

La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 13

Julio de 2021

Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

"Yo no quiero que pienses como yo, sólo
quiero que pienses"

- Anónimo -

EDITORIAL

En julio del pasado año lanzamos esta publicación. Hemos tratado muchos temas e incluso llevado adelante algunas secciones.

Es el momento de echar una vista atrás y tratar de ver cómo nuestro trabajo puede contribuir a ese pensamiento colectivo tan necesario para ofrecer alternativas de sociedad más humanas y sostenibles. Queremos contribuir a crear esa visión crítica de la realidad; así, con este número, vamos a iniciar dos nuevas secciones para tratar de visibilizar colectivos invisibilizados y relaciones no evidentes entre diferentes facetas de nuestra lucha.

No obstante seguimos viendo importante mantener nuestra mirada en la faceta sindical de nuestra actividad y seguiremos desarrollando las píldoras de derecho laboral y de organización sindical que hemos venido preparando. Además iremos publicando de forma ordenada atendiendo a su contenido los artículos publicados para que estén [disponibles en la web](#) facilitando que puedan ser comentados y desarrollados entre todos.



Pensamiento crítico	2
Mutuas	3
Negociación de las jornadas	4
Transversalidades	5
Tiempo de trabajo	6
La representación sindical	7
Decrecimiento, autogestión y apoyo mutuo	8
Visibilizar lo invisible	9
Bayer	10

Pensamiento crítico

En la era de la información (o del espectáculo) es necesario desarrollar un pensamiento crítico que nos permita decidir libremente.

La literacidad crítica propone desarrollar esta capacidad enfocándose en problemas sociales y en la acción.

En esta sociedad hay mucha información, muchos medios e incluso, en determinados temas, intoxicación informativa. Pero, como decía Heraclito, lo importante es que la sabiduría no caiga en conocimiento y el conocimiento no decaiga en información. El **pensamiento crítico** consiste en “.. *poner en cuarentena cualquier información, texto o relato, antes de aceptarla.*” (Ennis).

Es muy difícil distinguir la **verdad** de la mentira o la manipulación. Es necesario seleccionar información fiable e interpretarla críticamente para poder decidir con autonomía. No hay certeza de la veracidad informativa. Nietzsche decía que no hay hechos, hay interpretaciones. En la era de la post verdad parece que la mentira no importa tanto y se genera un conformismo que solo da importancia al receptor (cada cual interpreta lo que prefiere) y que lleva a un tribalismo y la polarización.

Aceptamos como buena la interpretación que nos hace sentir bien (las respuestas fáciles). Interpretar de manera crítica obliga a ver lo incómodo; nos interroga sobre nuestras creencias y sentimientos. La **literacidad crítica**, es el desarrollo del pensamiento crítico para la acción social y en su base está aprender con problemas sociales.



En la **lectura crítica** hay tres niveles:

1. **Literal:** Puramente lingüístico. ¿Qué dice?
2. **Inferencial:** Psicolingüístico. Identifica ideas sugeridas leyendo entre líneas. ¿Qué nos dice el texto y qué necesito saber yo?
3. **Crítico:** Leer tras las líneas reconociendo el texto como un objeto de reflexión y de relaciones de poder; leer la ideología. ¿Para qué me sirve el texto? ¿Cómo el autor ha construido ese punto de vista?

La literacidad crítica nos cuestiona a nosotros mismos y a las ideologías, y nos permite ver dónde estamos, dónde queremos llegar y cómo llegamos. Nos enseña a **argumentar** con razones analizando la información (yendo a las fuentes y contrastando datos), haciendo autocrítica (reflexionando sobre nuestro punto de vista y analizando las emociones) y tolerando la incertidumbre (aceptando no saberlo todo).

La crisis necesita una ciudadanía peligrosa (responsable, participativa y crítica) para cambiar los modelos y construir un futuro sostenible. Como decía Hannah Arendt, las crisis obligan a volver a las preguntas y exige de nosotros respuestas (nuevas o viejas) que nazcan de un examen directo y crítico.

Juan A. Sánchez

Mutuas



¿Qué ocurre con las mutuas? Están desviando a trabajadores con accidentes laborales y enfermedades profesionales a la Seguridad Social. Están calificando accidentes laborales como accidentes laborales sin baja, aunque te den permisos retribuidos para la recuperación. Están dando las altas antes de que el trabajador esté recuperado.

¿Por qué ocurre?

