Sería interesante una política de uso de papel reciclado en determinadas impresoras, reutilización de papel, reciclado de papel, etc.

- Impresión con tóner en B/N o modo borrador por defecto.

- Uso de bolsas de papel con fines solidarios.

- Uso de libretas corporativo con papel/cartón reciclado.

- Instalar en los centros puntos de recogidas de pilas y bombillas/halógenos.

- Contenedor de compost.

- Retirar todas las papeleras que están junto a las mesas, se elimina el que no reciclen y se ahorra la bolsa que meten dentro de cada una.

- Favorecer el máximo tiempo de uso de los equipos electrónicos, contactar con ONG's que puedan quedarse con aquellos que ya no sean útiles y puedan reciclar el coltán.

ADOPTADA UNA NUEVA NORMATIVA INTERNACIONAL PARA ENFRENTAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó hoy un nuevo Convenio y una Recomendación complementaria para enfrentar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

El Convenio sobre violencia y acoso, 2019 , y la Recomendación sobre violencia y acoso, 2019 , fueron adoptados por los delegados en el último día de la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, celebrada en Ginebra. Se emitieron 439 votos a favor de la aprobación del Convenio y 7 en contra, y se produjeron 30 abstenciones. La Recomendación se aprobó con 397 votos a favor, 12 en contra y 44 abstenciones.

En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo "pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos... y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este". La "violencia y el acoso" se definen como comportamientos, acciones o amenazas "que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico". Por otro lado, se recuerda a los Estados Miembros que tienen la responsabilidad de promover un "entorno general de tolerancia cero".

Seguir leyendo en:
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm

EL CONSTITUCIONAL IMPULSA LA IGUALDAD CON UN FALLO INÉDITO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA CONTRA LAS MUJERES

El Tribunal Constitucional ha dado un paso contra la desigualdad en su reciente fallo sobre las pensiones de trabajadores a tiempo parcial inédito hasta ahora: incorporar expresamente la discriminación indirecta de género como elemento para anular una norma por no respetar la Carta Magna. El Tribunal tomó la iniciativa y planteó una cuestión interna de inconstitucionalidad con esta perspectiva de género a propósito de un recurso de amparo de un profesor de universidad que consideraba que el cálculo de las pensiones a tiempo parcial era discriminatorio, pero respecto a los empleados con contratos a tiempo completo.

La Sala Segunda del Constitucional elevó esta consulta interna al Pleno del Tribunal para que

analizara no solo si había discriminación entre los trabajadores a tiempo completo y los que tienen jornadas parciales en este cálculo de las pensiones de jubilación, sino también si la vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley recogida en el artículo 14 de la Constitución se debía a una discriminación indirecta por razón de sexo.



En el Ministerio de Trabajo explican que los servicios jurídicos de la Seguridad Social están estudiando la sentencia del Constitucional, para analizar su repercusión en el método de cálculo de esta pensión y «trabajar desde ya en los plazos de aplicación», que en cualquier caso será a partir de la publicación de la resolución judicial en el BOE.

Seguir leyendo en:
https://www.eldiario.es/economia/Constitucional-pensiones-discriminacion-indirecta-argumento_0_916909119.html

<https://www.cobas.es/anulada-la-forma-de-calcular-las-pensiones-de-jubilacion-en-el-trabajo-a-tiempo-parcial-por-ser-discriminatoria-para-las-mujeres/>

EL SÍNDROME DEL EMPLEADO QUEMADO: CÓMO DEJAR DE ECHAR HUMO EN EL TRABAJO

Enfrentarte cada día a un jefe que no escucha, a su incapacidad para aportar valor a la compañía y a su equipo, al mal reparto de los incentivos económicos o al tiempo que dedicamos a formar talento joven para que luego lo dejen ir por carecer de un proyecto. Estas son situaciones que producen un desgaste y una apatía insufribles", confiesa un mando intermedio de una gran compañía que pide anonimato y reconoce: "Estoy muy quemado". Lo que también asevera Cristina García, técnica en prevención de riesgos laborales: "Trabajo con demasiada presión. En mis evaluaciones es difícil contentar a todos: empresa, trabajadores y sindicatos, con el agravante de que un riesgo no valorado puede acarrear responsabilidad penal".

Seguir leyendo en:
https://elpais.com/economia/2019/06/11/actualidad/1560269922_158486.amp.html?id_externo_rsoc=TW_CC&twitter_impression=true

ACCIDENTE IN ITINERE DE TRABAJADORA QUE SE DESVIÓ PARA DEJAR A SU HIJO EN CASA DE LOS ABUELOS UN DÍA NO LECTIVO

La trabajadora accidentada, enfermera de profesión, tenía programadas dos citas domiciliarias antes de su incorporación a su centro de trabajo en un ambulatorio, y **en el trayecto que va desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo**, se desvió para dejar a su hijo al cuidado de los abuelos. Para el TSJ País Vasco, en sentencia 112/2019, de 15 de enero (Rec. 2505/2018), aunque no forma parte del camino habitual, no rompe el nexo causal.

