

La pluma y la tuerca



ww.cgtmetalmadrid.com

Nº 1 Julio de 2020 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“El elemento más violento en la sociedad es la ignorancia”
- Emma Goldman -

Desde el SP de CGT Metal Madrid os queremos presentar LA PLUMA Y LA TUERCA, el nuevo boletín mensual de nuestro sindicato.

LA PLUMA Y LA TUERCA nace con la finalidad de acercar y unir en una misma línea la lucha social y laboral, creado así un bloque de información que sirva como herramienta de acción y transformación social.

Encontraréis temas de derecho laboral, formación, acción social, mujer y un resumen de movilizaciones.

Nos gustaría haceros partícipes, tanto a lxs afiliadxs como a las secciones sindicales. Por ello hemos abierto las secciones EN EL TAJO para las contribuciones de las secciones sindicales y la sección INCISIVO Y EXCESIVO donde lxs afiliadxs podéis mandar vuestras opiniones sobre el tema que creáis conveniente enviando vuestro artículo a comunicacion@cgtmetalmadrid.com.

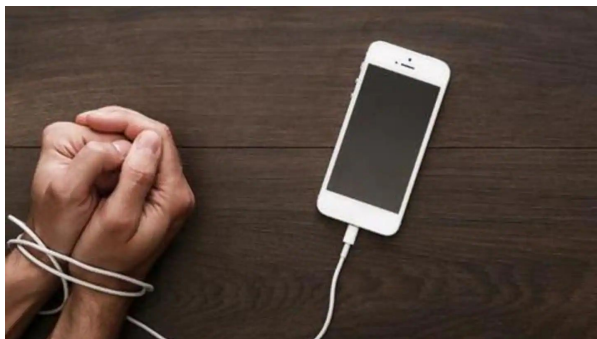
Esperemos que sea de vuestro interés y difundáis entre vuestros contactos.

En este número

Control horario, desconexión y teletrabajo	2
Actualización web in-formaciónCGT	3
Autogestión de Nissan; donde empieza el futuro	4
La representación de los trabajadores	5
Comentarios sobre el Ingreso Mínimo Vital (IMV)	6
Racismo institucional y violencia policial	7
Las enseñanzas de la crisis de las residencias	8
Las 3 heridas	9



Control horario, desconexión y teletrabajo



El uso intensivo del teletrabajo ha puesto de manifiesto la necesidad de exigir el cumplimiento de del control de presencia y desconexión digital en las empresas.

Todas las empresas españolas tiene la obligación de llevar a cabo un registro diario de la jornada de sus empleados desde que, el 12 de mayo de 2019, entrará en vigor la denominada Ley de Control Horario ([RDL 8/2019](#)). Su objetivo era acabar con las horas extra no remuneradas ni cotizadas.

Hasta ese momento, y según la encuesta de población activa, el 50% de los trabajadores afirmaba que trabajaban más de 40 horas a la semana, pero hay voces que elevan esta cifra hasta el 90%.

El control horario de empleados [debe realizarse](#) de manera fiable, veraz y no alterable. Las horas de más registradas un día se pueden descontar haciendo menos otra jornada. El sumario de horas extra se computa cuando no ha habido compensación, de manera integral más que día por día.

La desconexión digital en el ámbito laboral está regulada en el [artículo 88 de la Ley Orgánica 8/2019](#) nos da derecho a disponer de horas de ocio, trabajemos en casa o desde la oficina. Se buscaba garantizar el tiempo de descanso fuera de la jornada laboral evitando que el trabajador se vea obligado a contestar correos, WhatsApps, llamadas, etc.. Para garantizar este derecho cada empresa ha de

crear un protocolo interno teniendo en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores, la actividad de cada empleado y los motivos legítimos para utilizar estas comunicaciones fuera de la jornada laboral.

Un [estudio de Infojobs](#) ya indicaba que en el 2017 “El 51% de la población activa española afirma responder correos electrónicos y atender llamadas de trabajo durante las vacaciones o en fines de semana.” Sentirse en la obligación de responder o creer que el puesto lo requiere son los principales motivos para hacerlo. La normalización de la hiperconectividad causa estrés y ansiedad.

