

# La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 12 Junio de 2021 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“Me temo que la crisis la pagarán los de siempre.  
A menos, claro, que se rebelen”

- Carlos Taibo -

## EDITORIAL

El pasado 22 de mayo organizamos una visita al pueblo rehabilitado y autogestionado de Fraguas.

Fraguas es un proyecto de okupación rural que apuesta por la vuelta al campo, por el equilibrio con el medio natural, por la comunidad, el autogobierno, la autogestión y el apoyo mutuo.

Desde nuestra organización, compartimos y ponemos en valor la lucha de resistencia que están llevando a cabo lxs pobladores/as de Fraguas ante los ataques continuados desde distintos gobiernos de Castilla la Mancha, acusándoles de actuación contra la organización de territorio, realizada -esta si- por parte de la dictadura franquista en 1969, y bajo la condena firme de prisión dictadas a 6 de lxs primerxs repobladorxs del pueblo de Fraguas.

Apoyamos y creemos firmemente en la necesidad de la construcción de proyectos como el de Fraguas, entre los cuales seguiremos tejiendo redes de apoyo mutuo.

**REPOBLAR NO ES DELITO  
FRAGUAS REVIVE, FRAGUAS RESISTE**



## En éste número...

¿Crecimiento?	2
La plaga del acoso laboral	4
Planes de Pensiones Privados	5
Negociación de las retribuciones	6
Salario	7
La representación unitaria	8
Sindicalismo y movimientos sociales	9
Boicot, desinversiones y sanciones al Estado de Israel	10
28 DE JUNIO: ORGULLO Y REVUELTA	11
¿Cuándo se jodió Madrid?	12

# ¿Crecimiento?

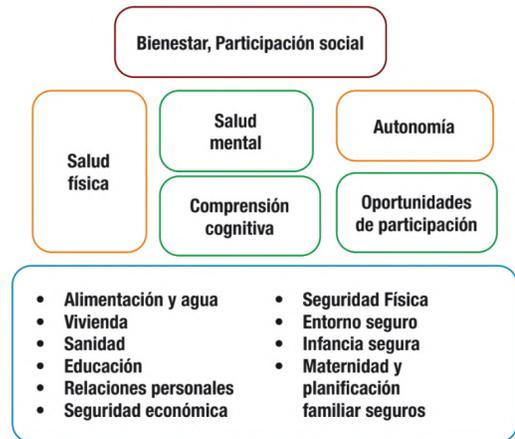
La pandemia nos ha hecho evidente lo que el cambio climático había presentado hace tiempo: el sistema económico basado en el crecimiento continuo es insostenible.

Es necesario evolucionar a un sistema centrado en las necesidades pues el actual sistema basado en el crecimiento impide actuar de forma adecuada y no considera los límites biofísicos del planeta.

El COVID ha supuesto un revulsivo a la economía; mientras que los negocios y el ocio se paralizan, otras actividades, que la economía basada en el crecimiento económico y del consumismo no considera relevantes, se convierten en indispensables: personal de enfermería, médico, sanitario, de limpieza, de alimentación, etc. Descubrimos que las actividades relativas a los cuidados y la alimentación son las que nos permiten vivir.

Todas las personas compartimos un número finito de necesidades humanas saciables y no sustituibles para alcanzar el bienestar. El crecimiento del consumo o de la actividad económica no garantiza su satisfacción; deberíamos centrarnos más en cubrir suficientemente estas necesidades y no en el crecimiento.

Durante la pandemia se han retrasado medidas sanitarias y sociales por mantener el crecimiento. Las medidas contra el calentamiento global se están retrasando porque no son compatibles con el crecimiento.



Necesidades humanas y bienestar. Basado en Doyal y Gough, 1991

El crecimiento económico impide actuar sobre el clima y sobre la pandemia por tres razones:

