

La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 11 Mayo de 2021 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“Mi libertad, mi dignidad de hombre, mi derecho humano, que consisten en no obedecer a ningún otro hombre y en no determinar mis actos más que conforme a mis convicciones propias”

- Mijaíl Bakunin -

EDITORIAL

Este 1º de Mayo vuelve a darnos la oportunidad para mostrar en las calles que tenemos derecho a una vida digna.

Hoy reivindicamos un reparto justo del trabajo y de la riqueza. No es admisible que una pequeña élite continúe acumulando privilegios a costa de la pobreza de la mayoría

No aceptamos que este sistema se dedique a recortar los medios de vida a los mayores, a aumentar la explotación de las personas trabajadoras (sobre todo de las mujeres) mientras no da soluciones a los excluidos del sistema productivo ni a la juventud.

No podemos tolerar un sistema donde se erosionan cada vez más los servicios públicos como la sanidad y la educación para aumentar el lucro de unas cuantas empresas, donde el derecho a la vivienda se garantiza apoyando a los propietarios y desahuciendo a los inquilinos. Un sistema que entrega a los fondos buitres y los buitres de siempre (como la iglesia) el patrimonio de todos.

¡VIVA EL PRIMERO DE MAYO!



En éste número...

1º de mayo	2
Contra el trabajo	3
Convenio del Metal de Madrid	5
La jornada irregular aumenta los riesgos psicosociales	6
Desconexión digital	7
Participación de los trabajadores en la empresa	8
Pobreza extrema	9
ELECNOR Y ENAGAS	10
Jurisprudencia con perspectiva de género	11
Orgullosa, bollera y de clase obrera	12
AIRBUS: Puerto Real no se cierra	13

1º de mayo



El **Primero de Mayo** o **Día Internacional de los Trabajadores** es la conmemoración del movimiento obrero y se celebra prácticamente en todo el mundo, es un día de reivindicación y recuerdo del movimiento obrero durante la Revolución Industrial. La jornada laboral de ocho horas que hoy conocemos tiene su origen en esta fecha, y esta se declaró festiva en el Congreso Obrero Socialista de la **Segunda Internacional** en 1889.

Todo comenzó el 1 de mayo de 1886 en una huelga que congregó a unas 200.000 personas en la capital del Estado de Illinois. El motivo de la huelga era el reclamar y exigir una jornada laboral de ocho horas que la patronal no cumplía, a pesar de que la **Ley Ingersoll**, firmada por el entonces presidente **Andrew Johnson** en 1868, establecía una jornada de ocho horas para todos aquellos empleados de oficinas federales y trabajadores de obras públicas, salvo excepciones y en "casos absolutamente urgentes". Pero esta ley no contemplaba a los obreros industriales cuyas jornadas eran de más de once horas diarias. La huelga finalizó el 4 de mayo, día que se produjo la [Revolución de Haymarket](#) en la que La policía abrió fuego contra la multitud matando a 38 personas, dejando más de 200 heridos y responsabilizando a ocho anarquistas y a todas

Cada primero de mayo, la clase trabajadora sale a la calle para recordar a esos 8 anarquistas injustamente condenados por el estado, y por el resto de personas trabajadoras que supieron resistir y luchar contra la explotación y la represión del estado por mejorar sus vidas y las nuestras.

las figuras prominentes del movimiento obrero, posteriormente se continuó con la detención de cientos de trabajadores en calidad de sospechosos.

El 21 de junio de 1886, se inició el juicio que estuvo envuelto de irregularidades, llegando a calificarlo como un fraude, en el que los ocho obreros anarquistas fueron juzgados y declarados culpables. Tres de ellos fueron condenados a prisión (**Samuel Fielden, Oscar Neebe** y **Michael Schwab**) y cinco a muerte (**George Engel, Adolph Fischer, Albert Parsons, August Vincent Theodore Spies**, y **Louis Lingg**), los cuales serían ejecutados en la horca el 11 de noviembre de 1887.