1. La mutua tiene que pagar nuestro salario durante el período de invalidez temporal, desde el día siguiente del accidente hasta que nos den el alta, por eso el interés de la mutua es ahorrar lo máximo posible.
2. Después de la entrada en vigor del Real Decreto 231/2017 las empresas pueden reducir hasta un 10% las cotizaciones a la Seguridad Social si reducen los accidentes laborales; por eso a las empresas les interesa minimizar las bajas para conseguir la máxima reducción de la cotización.

¿Qué queremos? Que los accidentes y las enfermedades laborales sean consideradas como tales. Que nos den de alta cuando estemos recuperados y no antes. Conocer nuestros derechos para defendernos de las presiones de la mutua y la empresa.

Ante estas situaciones desde CGT siempre vamos a exigir que el Sistema Público de Salud gestione los accidentes y enfermedades profesionales

¿Cómo lo conseguimos? Tienes toda la información necesaria en la web de CGT Metal Madrid:

<https://cgtmetalmadrid.com/salud-laboral/campana-de-mutuas/>

<https://drive.google.com/file/d/1IE8seeLAonzrjm0sX0HiEytshg4xmqs/view>

En cualquiera de los casos, si tienes algún problema con tu mutua, te recomendamos que te pongas en contacto con tus representantes de CGT para que te puedan asesorar.

También disponemos de una guía resumida de cómo actuar ante las distintas situaciones que se pueden plantear ante las mutuas. Solicítala en saludlaboral@cgtmetalmadrid.com

Ante estas situaciones desde CGT siempre vamos a exigir que el Sistema Público de Salud gestione los accidentes y enfermedades profesionales, y que las mutuas tan sólo sean entidades asesoras de las empresas en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Javier Escudero

Negociación de las jornadas



La jornada semanal media **pactada** es de 34,5 horas a la semana ([INE](#)) con un ligero aumento desde las 34,2 h del 2020 ([INE](#)). No obstante estas cifras son engañosas y según [otros estudios](#) la jornada laboral pasó de 8 horas (de media) a 10 horas durante el año 2020. La jornada media **en los Convenios** Colectivos firmados en 2021 es de 1.748,6 h/año ([epdata](#)).

Según la [EAL](#), es frecuente que se tomen medidas, en su inmensa mayoría acordadas (pg.8), de **flexibilidad** relativas a la jornada: ampliación 4,2% de las empresas, distribución irregular 1,6% y otras 6,6% (pg. 5).

La realidad es mucho peor. En la Comunidad de Madrid horas de exceso sin retribuir se estiman 2,7 millones/semana; esto equivale a 67.000 empleos y afecta a unas 252.000 personas que hacen una media de 10,6 h/semana no retribuidas de extensión no retribuida a la semana ([fuente](#)).

Diversos estudios han encontrado una [relación entre las largas jornadas](#) de trabajo y algunas de las enfermedades más comunes de la sociedad actual y son [causantes de muchas muertes](#). Hay estudios que determinan que las jornadas idóneas deberían de ser de hasta [dos horas diarias](#) desde el punto de vista del efecto sobre las personas. Lo que nadie cuestiona son sus efectos positivos en la salud y conciliación.

La jornada laboral se establece mediante negociación colectiva a partir de unos máximos legales de tiempo de trabajo y unos descansos mínimos.

Debemos reivindicar nuestro tiempo para poder vivir y desarrollar nuestros talentos, pensamiento crítico y creatividad.

Pero las [razones económicas para su reducción](#) se cuestionan en base al [aumento de costes](#) y cuestionando su efecto sobre la [productividad](#) y [el empleo](#). Hay [modelos](#) que establecen diferencias sectoriales (indicando incluso que podría ser más beneficiosa para los sectores menos productivos. No obstante, los [objetivos de España para el 2050](#) (p. 403) solo prevén una reducción a 35 h/semanales.

Debemos orientar las negociaciones de jornada a las [necesidades de las personas](#) más que al aumento de la productividad que se ve incrementada básicamente por las mejoras técnicas y organizativas considerando en nuestras propuestas los siguientes elementos:

1. **Duración.** Se debe buscar una reducción sustancial y progresiva de la jornada laboral. El objetivo debería ser la reducción a corto plazo a un máximo de 30 h/semanales.
2. **Distribución.** Se debe fomentar semanas de 4 días laborables y jornadas menores de 7 horas a ser posible continuadas.
3. **Flexibilidad.** La flexibilidad debe ser restringida evitando las bolsas de horas a disposición empresarial y la distribución irregular.
4. **Adaptación:** Se ha de facilitar la flexibilidad horaria y la adaptación de la jornada individual por el trabajador.