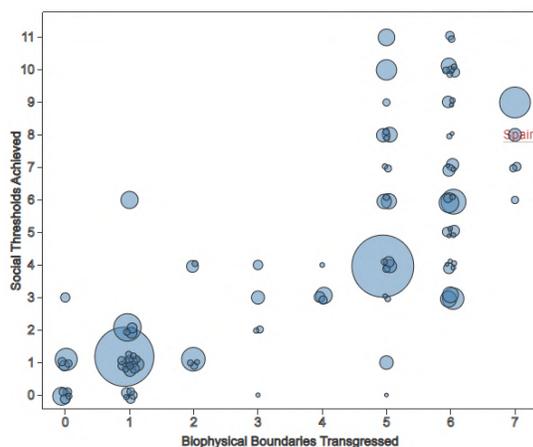
1. Los gobiernos vinculan su **reputación** al crecimiento obviando objetivos como el bienestar social o la acción sobre el clima.
2. La aspiración al crecimiento es estructural está integrada en el **modelo de gestión** de las empresas y estados. La competencia implica la búsqueda constante de la productividad. La productividad muchas veces se consigue a costa de las personas (trabajadoras y consumidoras), del planeta (sobreexplotación de recursos y contaminación) o de lo público (evitando regulaciones e impuestos). El aumento continuo de la productividad lleva a la sobreproducción, a la necesidad de crear la demanda y las inversiones continuas que benefician al sistema financiero.
3. La ideología del crecimiento menoscaba nuestra capacidad colectiva de respuesta ante las crisis **ocultando** otras alternativas.

La ideología del crecimiento se basa en **mitos** como que finalmente beneficia a todas las personas (en realidad solo beneficia a los más ricos). También sirve para responsabilizar a los individuos por el desempeño social (ej. no usar mascarilla como razón de no atajar la pandemia o el uso del automóvil como causa del calentamiento global) desviando la atención de la comprensión sistémica.

Debemos cuestionar la suposición de que el crecimiento es la solución a todos nuestros problemas, exigiendo a los gobiernos y las empresas que rindan cuentas en términos de contribución al bienestar general.

Necesitamos **medir**, más allá del PIB y el beneficio, la evolución económica como **bienestar**. El [Índice de Desarrollo Sostenible](#) (IDS) mide la eficiencia ecológica de los países en la consecución del desarrollo humano. El [Índice de Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible](#) (ICPDS) mide además el compromiso de los países con los derechos humanos y con una perspectiva feminista.

En nuestro intento de mejorar el bienestar estamos traspasando ampliamente [las barreras ambientales](#) ([España es uno de los países donde esto es más evidente](#)).



El cambio climático, la pobreza y la falta de libertades son solo síntomas de una

enfermedad sistémica: la insostenibilidad estructural de nuestra sociedad basada en el crecimiento continuo. Debemos **diseñar una economía que no necesite crecer**. Una forma de desactivar la dinámica de inflado de objetivos es hacer que las remuneraciones, tanto de empresas como de trabajadores, no dependan de la producción, sino del grado de satisfacción de las necesidades humanas. La producción no necesita aumentar por encima de las necesidades. Los intereses de las personas (consumidoras que piden calidad y trabajadoras que piden tiempo libre) benefician a la biosfera al reducir la producción y los recursos naturales dedicados.

Debemos apoyar [iniciativas alternativas](#) al crecimiento económico extractivo para beneficio privado. Eliminar el beneficio en relación con las actividades más vitales buscando [Servicios Universales Básicos](#), apoyando la [Renta Básica Universal](#), sacando del circuito financiero los sectores relacionados con las necesidades básicas. Sumarnos a grupos comunitarios y de apoyo mutuo que formarán el eje central de la economía no centrada en el beneficio.

La crisis se ha de remontar invirtiendo en proyectos que sean compatibles con el clima.

Debemos rechazar que nos sigan distraendo con el crecimiento (que no sirve a la mayoría de la población, que solo beneficia a los ricos y exacerba la desigualdad) y que responsabilicen a los individuos de las deficiencias sistémicas.

Fuente: [Otras formas de medir \(y entender\) el desarrollo](#) de Economistas sin Fronteras.

# La plaga del acoso laboral



Según la OIT el acoso laboral también conocido como «mobbing» es la “*acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”.

La [OIT considera](#) la violencia laboral un problema mundial. En Europa, según un [informe de Eurofound](#), la violencia y el acoso laboral aumentaron afectando a un 14,9% en 2010. La violencia y el acoso laboral constituyen una parte importante de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, que afectan a la salud y al bienestar de las personas trabajadoras. Las agresiones verbales y psicológicas (amenazas, intimidación, abuso verbal, acoso y violencia psicológica) constituyen las formas de violencia y acoso laboral más denunciadas en la UE. Los trabajadores más jóvenes, especialmente las mujeres, son más afectadas sobre todo en términos de acoso sexual. Los [impactos de mobbing son muy importantes](#) y es un problema de salud laboral que se considera en las Notas Técnicas de Prevención (NTPs) [507](#), [823](#), [854](#), [891](#) y [892](#).