A finales de mayo de 1886 varios sectores patronales accedieron a otorgar la jornada de 8 horas a varios centenares de miles de obreros.

Desde entonces, cada primero de mayo, la clase trabajadora sale a la calle para recordar a esos 8 anarquistas injustamente condenados por el estado, y por el resto de personas trabajadoras que supieron resistir y luchar contra la explotación y la represión del estado por mejorar sus vidas y las nuestras.

Richard M.

Contra el trabajo



En 1930 Keynes predijo que [en el 2030 se trabajaría 15 horas a la semana](#). En la actualidad mucha gente está desesperada por encontrar trabajo y, a la vez, trabajamos más horas incluso cuando la productividad sube. **El trabajo es un problema, porque trabajamos mucho o porque no podemos trabajar.**

El trabajo se ha aceptado como algo **incuestionable**. La izquierda ha centrado su esfuerzo en introducir a las personas y empoderarlas en el ámbito del trabajo abandonado, casi por completo, su lucha para reducir la jornada laboral. Consideran que no es el trabajo lo que aliena, sino las condiciones en las que se desarrolla o la falta de democracia a la hora de tomar las decisiones. Pero el trabajo está sirviendo solo para producir capital y no para distribuir la renta ni garantizar vidas dignas.

El trabajo es una **actividad productiva de carácter personal basada en la necesidad**. Puede ser de tres tipos (forzado, asalariado o de subsistencia) y todos tienen en común que son impuestos a las personas por la fuerza o por la necesidad; cuando hablamos de trabajo no nos referimos a la actividad voluntaria.

La abolición del trabajo como actividad impuesta no es nada nuevo pero incluso la izquierda ha aceptado su necesidad.

La reducción de la jornada y la renta básica son alternativas viables pero que han de vencer la cultura del trabajo que ha estructurado nuestra sociedad y nuestras vidas.

Debemos evolucionar del paradigma de la escasez al paradigma de la abundancia; de la necesidad al deseo; de la obligación a la participación voluntaria en la sociedad.

Es difícil separar estructuras e ideologías. Hay muchos elementos que nos obligan a trabajar: la necesidad de pagar el alquiler y la comida son las más importantes. Esos argumentos se ven reforzados por todo un acervo cultural e ideológico que presentan el trabajo como la principal obligación del ser humano y como un requerimiento moral.

Tener salarios más altos o mejorar las condiciones de trabajo ayudaría a la gente que puede tener trabajo, pero hay gente que no puede conseguirlo. Además muchas de nuestras actividades, que son indudablemente útiles y productivas, no están remuneradas (como el trabajo de cuidados).

Existen otras maneras de estar en el mundo y relacionarnos con otros y con el medioambiente, más allá de lo laboral.

El principal **problema** estriba en nuestra falta de tiempo e imaginación para cultivar una vida rica fuera del trabajo.

Alternativas a estas disfunciones serían:

1. Reducción drástica de las jornadas de trabajo como manera de crear más puestos de trabajo y dar más tiempo para poder realizar otras actividades.
2. Renta básica universal y suficiente que permita el desarrollo voluntario de tareas socialmente necesarias (lo que constituirá la abolición del trabajo).
3. Servicios públicos (sanidad, educación, vivienda y transporte) garantizados.

La renta básica y la reducción de la jornada laboral nos obligan a imaginarnos una vida fuera del trabajo. Pero es muy probable que incluso disfrutando de una renta básica garantizada y suficiente, la gente quiera además, un trabajo remunerado.

El **trabajo y la familia** forman parte del mismo sistema. Organizan, respectivamente, las actividades de producción y de cuidado. Tenemos que generar alternativas al sistema completo por lo que las tres medidas propuestas son imprescindibles.

No queremos sólo trabajar mejor; queremos trabajar menos. Lo que necesitamos es un *“asalto frontal a la cultura y a las instituciones del trabajo, a sus ideologías y estructuras.”* ([Kathi Weeks](#)).

