

# La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 14 Agosto de 2021 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“Las herramientas del amo nunca desmontarán la casa del amo”

- Audre Lorde -

## EDITORIAL

Necesitamos un sistema que se ocupe de las personas. El crecimiento ya quedó obsoleto por su incapacidad tanto de resolver las necesidades humanas como de respetar los límites de la naturaleza.

Necesitamos recuperar el tiempo para construir nuestra vida personal y social. La igualdad necesita reducciones drásticas y flexibilizaciones de la jornada laboral.

Es necesario asegurar los medios de vida a todas las personas y muy en especial a las personas mayores que deben ser visibilizadas en todas las políticas públicas.

Por eso es vital luchar por medidas de conciliación en las empresas, reducciones de jornada laboral y unas pensiones dignas para todos.



## En éste número...

<b>El acuerdo de pensiones</b>	2
<b>Transversalidades:</b>	
<b>Jornada-igualdad-pensiones</b>	3
<b>Negociación de medidas de conciliación e igualdad</b>	4
<b>Medidas de conciliación</b>	5
<b>El Comité de Empresa Europeo (CEE o EWC)</b>	6
<b>Ley Mordaza y las mordazas de la ley</b>	7
<b>Visibilizar a los mayores</b>	8
<b>Bayer, haciendo negocio con las necesidades básicas</b>	9

# El acuerdo de pensiones



El 1 de julio CCOO, UGT, CEOE, CEPYME y el Gobierno de coalición firmaron el llamado primer [acuerdo de las pensiones](#) que parece haber sido relativamente fácil de alcanzar porque han dejado para más adelante los puntos más difíciles de las [recomendaciones del Pacto de Toledo](#) (discutidas en las [Cortes en octubre de 2020](#)). Los sindicatos que han colaborado en su aprobación iniciaron inmediatamente una campaña ([CCOO](#) y [UGT](#)) de comunicación para vendernos sus ventajas con una evidente finalidad desmovilizadora (llegando inclusive a [solicitar a los partidos que no hagan mucho ruido](#)). El objetivo del acuerdo [y sus voceros](#) es desmovilizarnos en la calle pero **se vaticina un otoño caliente**.

Olvidan que el Sistema de Pensiones Públicas ha generado un [superávit acumulado](#) en el periodo 1977/2017 de 843.290 millones de euros. Esto avala también económicamente el legítimo derecho (por justicia social) de los pensionistas a no ver recortadas sus pensiones.

Hay [poderosas razones](#) que posicionan contra este acuerdo de pensiones a todos aquellos que las defienden. Muchos [análisis](#) se posicionan contra este acuerdo ([CGT](#), [la voz de las plataformas](#), [anticapitalistas](#), ...).

El movimiento de pensionistas [está excluido de la negociación](#) a pesar de su movilización.

**Los sindicatos mayoritarios y el gobierno han firmado un acuerdo sobre aspectos “fáciles” de las pensiones para desmovilizar. No obstante este acuerdo ya supone unos recortes importantes y no soluciona ningún problema de fondo.**

El [acuerdo de las pensiones](#) incluye seis apartados ([análisis detallado de los cambios](#)):

## 1. Nueva fórmula de revalorización

Deroga el actual "índice de revalorización de pensiones" (art. 58 LGSS) para establecer un sistema automático según la "inflación media anual" pero no se blinda este criterio.

## 2. Retraso de la edad efectiva de jubilación

- Jubilación anticipada voluntaria (art. 208 LGSS): Aumento de coeficientes reductores.
- Jubilación anticipada involuntaria (art. 207 LGSS): Coeficientes reductores similares.
- Jubilación anticipada por actividad : Se respetan.
- Jubilación demorada (art. 210 LGSS): Aumentan los incentivos.
- Jubilación activa (art. 214 LGSS): Tiene que demorar el acceso a la jubilación ordinaria.
- Jubilación forzosa: Prohibir cláusulas de jubilación forzosa para menores de 68 años.
- Reducción de cotización para mayores de 62 años en procesos de IT.

## 3. Separación de fuentes de financiación.

Se irán dejando de hacer cargos impropios pero [no se devuelven las cargas indebidas](#).