Juan A. Sánchez

**El acoso laboral es un problema en todo el mundo con importantes efectos en la salud de las víctimas.**

**No obstante en España solo la mitad de las víctimas denuncian ante la dificultad probatoria y la inseguridad laboral.**

En [España se denuncian la mitad de casos que en Europa](#); porque los demandantes pueden exponerse a represalias y por la dificultad de [demostrarlo](#). Es conveniente solicitar la [actuación de la Inspección de Trabajo](#) pero frecuentemente es necesaria la judicialización.

Los tribunales definen el acoso laboral como “*toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador*” ([jurisprudencia](#))

Para la existencia de acoso laboral no es suficiente con un hecho aislado, es necesario que se trate de una serie de hechos recurrentes (al menos una vez por semana) mantenidos durante un tiempo prolongado (al menos seis meses) y el acosado tiene la obligación de acreditar que los mismos son ciertos.

El principal problema al que se enfrenta la persona acosada es el de acreditar los hechos y conductas que constituyen el acoso.

**El Sindicato del Metal de Madrid** pone a vuestra disposición un curso on-line que te facilitará combatir esta plaga:  
**[Curso Básico contra el Acoso Laboral.](#)**

# Planes de Pensiones Privados



La Seguridad Social y la Dirección General de Seguros [han empezado a trabajar en el fondo](#) de pensiones de empleo de garantía pública aprobado los PGE de 2021 donde se pretenden invertir 100.000 millones de euros. Debemos indicar que los [Fondos de Pensiones en España a finales del 2020](#) tenían un patrimonio de 118.522.584.000 € por lo que se pretende duplicarlos.

El [fondo de pensiones colectivo](#) siguiendo la [recomendación 16 del Pacto de Toledo](#) tiene como objetivo generalizar que las empresas doten a sus trabajadores de un sistema de ahorro con el que complementar la pensión de la Seguridad Social acogiendo los pocos Planes de pensiones de Empleo que funcionan hoy en grandes empresas y otros nuevos. En la actualidad hay 1,9 millones de partícipes de estos Planes de Pensiones de Empleo, frente a los 7,5 millones que tienen planes individuales.

[El proyecto prevé](#) multiplicar por 6 en menos de 10 años los trabajadores adscritos a planes de empleo, llegando a 13 millones en 2030 reduciendo las comisiones de funcionamiento.

Es necesario que el Gobierno desarrolle un proyecto de Ley que le de soporte jurídico.

**Una de las medidas propugnadas en relación con las pensiones es el fomento de los Planes de Pensiones de Empleo.**

**Estos fondos de gestión privada serán garantizados por el Estado con fondos públicos. Se busca extenderlos a través de los Convenios Colectivos sectoriales.**

Estos fondos con supervisión y garantía pública podrían ser de gestión privada (modelo NEST británico). En España solo existe un sistema parecido: el de las Entidades de Previsión Social Voluntaria ([EPSV](#)) en el País Vasco. La intención es extender estos planes de pensiones [a través de los Convenios Colectivos sectoriales](#). Es necesario recordar que estos Convenios son negociados en su mayoría solo por los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) que a su vez son [partícipes de las principales Gestoras de Fondos de Pensiones](#).

Para esta evolución se está considerando, en principio, que la adscripción y las aportaciones sean voluntarias. El Gobierno también ha estudiado la posibilidad de [adscripción a estos planes de empleo "por defecto"](#) como en el Reino Unido, por el que las empresas deben ofrecer un plan de empleo a sus trabajadores, aunque luego ellos pueden voluntariamente no sumarse a ellos.

El Ejecutivo ha reducido las [deducciones](#) de los planes individuales, de un máximo de 8.000 € al año a 2.000 € para fomentar los planes de empresa cuyas aportaciones se pueden desgravar hasta 8.000 €.

Juan A. Sánchez

# Negociación de las retribuciones



El [aumento salarial pactado en T1-2021](#) ha sido del 1,58% (1,9% en 2020). Las cláusulas de garantía salarial cubren a una quinta parte de los trabajadores con convenio (21%). El aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,17%, frente a 1,61%. La presencia de cláusulas de garantía salarial es mayor en los convenios empresariales (24,4% del total de los trabajadores afectados por estos convenios), que en los supraempresariales (20,7% de los trabajadores).