No hay nada nuevo: Ya en el siglo XIX [Lafarge](#) decía que *“el trabajo es la causa de toda degeneración intelectual, de toda deformación orgánica.”* En los 70 los [autonomistas](#) italianos rechazan el trabajo y el movimiento *“Wages for Housework”* ([salarios para el trabajo doméstico](#)) visibiliza el trabajo dentro de la familia. En los 80 André Gorz escribió: *“La abolición del trabajo es un proceso que ya está en marcha”*. En el 2002 el Grupo Crisis publica su *“manifiesto contra el trabajo”* ([Bibliografía](#)).

Hay dos elementos que **dificultan** la evolución a esta sociedad sin trabajo que son fruto de nuestro devenir social: la construcción del deseo en la sociedad de consumo y el efecto disciplinario del trabajo.

- El **consumismo** ha sido la manera que ha encontrado el sistema para resolver la incongruencia entre el paradigma de la escasez, en el que se basa la competencia y la acumulación capitalista, y la realidad de la abundancia que nos ha proporcionado el desarrollo tecnológico y la acumulación material y de saber. Hemos llegado al absurdo de generar unas necesidades más allá de los límites de la naturaleza para mantener esta dualidad. Los desperdicios son el resultado y el símbolo de esa distribución asimétrica de los recursos que separa una sociedad del consumo de una sociedad desposeída.

- El trabajo ha sido útil para **disciplinar** a las personas y para cargar de responsabilidades a aquellos que están excluidos del trabajo, a los que culpa de falta de esfuerzo o de iniciativa. El trabajo nos regula la vida limitándonos los tiempos, los espacios y los medios materiales para desarrollarla, y también los criterios de valoración de nosotros mismos y los demás.

Esta regulación de la vida es lo que nos han enseñado a identificar con lo humano; con lo social. Existe un **miedo** a perder este referente y a que esto derive en una descomposición social masiva: imaginamos una indisciplina de masas al ver en el trabajo la única herramienta que nos puede tener controlados, o imaginamos una sociedad completamente pasiva al considerar el trabajo como el único elemento potencialmente motivador.

Convenio del Metal de Madrid



El **Convenio Colectivo (CC)** refleja los acuerdos suscritos entre patronal y trabajadores para definir cuáles van a ser las condiciones laborales y las obligaciones a las que se comprometen ambos. Si eres trabajador del **sector del Metal en Madrid** te aplica el [Convenio Colectivo de la Industria del Metal de Madrid](#). Este Convenio tiene ciertas particularidades que son dependientes del sector al que se dirige desde el punto de vista funcional y sobre todo en relación con la correlación de fuerzas en su negociación regulando todos los aspectos importantes en la relación de trabajo.

El CC del Metal [del 2020](#) *“tiene fuerza normativa y obliga la totalidad de las empresas y trabajadores/as comprendidos dentro de su ámbito de aplicación”* (en la Comunidad de Madrid y con los [CNAEs](#) que se listan). En su ámbito hay [más de 10.000 empresas y 70.000 personas](#) empleadas. El tamaño medio de las empresas en nuestro sector es de [8 trabajadores](#).

El **Convenio Colectivo del Metal de Madrid** aplica a unas **70.000 personas** en Madrid.

Ya ha comenzado la negociación del nuevo CC y ni siquiera hemos sido capaces de encontrar la plataforma presentada por CCOO/UGT. Desde CGT queremos llevar a la mesa las necesidades de todas las personas afectadas.

De estas empresas solo [unas 825 tienen representación](#) y entre estas algunas grandes empresas cuentan con un CC que establecen diferencias con el CC Sectorial.

El CC del Metal es negociado **en exclusiva por CCOO/UGT** (que cuentan con el 87% de los representantes) con completa opacidad. **CGT es el tercer sindicato** con algo más del 3%, pero es necesario tener más del 10% para poder participar en la negociación.

Nos encontramos en la necesidad de hacer un llamamiento a todos los trabajadores afectados para **exigir una negociación transparente** de este Convenio Colectivo y contribuir a la negociación para **que las necesidades de todos los trabajadores sean consideradas** en la mesa de negociación.