Juan A. Sánchez

Transversalidades



Ante la crisis del paradigma occidental de simplificación y disyunción, basado en la reducción y separación de los saberes, Edgar Morin planteó el [paradigma de la complejidad](#).

Algo parecido nos sucede en los discursos sobre el [sistema social](#) donde a menudo encontramos problematizaciones, propuestas y movilizaciones sobre aspectos concretos que se desarrollan de forma casi estanca. Puede deberse a un reflejo del mencionado paradigma de simplificación y disyunción o a un intento de evitar el conflicto entre los análisis y alternativas propuestas en los diversos temas.

Consideramos que el realizar análisis de la compleja problemática social incorporando aspectos que habitualmente se tratan de forma independiente, asumiendo los posibles aspectos conflictivos y tolerando la incertidumbre de no tener respuestas puede ayudarnos a desarrollar una visión más crítica de la sociedad.

Los componentes deben ser definidos a la vez por sus caracteres y por las interrelaciones de las que participan. Además se han de tratar con la perspectiva de su organización y del sistema en el que se integran. Inversamente, la organización debe definirse con relación con sus componentes y a las interrelaciones con el sistema.

La simplificación y separación de diferentes aspectos de la problemática social genera contradicciones en el análisis y propuestas.

Nos planteamos identificar relaciones entre elementos aparentemente independientes.

El [funcionalismo](#) estableció los componentes del sistema social en una estructura de subsistemas:

- Economía: Articulación de la tecnología con el medio ambiente físico.
- Realización de objetivos.
- Política: Condiciones de acción propias de la efectiva realización de objetivos colectivos.
- Mantenimiento de pautas fiduciario: Cultura, significado y compromiso motivacional.
- Mantenimiento de pautas integrativas: Ley como normas y control social de la comunidad social o socializada.

En este contexto utilizaremos tríadas como un conjunto de temas (elementos componentes del sistema) que usualmente no se tratan en conjunto y que pueden presentar aspectos conflictivos al evidenciar sus interrelaciones múltiples.

El [sistema social incluye](#), además de los subsistemas, ciertos significados, elementos, características y tipos que debemos considerar cuando se identifique la organización e interrelaciones que presentan.

En artículos sucesivos trataremos de describir algunas relaciones comenzando con la triada: Jornada-igualdad-pensiones.

Juan A. Sánchez



Píldoras de Acción Jurídica del Sindicato

Tiempo de trabajo



La regulación del tiempo de trabajo que recoge el Estatuto de los Trabajadores ([Art. 34-38](#)) tiene su origen, por un lado, en:

- La Constitución: Que garantiza el descanso limitando de la jornada y con las vacaciones ([Const art.40.2](#)).
- La UE, que impone los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo (Dir [2003/88/CE](#)).
- La OIT, que limita el tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, trabajo nocturno y trabajo a tiempo parcial ([instrumentos](#)).

Los límites básicos son:

- Jornada: 40 h/semana ([Art.34.1 ET](#)).
- Jornada diaria: 9 h ([Art. 34.3](#)).
- Pausas mínimas: 15 min ([Art.34.4](#)).
- Descanso entre jornadas:12 h ([Art.34.3](#)).
- Descanso semanal: 1,5 días ([Art.37.1](#)).
- Vacaciones: 30 días naturales ([Art.38.1](#)).
- Horas extras: 80 h/año ([Art. 35.2](#)).

Mediante Convenio Colectivo o contrato individual se puede pactar el tiempo de trabajo dentro de los límites legales.

El ET fija mínimos límites de tiempo de trabajo aunque este puede determinarse en gran medida por la negociación colectiva o contrato de trabajo ([más información](#)).

El trabajador puede adaptarlo por motivos de conciliación y el empresario de flexibilidad.

La jornada **ordinaria** es la aplicable a la generalidad de los trabajadores, las **especiales** rigen en [sectores](#), actividades o trabajos específicos y finalmente, la **extraordinaria**, es la que supera la ordinaria.

Los contratos pueden ser realizados a tiempo completo o a tiempo parcial (por debajo de la jornada ordinaria, [Art 12 ET](#))

El **calendario** laboral anual es elaborado por el empresario y consultado a la RLPT ([Art 34.6](#)). El trabajador tiene derecho a **adaptar** la duración y distribución de la jornada por [conciliación](#) ([Art 37](#)). Es posible establecer la **distribución irregular** de la jornada a lo largo del año mediante acuerdo y, a falta de pacto, el 10% de la jornada ([Art 34.2](#)). Preaviso 5 días irreducibles.