Se trata de un problema de salud laboral. Estar siempre conectados crea dependencia y estrés laboral, algo que sufren el 51% de los trabajadores según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral. Y es un problema más grave para los empleados más jóvenes. Según un estudio de Adecco un 36,2% de los empleados no conseguía desconectar, mientras que en los menores de 25 años el porcentaje sube hasta el 44,4%.

¿Qué ha pasado? Ha habido un cambio de contexto que nadie esperaba: la pandemia mundial de COVID-19. Por razones sanitarias las empresas han tenido que adoptar como modelo laboral para sus empleados el

teletrabajo improvisando un sistema para seguir en funcionamiento y en la mayoría de los casos sin afrontar el control horario o el derecho a la desconexión. Si el trabajo en remoto se impusiera vuelta a la normalidad, ya sin un contexto de confinamiento, deberían implantarse determinadas políticas de teletrabajo y de prevención de riesgos laborales más concretas.

La digitalización de los puestos de trabajo está generalizada. Según los [estudios de la OSHA del 2019](#) en el ámbito europeo más del 80% de los puesto de trabajo tienen ordenadores fijos

y más de un 70% dispositivos portátiles. [Según el Banco de España](#) el porcentaje de ocupados que, al menos ocasionalmente, trabajan desde su residencia ascendía al 8,3 % en 2019 pero como consecuencia del impulso que el teletrabajo ha tomado en la crisis se identifica el potencial de esta forma de trabajo en diferentes sectores y colectivos y estima que el 30 % de los ocupados podría teletrabajar.

El Ministerio de Trabajo ha abierto una [Consulta Pública](#), en la que ha [participado CGT](#), para recabar aportaciones de cara a elaborar una futura Ley de Teletrabajo.

¿Cuál es el principal motivo por el que consultas e-mails o llamadas de trabajo durante tus vacaciones?



Actualización web in-formaciónCGT



Se ha actualizado <https://in-formacioncgt.info/> con todos los contenidos de Formación y Jurídica que se realizan desde el Comité Confederal.

La web in-formaciónCGT, donde estarán todos los contenidos de Formación y Jurídica que se realizan desde el Comité Confederal. Estos contenidos están ordenados por:

Escuela de Formación

- Cursos Confederales
- Centralizados
- Descentralizados
- Manuales de Formación
- Otros Cursos

Jurídico Sindical

- Guías
- Boletines
- Informes
- Acuerdos confederales
 - Conferencia Sindical
 - Congresos Congreso
 - Pleno

"Legislación"

- Leyes
- Laborales
- Represivas
- Normativa UE
- Convenios(En actualización)
- Acuerdos Marco
- Jurisprudencia

Autogestión de Nissan; donde empieza el futuro



Contra el cierre de Nissan y la destrucción de más de 23.000 la única opción es la lucha que están llevando los trabajadores tanto de la empresa principal como de las auxiliares y el apoyo sindical y social a su lucha que es la de todos.

Solo la movilización y organización de las personas trabajadoras puede servir para frenar la agresión de la multinacional contra sus empleados y contra toda la sociedad de la que ha estado viviendo. Nissan ha de garantizar el mantenimiento de todos los empleos tanto tanto en la empresa principal como en las empresas proveedoras y subcontratas. El cierre de Nissan dicen [va a costar unos 1.000 millones](#), nada comparable con el coste humano para 25.000 familias ni con los [11.000 millones de beneficios que tuvo el grupo en el 2018](#). Las diversas administraciones han de comprometerse con sus ciudadanos y hacer efectivo el retorno de las subvenciones de más de 180 Millones con la que hemos financiado entre todos a esta multinacional y si fuera necesario realizar una nacionalización, sin indemnización e implementar un plan de inversiones que permita que sean los propios trabajadores los que se hagan cargo de mantener la actividad que en España