Infórmate y participa

a través de nuestro grupo de Telegram:
[CC Industria del Metal \(Campaña CGT\)](#).

La jornada irregular aumenta los riesgos psicosociales



El trabajo se puede pensar como la relación laboral establecida por contrato donde se acuerda tiempo de trabajo a cambio de salario.

El tiempo o jornada tiene dos perspectivas. La perspectiva del empresario es la jornada efectiva, el tiempo que el trabajador dedica a su cometido laboral propio, el tiempo que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo. La perspectiva del trabajador es la de la jornada real, el tiempo que el trabajo le resta de hacer otras cosas, donde se podrían incluir el tiempo de transporte, el de cambiarse en el vestuario, el de los descansos. La jornada de 8 horas ha sido un logro, como lo fue la jornada regular.

La reforma laboral del PP socavó este derecho permitiendo que la empresa disponga de un 10% del tiempo de la vida del trabajador a su capricho para ajustarse a la demanda, para eliminar el pago de las horas extras, y en definitiva, para incrementar, todavía más, sus plusvalías y beneficios mediante la flexibilización de la jornada. Esto supone otra merma en la libertad personal del trabajador y otro empujón, por parte del Estado, al incremento de la desigualdad de poder en esta relación laboral.

La ventaja que obtiene la empresa es evidente, pero el trabajador se ve sometido a una situación en la que, avisándole con 5 días de antelación, le pueden programar su trabajo y su tiempo desde el punto de no tener que trabajar durante una semana, hasta el de tener que trabajar 10 horas al día durante un mes entero. Esta situación de incertidumbre por la jornada irregular ocasiona en el trabajador un daño incuestionable en su vida social y familiar. Lo podemos considerar como un factor de riesgo psicosocial grave ocasionado por la organización del trabajo y amparada por la ley.

Los problemas de conciliación con la familia, los problemas para hacer una vida social satisfactoria, la fatiga ocasionados por jornadas de 10 horas al día, los problemas de estrés por la falta de tiempo para la vida personal... son problemas que ignoran las empresas, pero que la acción sindical, la negociación del convenio y los delegados de PRL deben afrontar. Aunque la ley, de momento, esté de su parte, las inspecciones de trabajo suelen obligar a las empresas a realizar una evaluación de riesgos psicosociales y a adoptar las medidas que exijan el análisis de sus resultados. Cuando perdemos el control de nuestro tiempo alguien lo gana. Cuando perdemos parte de nuestra libertad, alguien aumenta su capacidad de dominar. Hay que pararlo.

Javier Escudero



Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

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 RLT.
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 en la que “definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.”

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.

Juan A. Sánchez



Representación Sindical

En que consiste un Sindicato

Participación de los trabajadores en la empresa

Nuestro sistema de relaciones laborales tiene un [doble canal representativo](#):

1. **Representación unitaria** (RLT): Delegados de personal (DP) y miembros de los Comités de Empresa. Por Convenio Colectivo se pueden constituir comités intercentros y en empresas internacionales Comités de Empresas Europeos. Son elegidos por todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo durante un período de tiempo preestablecido.
2. **Representación sindical**. Se designan de acuerdo a los estatutos de los sindicatos por los trabajadores afiliados a los mismos. Está formado por las Secciones Sindicales (SS) y, en su caso, Delegados Sindicales (LOLS).

En el campo de la [salud laboral existen órganos específicos](#): comités de seguridad y salud CSS) y delegados de prevención (DP).