Fue inmediatamente después de haber dejado a su hijo en el domicilio de sus padres, y cuando salía de la localidad de residencia de éstos cuando **el coche que circulaba detrás de ella colisionó por alcance, sufriendo la enfermera lesiones que motivaron su baja por "cervicalgia postraumática"**, que no puede ser calificada como contingencia derivada de enfermedad común, sino como accidente de trabajo.



Esta desviación en el trayecto habitual no puede considerarse ajena a una concausa laboral porque para poder acudir y ejecutar su trabajo, era del todo necesario conciliar su vida familiar lo que exigía procurarse los medios para el cuidado de su hijo, máxime en un caso como el presente en el que el accidente de circulación tiene lugar en un día no lectivo del hijo de la accidentada. Además, el tiempo invertido no fue excesivo como para romper el nexo causal necesario.

El TSJ estima el recurso y reconoce el accidente del que deriva la incapacidad como accidente de trabajo in itinere porque como ya ha indicado el Supremo, la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social y ésta ha revelado nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de éste en el hogar familiar, que imponen unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a realizar continuos ajustes.

Visto en : <http://noticias.juridicas.com/>

SENTENCIA CONTRA LA EMPRESA INDRA SISTEMAS S.A. POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES AL NO ENTREGAR LA DOCUMENTACIÓN RELATIVA AL ERE DE 2016

Tras la denuncia que **interpuso el Coordinador de la Sección Sindical del Sindicato co.bas Miguel Gómez de la Torre contra INDRA SISTEMAS S.A.** el 1 de 10 octubre de 2015 por la falta de información sobre el ERE, la Inspección de Trabajo requirió la empresa para que procediera a la entrega de la información solicitada.



INDRA SISTEMAS S.A. se opuso al requerimiento de la Inspección de Trabajo y la Sección Sindical de CGT instó el cumplimiento del requerimiento.

Inspección de Trabajo levantó acta de infracción y propuso imponer a INDRA SISTEMAS S.A. una sanción por falta grave que conllevaba una multa de 6.250 euros. Por resolución del Director de los Servicios Territoriales de Barcelona fue confirmada la sanción propuesta.

Después de todos estos trámites y tras una demanda interpuesta por CGT, el Juzgado de lo Social nº 2 de Barcelona en la sentencia nº 90/2019 en procedimiento por TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES declara que INDRA SISTEMAS, S.A. al no proceder a la entrega a la parte demandante de la documentación íntegra relativa a la aplicación del acuerdo, ha vulnerado lo dispuesto en el art. 28.1 de la Constitución Española, y condena a la empresa al cese inmediato de la conducta vulneradora, con entrega de la documentación interesada y **a indemnizar a la parte demandante por los perjuicios derivados por la vulneración de su derecho a la libertad sindical con la cantidad total de SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN EUROS (6.251 EUROS) por daños morales.**

VOLVIMOS A ESTAR PRESENTES EN EL 8M

El 8M estuvimos presentes otra vez en la calle, primero a través de las distintas concentraciones en nuestras empresas: Samur Social, FNAC, Indra, RivaMadrid, etc., y luego en la manifestación que congregó a cientos de miles de personas en Madrid. La lucha feminista superaba así todas las

expectativas otra vez, no solo por las cifras de asistentes, sino porque los himnos, las pancartas y las caras de todas nuestras hermanas volvieron a conseguir ponernos los pelos de punta por la emoción de estar formando parte de algo tan grande.



RESUMEN DE LAS ÚLTIMAS ELECCIONES SINDICALES EN LAS QUE HA PARTICIPADO CO.BAS

INSTALAC. DEPORT. AYO. MADRID

8/MAY/2019

Estrenamos representación y con buenos resultados, ya que en el colegio de especialistas y no cualificados co.bas ha sido el sindicato más votado, obteniendo además un delegado en oficinas.

UGT.....5 del.
 CCOO.....5 del.
 CGT.....4 del.
 CO.BAS.....3 del.
 CESIF.....3 del.
 CITAM.....3 del.
 SOL.OBRERA.....2 del.
 CESIT.....1 del.

LIMPIEZA HOSPITAL DE ALCORCÓN

8/MAY/2019

Las trabajadoras no solo han vuelto a apostar mayoritariamente por el sindicalismo alternativo, asambleario y combativo que propone co.bas sino que lo han hecho con más fuerza que en las pasadas elecciones.

CO.BAS.....3 del.
 CCOO.....1 del.
 UGT.....1 del.

INDRA SOLUCIONES TI Centro Miguel Yuste

4/JUN/2019

Primera participación en este centro para co.bas con un buen resultado.