representaba [alrededor de 4.800 vehículos mensuales](#). La nacionalización de Nissan podría implicar perfectamente la formación de una gran empresa pública del sector automovilístico que integrara a todos los trabajadores y que indicaría el camino ante otras agresiones que están llegando desde otras multinacionales del sector. Esta empresa debería impulsar la movilidad sostenible y la fabricación de todo tipo de productos que la sociedad necesita más allá de los estrechos parámetros de la economía de mercado. Mientras tanto [el gobierno anuncia otro plan de rescate a la automoción de 3.750 millones](#). CGT desde la FESIM [hemos anunciado](#) un ciclo de movilizaciones incluyendo concentraciones los días 22 y 25 de junio. [CGT apuesta por la nacionalización de las fábricas](#) con un plan industrial y de autogestión que evite [errores pasados](#) y que sea una auténtica apuesta española para el [automóvil del futuro](#).

Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

La representación de los trabajadores

La representación de los trabajadores en la empresa se regula mediante una doble vía:



1. **REPRESENTACIÓN LEGAL O UNITARIA: Comité de empresa o delegados de personal (arts. 62-68 ET).** Afecta unitariamente a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Carácter necesario y electiva.
2. **REPRESENTACIÓN SINDICAL. Delegados sindicales (art. 10 LOLS).** Afecta a los trabajadores de la empresa por su condición de afiliado a determinado sindicato.

En definitiva, en su vertiente colectiva, la titularidad originaria del Derecho fundamental contemplado en el art. 28.1 C.E . pertenece a los sindicatos y no a otros sujetos colectivos, como los comités de empresa y los delegados de personal (SSTC 197/1990 y 134/1994). [Más información.](#)

REPRESENTACIÓN SINDICAL	REPRESENTACIÓN UNITARIA
Configuración legal: <ul style="list-style-type: none"> • Art. 28.1 Constitución • Arts. 8.1 a) y 10 LOLS 	Configuración legal: <ul style="list-style-type: none"> • Art. 129.2 Constitución • Arts. 61-69 ET • STC 189/1993
Representa a los afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo	Representa a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo (art. 1.5 ET).
Representantes: <ul style="list-style-type: none"> • SECCIONES SINDICALES • DELEGADOS SINDICALES 	Órganos de representación elegidos por todos los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> • DELEGADOS DE PERSONAL • COMITÉS DE EMPRESA

Los **teletrabajadores** están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.

Los **extranjeros** tienen derecho a sindicarse libremente en las mismas condiciones que los trabajadores españoles ([apdo. 1, art. 11 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero](#)).

Los representantes tiene una serie de [derechos](#) y [garantías](#) para desarrollar sus funciones. El crédito horario mensual es en función de la plantilla y no cabe reducirlo ([TSJ Cataluña, de 18/10/1999](#)).

Compromiso social

Área de acción Social del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Comentarios sobre el Ingreso Mínimo Vital (IMV)

El [RD Ley 20/2020](#) establece el IMV (Ingreso Mínimo Vital) aspirando dar respuesta al contenido del [art. 41 CE](#). No obstante la IMV tiene condiciones que pueden dejar a muchas personas sin recursos.

El IMV es un derecho subjetivo a una prestación económica no contributiva del Sistema de Seguridad Social para garantizar un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica mientras esta persista. Es una prestación finalista (intransferible e inembargable) que *"persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias"*.

En 2019 según según el [informe AROPE](#) había en España un 25% de personas (unos 12 millones) en riesgo de pobreza o exclusión social y el 50% de los españoles tenía alguna dificultad para llegar a final de mes.

Pero exige cumplir requisitos como integrar una unidad de convivencia, vivir de forma independiente desde hace 3 años o tener entre 23 y 65 años. Otros requisitos son tener una situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes en la unidad familiar de referencia y haber solicitado pensiones o prestaciones.



Esta [prestación económica mensual](#) que se mantendrá mientras subsistan los motivos que dieron lugar a su concesión y se cumplan ciertos requisitos y obligaciones.