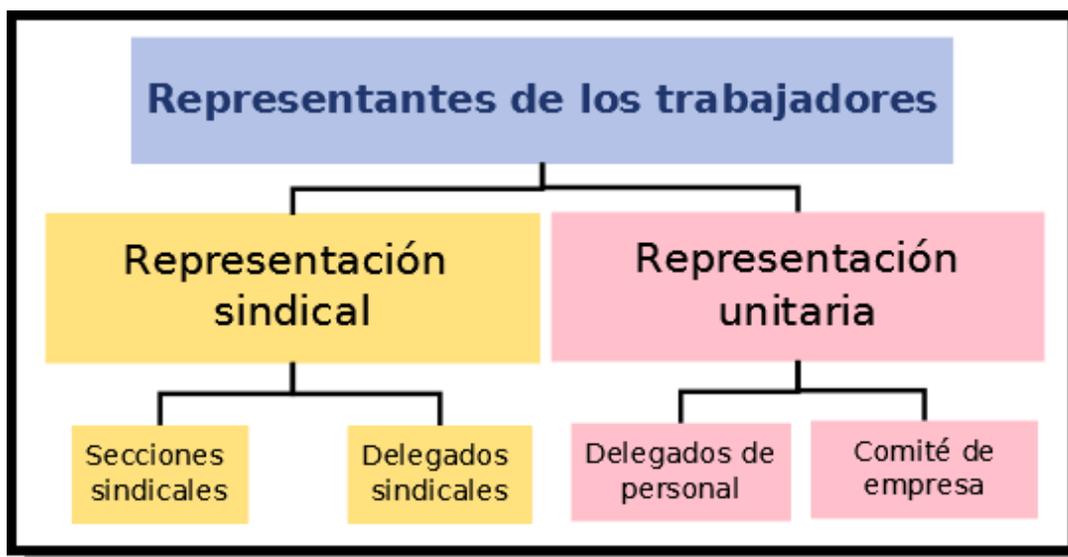
Ambas representaciones están conectadas, pues los sindicatos están legitimados para promover elecciones a la representación unitaria (sólo los sindicatos mayoritarios) y presentar candidatos.

A través de ambos los trabajadores pueden ejercer sus derechos de información (ej. [copia de los contratos](#)), consulta y participación en la empresa y [promover conflictos colectivos](#).

Tienen ciertos [derechos y garantías](#) referidas básicamente al [despido](#) y a las horas sindicales.

A falta de esta representación unitaria o sindical se han regulado comisiones ad hoc en materia de traslados colectivos y procesos de modificación sustancial de condiciones, ERTes, EREs y concursos de acreedores.

Juan A. Sánchez





Compromiso social

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

Pobreza extrema



Según Oxfam en 2020 la tasa de pobreza en España es el 22,9% (10,9 millones de personas por debajo de 24 €/día) y cerca de 5,1 millones dentro del umbral de pobreza (menos de 16 €/día) (Informes: Oxfam y AROPE). España no ha conseguido su objetivo para reducir la pobreza en 2020 dibujando un mapa de pobreza extrema.

Esta pobreza se ceba más con los más débiles 2,1 millones de niños, ancianos, jóvenes, mujeres. La tasa de desempleo del 16,13% es más del doble de la media europea y es del 43,3% para los menores de 25 años. Pero incluso el 12,7% de los trabajadores, principalmente trabajadoras, tenían un salario de pobreza. el trabajo y la educación ya no es una garantía de las personas en pobreza severa el 30% trabaja y el 37% tiene estudios medios o altos.

Los grandes beneficiados de esta crisis son los ricos y las empresas que, pese a los beneficios, pagan menos impuestos que antes de la recesión.

La pobreza afecta a una cuarta parte de la población española; trabajar o estar formado no es una garantía.

5º país Europeo con más pobreza.

La pobreza en España tiene su causa en la riqueza extrema de una élite que sigue manteniendo sus privilegios por generaciones.

Según Philip Alston (experto de la ONU) España, siendo un país rico, vive en la pobreza generalizada: “reflejan una decisión política. Esa decisión política ha sido hecha durante la última década.” y el estado “optó por recaudar un 5% menos de impuestos ... y ... tiene menos dinero para gastar en protección social” (dixi).