USO.....7 del.
 CIGI.....6 del.
 CGT.....3 del.
 UGT.....3 del.
 CCOO.....2 del.
 CO.BAS.....2 del.
 ASIT.....2 del.

*CIGI. Escisión de CGT
 ASIT. Escisión de UGT
 USO. Escisión de CCOO

NOKIA SPAIN

6/JUN/2019

Nuestro sindicato entra en el comité de empresa de la multinacional finlandesa con el objetivo de luchar por el mantenimiento del trabajo y la mejora de las condiciones laborales como objetivos básicos.

CCOO.....9 del.
 UGT.....8 del.
 CO.BAS.....4 del.

INDRA SOLUCIONES TI Centro Anabel Segura

12/JUN/2019

Mantenemos los 6 delegados que teníamos en este centro y nos consolidamos como primer sindicato.

CO.BAS.....6 del.
 USO.....5 del.
 CCOO.....4 del.
 CGT.....4 del.
 PROGRESA.....3 del.
 UGT.....1 del.

*PROGRESA. Escisión de UGT

INDRA SOLUCIONES TI Centro Julián Camarillo

13/JUN/2019

Conseguimos 3 delegados en un centro en el que se fusionaban dos empresas con dos comités.

USO.....7 del.
 CCOO.....7 del.
 UGT.....1 del.
 CO.BAS.....3 del.
 CGT.....4 del.

PATRIMONIO NACIONAL Intercentros

19/JUN/2019

Primeras elecciones sindicales en las que participamos en Patrimonio y entramos con 3 delegados.

USO.....5 del.
 CSI-F.....4 del.
 CGT.....4 del.
 CO.BAS.....3 del.
 UGT.....3 del.
 CCOO.....2 del.

INDRA SOLUCIONES TI Centro Arroyo la Vega

25/JUN/2019

Conseguimos mantenernos a pesar de las fugas de delegados.

CCOO.....10 del.
 CO.BAS.....6 del.
 CGT.....5 del.
 UGT.....3 del.
 USO.....3 del.

VOTA CO.BAS

DAÑOS COMO CONSECUENCIA DEL CALOR ¿QUÉ HACER?**QUEMADURAS Y ERUPCIONES CUTÁNEAS:** enrojecimiento, escozor y/o picores

Retirarse del sol

Acudir a la mutua, sobre todo si la quemadura es grave

Aplicar crema para las quemaduras leves, si no se es alérgico/a

Vigilar posibles infecciones, y en este caso acudir de nuevo a la mutua.

CALAMBRES: espasmos (movimientos involuntarios de los músculos), dolores musculares en brazos, piernas y abdomen

Parar la actividad y descansar en lugar fresco

Si no remiten los síntomas, avisar al servicio de urgencias 112

Evitar la actividad física intensa durante varias horas

Beber agua, zumos y bebidas isotónicas

AGOTAMIENTO POR CALOR: debilidad y fatiga, mareos y dolor de cabeza, náuseas, taquicardia, desmayo

Trasladarse a lugar fresco

Avisar al servicio de urgencias 112

Tumbar y abanicar

Aflojar la ropa

Refrescarse con agua, zumos o bebidas isotónicas

GOLPE DE CALOR: taquicardia, tensión arterial elevada, cese de sudoración, dolor intenso de cabeza, confusión y desmayo

Retirar rápidamente al afectado/a del calor

Avisar al servicio de urgencias 112

Tumbarle y enfriar el cuerpo con paños fríos o ducha fría

CONSEJOS EN ÉPOCAS DE CALOR ELEVADO

Evitar conducir en las horas de más calor

Beber agua con frecuencia aunque no se tenga sed

Evitar comer mucho y comidas grasientas

Tomar muchas frutas y verduras

No tomar alcohol, bebidas con cafeína o muy azucaradas

Usar ropa de verano, de tejidos frescos y colores claros

Protegerse la cabeza con gorra o sombrero

Leer más en: <https://www.cobas.es/estres-termico-derechos-de-los-trabajadores-as-en-condiciones-de-calor-muy-elevado/>**co.bas****co.bas Madrid**✉ cobasmadrid@gmail.com🌐 www.cobas.es🐦 [@cobas_Madrid](https://twitter.com/cobas_Madrid)📘 [cobasMadrid](https://www.facebook.com/cobasMadrid)

📧 cobasMadrid

📍 C/ Moratines nº22, esc 1ª 1ºB
Metro Embajadores o Acacias
28005 Madrid

☎ 915277406

📠 915301167

Comunicación co.bas Madrid✉ comunicacionmadrid@cobas.es

Co.bas es un sindicato de clase, asambleario, participativo, sin subvenciones estatales por lo que tiene independencia económica de los poderes públicos y privados, donde son los trabajadores y las trabajadoras quienes toman las decisiones y no una "cúpula" sindical.