El IMV es incompatible con la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33% pero es compatible con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia y con prestaciones de las CCAA.

En resumen es una prestación condicionada y por tanto puede ser excluyente y queda lejos, por [insuficiente](#), de la Renta Básica de los Iguales (RBis) [defendemos desde CGT](#).

En situaciones de escasez, los afectados están centrados en el "ahora", tratando de satisfacer sus necesidades inmediatas limitando la posibilidad de pensar en el largo plazo ([efecto túnel](#)). En este contexto "cortoplacista" es improbable que muchos afectados cumplan con los requerimientos del IMV.

Racismo institucional y violencia policial



El 25 de mayo, George Floyd, de 46 años, fue detenido y asesinado por la policía después de que un empleado de una tienda lo denunciara por intentar pagar con un billete falso de 20 dólares.

Cuatro agentes arrestaron a Floyd y lo esposaron; uno de ellos lo mantuvo retenido en el suelo, arrodillándose sobre su cuello durante más de ocho minutos, mientras [Floyd](#) gritaba que no podía respirar.

Lo que estamos tratando aquí no es un caso aislado, sino un problema sistémico, ya que el racismo y la [brutalidad policial](#) siempre han ido de la mano.

Un racismo que no puede ser reducido a un problema individual, porque silencia la [opresión histórica](#) de cuerpos racializados y el beneficio de éste para la sociedad blanca.

No podemos caer en el error de señalar a EEUU como único país que utiliza el racismo institucional. Como indica este [informe](#) de la organización SOS Racismo, en el estado español existen también graves casos y centenares de ejemplos de racismo institucional.

En estos días se están produciendo un gran número de protestas contra la brutalidad policial y los asesinatos racistas en Estados

Unidos por todo el mundo ligadas al movimiento [Black Lives Matter](#) que no tiene precedentes, aprovechadas por el presidente estadounidense y la ultraderecha europea para criminalizar al movimiento antifascista ([ANTIFA](#)) declarando a este movimiento como organización terrorista.

Desde nuestra posición anarcosindicalista, que por lo tanto es abiertamente [antifascista](#) e internacionalista, mostramos todo nuestro apoyo y solidaridad hacia todas las víctimas que sufren racismo y otros tipos de violencia estructural e institucional.

En palabras de [Angela Davis](#);

En una sociedad racista no basta con no ser racista. Hay que ser antirracista



Las enseñanzas de la crisis de las residencias

El COVID-19 ha mostrado la cara más terrible del sistema asistencial a las personas dependientes. Más allá de las responsabilidades públicas o privadas, el fracaso del modelo actual hace necesario un modelo alternativo público y autogestionado.

La consecuencia más dolorosa y cruel de la pandemia del COVID-19 ha sido su elevada letalidad entre la población mayor de 70 años: cerca del 87% de las víctimas mortales.

Las residencias de personas mayores, son [concebidas como lugares donde esperar la muerte](#) con unos niveles mínimos de asistencia. Está concepción no garantiza el derecho al cuidado y no respeta la autonomía ni los derechos de estas personas.

Las Naciones Unidas designó el [15 de junio como día mundial para la toma de conciencia del abuso y maltrato de la vejez](#). Lo ocurrido en España durante esta pandemia, con cerca de 20.000 fallecidos en las residencias pone en evidencia esta vulnerabilidad.

Nuestro sistema asistencial se basa en un modelo de gestión privada y externalización de servicios, que prioriza y prima el beneficio económico sobre la atención y el cuidado de las personas. Como consecuencia tenemos la falta de recursos y de medios materiales y humanos para afrontar la crisis sanitaria en las residencias. Además las personas que habían optado por vivir solas y que han sufrido en soledad, sin ayudas las muertes y la desatención en su casa.



Estas carencias sumadas a la escasez control, cuando no negligencia (decidiendo quienes podían ser atendidos en los hospitales y quienes no), por parte de la administración está detrás del trágico balance como hemos denunciado la [COESPE](#) y la [CGT](#) y ha reconocido el [Defensor del Pueblo](#).