La [desigualdad y los salarios de crisis](#) son un problema. Además del incremento salarial y las cláusulas de garantía salarial, es importante tener en cuenta [otros factores](#) durante la negociación que nos permitirán orientar las retribuciones a las necesidades, a conseguir una mayor equidad retributiva y a ampliar la participación de la plantilla en los resultados empresariales. Estos factores son:

1. **Dignidad.** El salario base tiene que estar por encima del [SMI](#) y se debe mejorar el [nivel adquisitivo](#) situando a la mayoría de la plantilla por encima del [salario medio en su área geográfica](#). Estimular la anticipación de la edad de jubilación sin pérdidas de puesto de trabajo.

La estructura del salario se establece normalmente mediante la negociación colectiva y deberá comprender el salario base y los complementos salariales en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado y la situación y resultados de la empresa.

2. **Equidad.** Mismo sueldo a puestos de igual valor. Eliminar las [dobles escalas salariales](#), reducir el [abanico salarial](#) y eliminar la [brecha salarial](#). Es importante tener en cuenta la [valoración de puestos de trabajo](#) y tratar de utilizarla como base para las retribuciones.
3. **Participación.** La [masa salarial](#) debe incrementar su relevancia en relación con la cifra de negocio/beneficios. Introducción de [políticas retributivas participativas](#) para toda la plantilla como participación en mejoras de productividad colectiva ([Gain Sharing](#)) y/o [participación en los beneficios](#) (Profit Sharing). Tratar de evitar la conversión de masa salarial en incentivos basados en acciones como los planes de opciones ([stock options](#)), las [obligaciones convertibles en acciones](#) y las [acciones por rendimiento](#).
4. **Consolidación:** Los complementos salariales del puesto de trabajo se deben tratar de incorporar al salario base. En los personales, además de mantener la antigüedad, incorporar pluses que atienden a méritos o habilidades personales. Reducir la dependencia del salario de la productividad, flexibilidad y absentismo. Evitar la conversión de masa salarial en aportaciones a Planes de Pensiones de Empleo y salarios en especie.



# Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

## Salario



El salario [se compone](#), por un lado, del denominado "salario base" que retribuye el trabajo prestado por el trabajador en función al tiempo trabajado, o la obra realizada y, de otra parte, de los "complementos salariales" que se añaden al "salario base" y retribuyen circunstancias o condiciones especiales del trabajador ([art. 26 ET](#)). La estructura puede establecerse mediante contrato de trabajo o negociación colectiva, pero siempre debe contener ambos conceptos.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) lo fija el gobierno ([Art 27 ET](#)) y son [950 €/mes 2021](#).

La retribución [variable](#) es aquella parte de la retribución total que está directamente ligada con alguna variable medible, y por tanto depende de resultados obtenidos como son la primas, incentivos (comisiones y bonus) y gratificaciones a largo plazo.

El salario también puede ser abonado en [especie](#) hasta un 30% de la retribución total.

El salario tiene una estructura definida por negociación colectiva que integra el salario base y los complementos. Además pueden existir conceptos variables y pagos en especie

**Las dobles escalas salariales pueden ser discriminatorias así como las diferencias entre mujeres y hombres.**

En algunas empresas se aplica lo que se llama [doble escala salarial](#) fruto de la negociación colectiva, pero ninguna diferencia salarial podrá tener un significado discriminatorio.

La diferencia salarial por sexo es discriminatoria y se conoce como [brecha salarial](#). Para evaluarla y corregirla se han introducido los [registros y auditorías retributivas](#) como mecanismos de transparencia que obligan a las empresas a realizar un registro o auditoría de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla diferenciados por género.

El [art. 26.5 ET](#) establece que "*operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia*".



# Representación Sindical

En que consiste un Sindicato

## La representación unitaria

Es uno de los [dos canales de representación](#) de los trabajadores (el otro es el sindical). Son elegidos por todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo y puede tener dos formas dependiendo de su tamaño:

1. Delegados de Personal ([Art 62 ET](#))
2. Comité de Empresa ([Art 63 ET](#))

Número de trabajadores	Número de representantes	
6 a 10	Delegados de personal	1 (voluntario)
11 a 30		1
31 a 49		3
50 a 100	Comité de empresa	5
101 a 250		9
251 a 500		13
501 a 750		17
751 a 1.000		21
A partir de 1.001		2 por cada mil o fracción máximo 75

Para desarrollar sus **funciones** tienen una serie de [derechos y garantías](#) ([Art 68 ET](#)) como:

- Libertad de expresión y opinión.
- Libertad de publicación y distribución.
- Un tablón de anuncios y local ([Art. 84 ET](#))
- Crédito de horas retribuidas en función al número de trabajadores del centro.
- Convocar asambleas ([Art 77 ET](#))
- Convocar huelgas.
- [Promover conflictos colectivos](#).
- [Garantías en relación con los despidos](#).