El **horario** de trabajo es aquel a través del cual se distribuye el período de trabajo y descanso, indicando el principio y fin de la jornada diaria y su [registro](#) es obligatorio. El horario de las actividades de las empresas es fijado por ellas (jornada industrial). También se puede pactar la [disponibilidad fuera de horario](#).

Juan A. Sánchez



Representación

En que c

La representación sindical

Es uno de los [dos canales de representación](#) de los trabajadores (el otro es el unitario). Emana del [derecho de libertad sindical](#) y afecta a las personas trabajadoras de la empresa por afiliación a determinado sindicato. La [representación sindical](#) está formada por:

Secciones Sindicales (SS) ([Art 8 LOLS](#)). El sindicato en la empresa, constituida por el conjunto de los trabajadores de la empresa afiliados al mismo sindicato de conformidad con sus Estatutos.

Las Secciones Sindicales son una estructura organizativa del sindicato carente de personalidad jurídica.

Las SSs de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tienen los siguientes derechos y competencias ([Art 8 LOLS](#)):

- Celebrar reuniones.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical.
- Recibir la información del Sindicato.
- Representación y defensa de sus afiliados.
- Un tablón de anuncios.
- Participar en la negociación colectiva (art. 87.1 ET).
- Utilizar un local adecuado en empresas o centros con más de 250 trabajadores.

Juan A. Sánchez

Número de trabajadores/as en la empresa	Número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical con, al menos, un 10% de los votos a representantes de los trabajadores/as.
De 250 a 750 trabajadores/as	1
De 751 a 2.000 trabajadores/as	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores/as	3
De 5.001 en adelante	4

Delegados de Sindicales ([Art 10 LOLS](#)). Representa una SS de la empresa y asume funciones de coordinación interna de la SS, así como de su conexión con su sindicato.

Trabajador elegido, por y entre los afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo.

Para desarrollar sus funciones los Delegados Sindicales tienen las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa ([Art 10 LOLS](#)) y derechos como (independientemente de lo que se disponga en Convenio Colectivo):

- Acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
- A asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.
- En determinados casos podrán ser elegidos Delegados de Prevención.
- Ser oídos previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo y en despidos y sanciones a sus afiliados.



Compromiso social

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

Decrecimiento y sindicalismo



Vivimos en un planeta con recursos limitados, por ello no tiene sentido aspirar a un crecimiento económico ilimitado. Hay que reducir los niveles de producción y consumo introduciendo principios, valores y alternativas al sistema capitalista.

La visión dominante de las sociedades opulentas nos dice que el crecimiento económico es la panacea que resuelve todos los males. Obvia por completo que el crecimiento económico no genera cohesión social, provoca agresiones medioambientales irreversibles, propicia el [agotamiento de recursos naturales](#) de los que ya no dispondrán las siguientes generaciones y permite el asentamiento de un modo de vida esclavo que relaciona la felicidad con el consumo. Antes de dejar de crecer el capitalismo parece dispuesto a extinguir la vida en la Tierra.

Para entender la perversión que esconde el capitalismo es adecuado tener en cuenta que el PIB es “un índice que considera la contaminación como riqueza”.

Quemar combustibles incrementa el PIB, talar árboles incrementa el PIB, la obsolescencia programada que explota los recursos naturales del planeta incrementa el PIB.

Nuestro discurso como Sindicato Anticapitalista tiene que ser [decrecentista](#), autogestionario, antipatriarcal, e internacionalista e ir más allá del discurso

sindical que se preocupa únicamente por el salario y el empleo si queremos que nuestra respuesta no se quede en una mera respuesta simbólica.

Es importante rescatar de nuestra memoria la lucha colectivista y trabajar en la creación de espacios autónomos que generen alternativas al capitalismo. Debemos reducir nuestros niveles de producción y consumo asumiendo iniciativas como la recuperación de la vida social, apostar por el ocio creativo, repartir el trabajo y reducir la jornada laboral, estimular la vida local ante la lógica global y apostar por la sencillez voluntaria.

Si desde CGT queremos ser parte de la solución y trabajar en herramientas que sirvan como [alternativa al capitalismo](#) debemos recuperar el debate sobre [decrecimiento y sindicalismo](#), siendo conscientes de las contradicciones existentes con las que nos vamos a encontrar pero siendo capaces, a su vez, de construir espacios autónomos bajo una dinámica de apoyo mutuo.