El modelo de la gestión privada ([que gestiona el 85% de las plazas](#)) solo ha servido para aumentar los beneficios de los fondos buitres y empresas como [CLECE](#). Es el fracaso de un modelo de “liberalización” de los Servicios Públicos para que utilizando recursos públicos (infraestructuras y dinero transferidos desde las instituciones públicas) los gestionen estas empresas como su negocio, precarizando a las plantillas y cercenando los derechos de los usuarios.

El [perfil de las personas mayores](#) y la crisis de las residencias nos muestran la necesidad de un modelo centrado en las personas y en sus necesidades, en el desarrollo de programas de atención domiciliaria y de ayuda en la dependencia que favorezcan la inclusión y el envejecimiento activo. La financiación pública debe garantizar los cuidados a las personas dependientes en la tercera edad y permitir la [autogestión por los propios usuarios](#)

Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Las 3 heridas

“Llegó con tres heridas la de la del amor, la de la muerte y la de la vida”

Miguel Hernandez.

El coronavirus golpea tres veces a la mujer: por cuidar de los otros, por la violencia doméstica por cuidar de los otros y por su situación laboral.



El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) [advierte](#) que “*las medidas restrictivas adoptadas en todo el mundo para luchar contra el COVID-19 intensifican el riesgo de violencia doméstica y aumentan la carga de trabajo en el hogar. Además, aquellas que se encuentran embarazadas, temen por su salud a la hora de asistir a controles o se quedan sin servicios.*”

El confinamiento ha intensificado el riesgo de violencia doméstica. El Ministerio de Igualdad publicó un [Plan de Contingencia contra la violencia de género](#). No obstante las peticiones de ayuda que incluyen las llamadas al [016](#) se elevan a un total de [29.700 durante el estado de alarma](#) con un incremento del 57,9% respecto al 2019.

Para muchas mujeres, las medidas de emergencia necesarias para luchar contra el COVID-19 han aumentado su carga con respecto al trabajo doméstico y el cuidado de niños, parientes ancianos y familiares enfermos ya que los trabajos de cuidados en el hogar son [mayoritariamente realizados por mujeres](#).





La tuerca

Movilizaciones en junio

30 Junio Concentración

Desigualdad, Despidos, Precariedad, Patriarcado, Paro, STOP Despidos, Servicios Públicos, Renta Básica de las Iguales, Seguridad Laboral Garantizar EPI, Iglesia Real, CGT

ferroviario servicios a bordo - logística
¿CUANDO VOLVEMOS
LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES?
 Defendamos nuestro presente y futuro!
CERRADO

ORPENMADRID CONCENTRACIÓN-MANIFESTACIÓN
 24 JUNIO. 11'30 HORAS
 PUERTA DEL SOL
 CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
POR LA DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES Y SU REPARTO SOLIDARIO, E INTERGENERACIONAL, E INTERTERRITORIAL
 AYUSO DIVISION, AYUSO DIVISION, ¡¡ VETE YA !!, NO, AYUSO VETE YA

MOVILIZACIONES SOLIDARIAS
 Ante la situación en la que pueden quedarse más de 25.000 familias afectadas por la decisión de cierre de la empresa.

22 LUNES de junio de 12:00-14:00
 en Concesionario de Nissan de c/ Raimundo Fernandez Villaverde, 45

25 JUEVES de junio de 19:00-21:00
 Concentración en Plaza del Callao

Sindicato del Metal de Madrid
 Confederación General del Trabajo
 CGT



E-MAIL: cgtmetalmadrid@gmail.com
 C/. ALENZA, 13, 1ª PLANTA – 28003 MADRID
 HORARIO: L-J DE 09:00-14:00 Y 15:00-17:30
 VIERNES DE 09:00-14:00
 TELÉFONO 91-297.96.06

Web: www.cgtmetalmadrid.com
 TWITTER: @CGTMetalMadrid
 FACEBOOK: CGT Metal Madrid
 TELEGRAM: CGT Metal Madrid
 YOUTUBE: CGT Metal Madrid