Los **Delegados de Prevención** son representantes unitarios con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Existe una equiparación total de **competencias** entre comités de empresa y delegados de personal en el ET y la LPRL. Entre estas [competencias](#) figuran:

- Ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral.
- Información sobre cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, la situación de la empresa y la evolución del empleo como la [copia básica de los contratos](#), sanciones o subcontratas ([Art 64 ET](#)).
- Ser consultados y emitir informe sobre decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Por ejemplo en caso de [reestructuraciones de plantilla](#), reducciones de jornada, traslados, procesos de fusión, planes de formación, y cambios en los sistemas de trabajo.
- Consulta y participación de los trabajadores en materia de [prevención de riesgos laborales](#).
- Negociación [planes de igualdad](#) y acceso al [registro retributivo](#).

Es **útil estar** en los órganos de representación unitarios por las competencias y derechos que conllevan que facilitan la práctica sindical. Además esta representación es necesaria para acceder a cierto derechos como representación sindical.

Juan A. Sánchez



# Compromiso social

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

## Sindicalismo y movimientos sociales



Los sindicatos iniciaron un proceso de declive a nivel mundial a partir de la década de 1980 perdiendo afiliación y también influencia social, económica y política. Este declive se debe a una serie de transformaciones en los ámbitos laboral, económico y social que plantean retos para los que no se están dando respuestas adecuadas, su [dificultad para captar personas jóvenes](#) y para [adaptarse al entorno actual](#).

Las cuatro [fuentes de poder sindical](#) son:

1. Estructural: Derivada de la posición que ocupan los trabajadores sindicados.
2. Asociativo, «voluntad para pagar»: Aportan recursos humanos y financieros.
3. Organizacional, «voluntad para actuar»: Requiere un proceso de identificación con el sindicato y de procesos de participación para diseñar y asumir sus políticas.
4. Institucional: Reconocimiento legal, empresarial, social, etc.

Los sindicatos tienen ante sí el reto de [modernizar sus estructuras](#) pues su ecosistema tradicional ya no existe. En el nuevo ecosistema la pobreza laboral ya no se localiza en el empleo industrial sino en las

Los sindicatos están en crisis. Su descrédito, su organización adaptada al modelo fordista y la transformación de su entorno obligan a su adaptación.

Un elemento clave en esta adaptación es la colaboración con los movimientos sociales.

micropymes, en las grandes ciudades y la economía de servicios de bajo valor añadido. La robotización y la individualización de la prestación laboral como en [las plataformas](#) restringe la socialización en torno al trabajo.

Hay otras fuentes que pueden ser una vía importante para la recuperación del poder y la influencia sindical en momentos de declive:

- Moral: Representar los ideales de justicia social y **compromiso con la sociedad**.
- Colaboración: Establecer **alianzas** con otras organizaciones, grupos, movimientos, etc.
- Estratégica: Utilización eficaz y eficiente de los escasos recursos disponibles.

Los sindicatos combativos están siendo [más flexibles en su relación con los movimientos sociales](#) y estableciendo alianzas con lo que se llama el [sindicalismo social](#). Esta ampliación de horizontes desde lo estrictamente laboral a lo social junto con prácticas asamblearias puede reforzar su imagen de compromiso con la sociedad y ayudar a construir relaciones sociales alternativas basadas en el apoyo mutuo y la solidaridad. Como anarquistas, nada humano nos puede resultar indiferente.

Juan A. Sánchez



# Quitamos nuestro grano de arena

## Boicot, desinversiones y sanciones al Estado de Israel



Creemos en el [boicot](#) como herramienta de acción política para desbloquear la actual situación de genocidio e ignominia.

El [boicot comercial](#) es realmente efectivo.

A su vez, nos sumamos a la denuncia de los [Estados que suministran armas](#) al Estado de Israel y promovemos la desinversión de las empresas que les son útiles para aplicar el apartheid.