La pobreza en España es un problema estructural que se agrava en situaciones de crisis. Las élites creadas en la restauración borbónica de 1875 (junto a las antiguas nobiliarias) son la base de las desigualdades que seguimos padeciendo. Son las mismas familias que, bendecidas por la Iglesia, dieron un golpe de estado que nos sumió a todos en nombre de la “patria” en una población sumisa y empobrecida en un país con desequilibrios estructurales. Estas élites nos otorgaron una transición que lavara la imagen de sus privilegios. Estas élites hoy están en la cima del poder político, económico y social; defienden su estatus por la fuerza si es necesario y fomentan la presencia de la extrema derecha en las calles como amenaza de involución.

Juan A. Sánchez



Quitamos nuestro grano de arena

ELECNOR Y ENAGAS



Ambas empresas, participantes en el [Proyecto Integral Morelos](#), recibieron financiación pública a través del Fondo de Internacionalización de la Empresa Española.

Queremos señalar la responsabilidad existentes por parte de estas empresas y del Estado Español que las financia en la violación de los derechos humanos y el grave riesgo que supone el [Proyecto Integral Morelos](#) en México.

Fran Rico



Canal de YouTube de CGT Metal Madrid

Este mes, debido al 1º de Mayo, queremos compartir algunos videos que hemos compilado sobre Anarquismo, autogestión, identidad, principios y organización de la CGT y luchas revolucionarias



Haga clic aquí

1. **Anarquismo:** Conceptos, historia y teoría anarquistas. [\[+Aquí\]](#)
2. **La CGT por dentro:** Identidad, principios y organización de la CGT. [\[+Aquí\]](#)
3. **Autogestión:** Teoría y práctica de la autogestión. [\[+Aquí\]](#)
4. **Memoria histórica:** Quién olvida su historia está abocado a repetirla. [\[+Aquí\]](#)
5. **Chiapas-Zapatistas:** La revolución Zapatista. [\[+Aquí\]](#)
6. **Kurdistán-Rojava:** Identidad, principios y organización de la CGT. [\[+Aquí\]](#)



Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Jurisprudencia con perspectiva de género



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. También solo hay alguna referencia en la Sala 3ª TS en relación a los informes de impacto de género en materia urbanística.

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.

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.

Es en el orden social donde la jurisprudencia se ha adentrado en la aplicación específica del criterio interpretativo en cuestión 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». ([fuente](#))

Juan A. Sánchez

Orgullosa, bollera y de clase obrera



En la comunidad LGBT+ es muy común, esconder la orientación sexual o el género en el trabajo. En primer lugar, por miedo a perder el puesto, y en segundo, por no verse expuestos al acoso y las bromas de los compañeros y compañeras.

Día a día, muchas lesbianas nos levantamos para ir a trabajar como cualquier otra persona, pero a diferencia de los demás, debemos esconder el nombre de la persona a la que amamos, incluso disimular un poco si tienes “pluma”. Esto genera ansiedad y malestar y puede desembocar en problemas de salud mental, que pocas veces se asocian al hecho de tener que esconder tu orientación.

Afortunadamente, cada vez somos más lesbianas las que con nuestra visibilidad abrimos el camino a otras mujeres que no tienen las armas o las redes de apoyo suficiente para enfrentarse a la lesbofobia que gobierna en sus centros de trabajo. Pero para nosotras tampoco es fácil, constantemente nos vemos acosadas con preguntas machistas acerca de nuestra sexualidad, el típico

El pasado 26 de Abril se celebró el día de la visibilidad lésbica, un día para reivindicar que las lesbianas existimos en los espacios públicos y creemos que es muy importante que uno de esos espacios sean los centros de trabajo, donde tenemos todo el derecho a expresar libremente nuestra identidad.

compañero que cree que te va a cambiar de acera, el dar por sentado que porque te gusten las mujeres vas a tener los mismos comportamientos machistas y sexistas que ellos, y con este panorama a veces se hace muy difícil acudir a trabajar.

Es por esto que la lucha obrera debe ser transversal, una lucha donde todes avancemos juntas, donde todos los seres humanos tengan derecho a un trabajo digno sin importar con quién se acuestan, a quién aman o qué identidad de género eligen. Por tanto el sindicalismo debe también señalar estas situaciones de desigualdad en los centros de trabajo.