Fran Rico

Visibilizar lo invisible



Es necesario humanizar nuestra sociedad preguntándonos por todas las personas sin invisibilizarlas, excluirlas o estigmatizarlas.

Entendemos por **personas invisibilizadas** aquellas que normalmente no están en las visiones que tenemos de la sociedad. Responde a una estrategia de poder en que se excluyen y se incluyen las personas. La invisibilización puede darse desde la ausencia, desde el estigma o desde la homogeneización.

La **exclusión** implica condiciones desventajosas en el acceso a determinados bienes, servicios o recursos con relación a otros individuos o grupos en posiciones privilegiadas. La **estigmatización** genera una respuesta social negativa hacia grupos o personas con ciertas características.

La invisibilización, exclusión y estigmatización se da por muchos motivos: económicos, salud, nivel cultural, edad, raza, origen, sexo, identidad, orientación sexual, etc. En definitiva son diferentes; y todos somos en algún grado diferentes y únicos. No obstante, estas personas son consumidores, usuarios de servicios públicos, desarrollan actividades, etc.; son ciudadanos con deberes y derechos y deben ser protagonistas en la sociedad.

La mayoría de las personas tenemos invisibilizado algún aspecto de nuestra identidad.

La invisibilización es una estrategia de poder para dividirnos y enfrentarnos que normalmente se combina con la estigmatización y exclusión para limitar nuestra participación en la sociedad.

La **interseccionalidad** reivindica la multidimensionalidad de las identidades personales en base a ejes identitarios (ej. género, clase social, edad, etc.) donde existen relaciones de poder (no es lo mismo ser mujer que hombre, adulto que niño, etc.). Los ejes identitarios oprimidos son aquellos que normalmente han sido invisibilizados.

Nos encontramos ante el reto de contrarrestar esta situación. La crítica a la invisibilidad y la posibilidad de visibilizar a todas las personas, tienen que unirse a la lucha contra las desigualdades. El pensamiento crítico es una herramienta para poder destapar las invisibilidades, preguntarnos por ellas y poder revertirlas. Es importante tener en cuenta las experiencias de diferentes personas y naturalizar la diversidad. Es esta una opción política con una visión integradora de la sociedad, que no excluya a nadie y dignifique lo humano.

Cuando dignificamos lo humano, cuando luchamos contra las desigualdades estamos creando un futuro más comprometido para todas las personas que sin duda debemos imaginar y construir entre todas.

Juan A. Sánchez



Quitemos nuestra

Bayer



Bayer AG es una empresa alemana fundada en 1863 del sector químico-farmacéutico. Es bien conocida por su marca original de la aspirina. En el siglo XIX [promovía el uso de heroína](#).

Desde 1925 formó parte del conglomerado IG Farben hasta que fue disuelto en 1951. Crímenes de guerra durante la Segunda Guerra Mundial (trabajo esclavo, fabricación de Zyklon B para las cámaras de gas nazis). Los encausados fueron líderes de las compañías que heredaron las propiedades de IG Farben.

En 2018 Bayer compró la multinacional Monsanto y se transformó en la mayor compañía agroquímica del mundo.

Actuaciones contra la salud y la naturaleza:

- [Herbicida cancerígeno, de Monsanto](#).
- 1981 El Namacur-10 produce el [Síndrome del aceite tóxico](#).
- Insecticidas afectan a la [población de abejas](#).
- [Financiación Guerra del Congo por coltán](#).
- 2001 [Cerivastatina contra el colesterol, tiene efectos secundarios mortales](#).
- 2005 Venta de [antibiótico fluoroquinolona a granjas de aves](#) a pesar de conocer que desarrolla bacterias resistentes.
- Muerte de 24 niños en Perú al tomar un sustituto de leche en polvo contaminado.
- En 2006 una variedad transgénica de Bayer [contaminó el suministro global de arroz](#).
- En 2006 se ocultó un estudio que concluyó que [Trasylol conllevaba mayores riesgos](#).
- En 2013, murieron 4 mujeres en Francia por trombosis por consumir [Diane-35](#).
- En 2014 [su consejero delegado afirmó: No creamos medicamentos para indios, sino para los que pueden pagarlo](#).
- 2017 [Efectos secundarios del anticonceptivo Essure](#).

Juan A. Sánchez



NUESTRAS REDES SOCIALES

¿CUÁL UTILIZAS?

REALIZA NUESTRA ENCUESTA



Clic aquí





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