La estrategia del Estado de Israel es la de criminalizar y descalificar como antisemita a cualquier persona y organización que critique sus políticas de apartheid.

Lejos de la realidad, el objetivo de la campaña [BDS](#) pretende aislar a los agentes empresariales, políticos, académicos, económicos, culturales, artísticos, deportivos, que contribuyen a legitimar la imagen pública del Estado de Israel presentándolo en los foros internacionales como un [Estado normalizado](#).



### EN NUESTRA WEB Social



En el Sindicato del Metal de Madrid de CGT consideramos vital la ampliación de horizontes desde lo estrictamente laboral a lo social por lo que estamos colaborando con otras organizaciones en la lucha por una sociedad más justa. En nuestra web hemos recopilado material en diferentes áreas que esperamos sea de vuestro interés.

1. **Social:** Principales iniciativas y acceso a la información a material disponible ordenado por temas. [\[+Aquí\]](#)
2. **Servicios/prestaciones:** Accesos diferentes servicios y prestaciones sociales proporcionados por las administraciones. [\[+Aquí\]](#)
3. Además el **menú Social** ofrece acceso directo a algunas campañas o temas destacados en la actualidad: [Clima](#), [Palestina](#), [Renta básica](#), [Exclusión social](#) y [plataforma contra las desigualdades sociales](#).



# Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

## 28 DE JUNIO: ORGULLO Y REVUELTA



La madrugada del 28 de Junio de 1969 en el conocido local neoyorquino Stonewall, la historia de la discriminación hacia el colectivo LGBTQ+ cambiaría para siempre por las revueltas que se produjeron por el hartazgo de la comunidad ante el acoso policial y las detenciones aleatorias.

Esa noche seis agentes entraron en el club a la 1.20 horas exigiendo la identificación de las personas que allí se encontraban, cebándose además con las personas no heteronormativas, es decir, transexuales, drag kings/queens, y hombres y mujeres que no cumplen los estereotipos de género. También por supuesto, con las personas racializadas. Pero lo que sí fue diferente aquella noche es que la policía se encontró con la resistencia de los allí presentes, entre ellas **Marsha P. Johnson, Sylvia Rivera, Craig Rodwell y Stormé Delarverie**. Ésta última se dice que llegó a golpear a un policía en la cara e incitó a que se levantaran contra el abuso policial, tal cual la revuelta se extendió por todo el barrio y duró cinco días. No era la primera vez que la comunidad se levantaba o protestaba, pero aquella noche algo cambió para siempre.

El primer Orgullo LGBTQ+ , por tanto, fue una revuelta que nos recuerda que, los primeros orgullos no eran el capitalismo rosa y la apología del estado heteronormativo y patriarcal en el que vivimos, sino que quienes acudían arriesgaban su integridad física y personal. Pero Stonewall no solo fueron cinco días de movilizaciones frente a la puerta del

bar. Han sido décadas de intensa y disputada lucha a favor de la comunidad en EEUU y Europa. Fue el trabajo de calle de los colectivos. Fueron quienes resistían y sobrevivían diariamente en una sociedad que las rechazaba por ser además pobres, trans y/o no blancas. De hecho las trans racializadas fueron las más activas, junto a las chaperas y a las bollos de todo tipo, y no faltó la presencia de maricas que luchaban ocultas en grupos anarquistas, antibelicistas, comunistas o de liberación racial, que encontraron en las revueltas de Stonewall un espacio de lucha.

Es por ello que a día de hoy existe en nuestro estado una manifestación alternativa a los actos del día del Orgullo gay, esa *parade* que monta el capitalismo rosa (ese tan amigo de Isabel Ayuso), llamada **Orgullo crítico**, y que amparada en el recuerdo de los grandes nombres de Stonewall como Marsha, reúne a toda esa parte de la comunidad que rechaza la heteronorma, así como el capitalismo, el machismo, el racismo y la homofobia.

Así que, este 28 de Junio, animate a participar o a visibilizar, los actos de una comunidad que lucha por los mismos valores que tu.