A todas aquellas lesbianas que cada día van orgullosas a trabajar sin miedo, ¡gracias!, y a todas aquellas que sabiendo de lo cruel que puede llegar a ser aún esta sociedad y por tanto se esconden, ¡ánimo! y recuerda que ante cualquier situación de acoso puedes acudir a tu representante sindical, con su apoyo podrás llegar un día a trabajar y gritar con orgullo que te gustan las mujeres.

Almudena Cenamor



En el tajo

Contribuciones de las Secciones Sindicales

AIRBUS: Puerto Real no se cierra

Quizás habréis seguido en estas últimas semanas el conflicto de la factoría AIRBUS en Puerto Real (Cádiz) que ha sacudido a la provincia gaditana y más concretamente a la zona de la “Bahía”. Estamos hablando de una de las provincias con más índice de desempleo y pobreza del estado.

¿Dónde está la factoría del Grupo multinacional AIRBUS?

Esta factoría de la localidad de Puerto Real es un centro de trabajo que ya pertenecía a la empresa pública del INI “Construcciones Aeronáuticas SA” (C.A.S.A.) que fue absorbida por la multinacional AIRBUS.

¿Quién es AIRBUS GROUP?

Es una multinacional europea del sector aeronáutico, que forma un duopolio mundial junto a BOING. Airbus vende aviones, helicópteros, satélites y sistemas de seguridad para el ámbito civil y militar.

Resulta sorprendente que desde su constitución todos los presidentes de esta multinacional han tenido que abandonar sus cargos por asuntos relacionados con la corrupción desde información privilegiada de compra de acciones hasta venta de aviones militares con comisiones ilegales.

Para los que os gustan las series de Netflix os aconsejamos que veáis “Recursos Inhumanos” que contiene muchas similitudes con esta multinacional, como se dice en el argot “cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia”.

¿Qué trabajo realizaba la factoría de Puerto Real?

Esta factoría fue calificada como un centro de trabajo de élite y se le adjudicaron las piezas más voluminosas del avión más grande de pasajeros que ha existido, el A380, y ello porque es una factoría ubicada junto al mar y se podían trasladar por barco a Francia estas piezas para su ensamblaje final en Toulouse (Francia). Este avión fue retirado en su fabricación por la multinacional y esto repercutió directamente en el centro de trabajo.

¿Qué pasa en Airbus con España?

El problema es que la multinacional no trae carga de trabajo ni a esta factoría gaditana ni al resto de centros españoles. La carga de trabajo se queda en Francia y Alemania principalmente cuyos gobiernos tienen una alta participación accionarial, mientras que España a través del SEPI solo tiene un 4,13 %, siendo la cola de ratón.

Es más, la multinacional sufrió un revés por parte del gobierno de España porque no se le adjudicó como empresa principal, el desarrollo del futuro avión de combate europeo FCAS. Así que la multinacional está “negociando” con el gobierno de España, para obtener ventajas fiscales, dinero público y contratos de compra de aviones...siendo rehenes los centros de trabajo en España.

¿Cuál es la realidad sindical en AIRBUS ESPAÑA?

Existen cinco organizaciones sindicales, dos “amarillas” ATP y SIPA, dos agentes sociales CC.OO y UGT y un sindicato CGT; todos con presencia en el Comité Interempresas con factorías en Madrid, Toledo, Albacete, Sevilla y Cádiz.



La tuerca

Actos Públicos y Movilizaciones



Os animamos a que participéis, tanto a lxs afiliadxs como a las secciones sindicales, sólo tenéis que mandar vuestras opiniones sobre el tema que creáis conveniente enviando vuestro artículo a comunicacion@cgtmetalmadrid.com



E-MAIL: sindicato@cgtmetalmadrid.com

C/ALENZA, 13, 1ª PLANTA – 28003 MADRID

HORARIO: L-J DE 09:00-14:00 Y 15:00-17:30 Y VIERNES DE 09:00-14:00 TELÉFONO 91-297.96.06