Almudena Cenamor



# Incisivo

Opiniones de los afiliados a



## ¿Cuándo se jodió Madrid?

*Mi ciudad ya no es mi ciudad. Bueno, es mi ciudad pero poco a poco deja de ser parte de “mis patrias”. Ese espacio que amas y te hace libre viendo libre a los demás. Vuelvo a ella y cada día la reconozco menos, como a sus gentes.*

**Cuándo se jodió Madrid?** “En 1980 Todo era posible en aquel Madrid que acababa de salir de la larga noche del franquismo y comenzaba a pintarse con los colores del arcoíris. Enrique Tierno Galván, el Viejo Profesor nos invitaba a ser libres, creativos y felices. La habitaban gentes que no te preguntaban de dónde y a qué venías, que te daban la bienvenida a un proyecto de resurrección de Madrid que la convertiría no solo en la capital política y administrativa de España, sino en el motor de su modernidad y europeidad. Los barrios populares iban a dejar de ser grises, sucios e insalubres; la sanidad y la educación públicas iban a asemejarse a las del norte de los Pirineos; los trabajadores y los emprendedores iban a cumplir sus sueños”. (J.Valenzuela).

Seguramente como bien nos cuenta Javier Valenzuela “La primavera madrileña comenzó a marchitarse tras la muerte de Tierno Galván” y se convirtió en invierno con la larga degradación moral, social y económica del PP. El Tamayazo dio “de nuevo” entrada a la más brutal de las prácticas políticas de la derecha española. La compra de voluntades. Porque en este país la derecha o gobierna o.....gobierna. Y echó raíces creando una corruptura, una cultura de la corrupción, frente a la decencia común.

Antonio Machado la cantó en el momento más trágico de su historia llamándola “rompeolas de todas las Españas”. Qué pena don Antonio. Si viese usted Madrid convertida a golpe de bandera rojigualda en la Antiespaña. Madrid centro de alegría y vitalidad, solidaria compasiva y entregada. A través de la industria de la mentira es inquietante y triste. Mudada en una enorme barra de bar con pincho incluido. Decía Orwell que el nuevo fascismo vendría camuflado con la bandera de la libertad. Y es en ésta, mi ciudad, donde los humildes son tratados como delincuentes y los ricos, ay los ricos, protegidos como siempre lanzan soflamas de libertad para imponer la libertad de tratarnos como súbditos y siervos. Madrid sigue siendo una ciudad vitalista, por supuesto, pero desde el otoño de 2020 su nombre suena a muerte, a odio, a miseria, a egoísmo, a crueldad. Un sonido bien inquietante para quienes la habitamos desde el corazón y para los otros españoles y europeos. El nombre de Madrid, convertida en **el epicentro continental de la pandemia del coronavirus**, donde han muerto nuestros ancianos abandonados a su suerte. Donde hemos pasado de aplaudir a médicos, enfermeras, barrenderos, cajeras, reponedores.....a aupar a los miserables del odio y la mentira. Gentes sin rostro, personajes erráticos, desaforados y belicosos encarnados en IDA y sus patricios y asesores de salón, pluma y ondas radiofónicas. Gentes que dejan un reguero triste para la historia de la humanidad. Siempre aunaron fanatismo y dogmas, envueltos en palabras por las que nunca lucharon ni sufrieron. El Madrid de esta época de antiutopías es el Madrid donde crece la pobreza, la desnutrición infantil, la precariedad, la desigualdad, el odio, la intolerancia, la miseria y donde lo Público, garantía de Justicia, Igualdad y Bienestar ha sido rifado entre los cortesanos y aduladores, testaferreros de los Señoritos de siempre con bandera en la muñeca y piso en el Barrio de Salamanca. En este mar de corrupción se asoma acaso la esperanza que vendrá de mano de los de siempre. De los seguidores y herederos de los fusilados, exiliados, de los que amaron y murieron por la libertad y sí amaban a su “patria” y a sus gentes. Su corrupción ha podrido todo, pero no a todos. Y en aquellos, en nosotros, esta volver al “pongamos que hablo de Madrid”.

Procuremos no ser la “Zona de Sacrificio” donde el resto de las Españas se miren y no se conviertan en este Madrid. Muy triste, sí. Y sin embargo, volveré a Madrid, volveré a mi hogar. **(Azarias)**



# La tuerca

## Actos Públicos y Movilizaciones




**Os animamos a que participéis, tanto a lxs afiliadxs como a las secciones sindicales, solo tenéis que mandar vuestras opiniones sobre el tema que creáis conveniente enviando vuestro artículo a [comunicacion@cgtmetalmadrid.com](mailto:comunicacion@cgtmetalmadrid.com)**



E-MAIL: [sindicato@cgtmetalmadrid.com](mailto: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