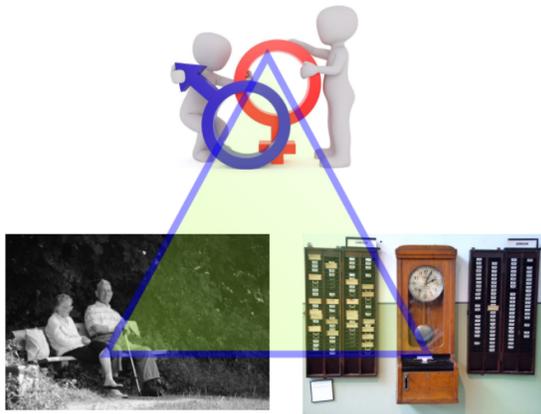
## 4. Cotización de autónomos por ingresos reales (Declaración de intenciones)

## 5. Equilibrio y equidad intergeneracional (¿Nuevos recortes en las pensiones?)

## 6. Popurri de buenas intenciones (y alguna medida concreta).

Juan A. Sánchez

# Transversalidades: Jornada-igualdad-pensiones



En el [anterior número](#) anunciamos que íbamos a utilizar esta triada 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.

Una [jornada de trabajo más corta mejora el estatus socioeconómico de las mujeres](#). Tres de cada cuatro empleos a tiempo parcial son de mujeres (INE). Los trabajadores a tiempo parcial tienen menos salario, paga de vacaciones y menos días libres. Con jornadas semanales de 30 horas o menos, los dos miembros de la pareja podrían trabajar a tiempo completo con mayor facilidad, y la contribución financiera sería más equilibrada, reduciendo así el dominio masculino. Una semana más corta de trabajo a tiempo completo sería también un alivio para las familias monoparentales (en su mayoría mujeres).

De hecho la [igualdad y la conciliación pasan por la reducción](#) drástica de la jornada laboral así como de una organización más flexible de esta adecuando los ritmos laborales a los diferentes periodos del ciclo vital.

**Jornadas menores implican más distribución del trabajo y de la renta, y menor necesidad de trabajos a tiempo parcial.**

**El mayor tiempo disponible contribuye a mejorar la corresponsabilización de las tareas de cuidados y facilita la conciliación.**

**Esto redundaría en mayor equidad en las pensiones y más cotizaciones.**

El trabajo a tiempo parcial [repercute en las pensiones](#) percibidas siendo este uno de los motivos (no el único) por los que las mujeres tienen unas [pensiones sensiblemente inferiores a las masculinas](#).

La reducción de jornada aumentaría la participación de la mujer en el mercado laboral y facilitaría la participación del hombre en los trabajos de cuidados. El aumento del trabajo retribuido femenino redundaría en una mayor igualdad económica y derecho a mayores pensiones para ellas.

La reducción de jornada sin reducción salarial además aumentaría las cotizaciones a totales la Seguridad Social (y de impuestos por rendimientos del trabajo) al implicar en ciertos sectores el aumento del empleo (en otros vendría compensada por los aumentos de productividad). Así mismo las pensiones contributivas en muchos hogares se verían sensiblemente incrementadas por la mujer.

Pero el mayor beneficio para todos es permitir avanzar hacia una estructura familiar de personas independientes unidas en una red de cuidados.

# Negociación de medidas de conciliación e igualdad



De los convenios firmados en 2019 recogían medidas de ([informe 2020, pg 20](#)):

- 44,4% conciliación vida familiar y laboral
- 54,4% acumulación de la lactancia
- 36,5% promoción de la igualdad
- 13,3% preferencia del sexo minoritario
- 4,8% teletrabajo como flexibilidad.

Además las medidas la mayoría de las veces han sido meramente declarativas, poco ambiciosas, y en muchas ocasiones han sido superadas por el legislador.

Las medidas de conciliación buscan favorecer que la persona trabajadora tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Esta también tiene [beneficios para la empresa](#).

Desde la igualdad de género la conciliación busca una reestructuración de los sistemas de trabajo y de cuidados con una [participación equitativa de hombres y mujeres](#). Es importante utilizar la negociación colectiva para avanzar en igualdad, [conciliación](#) y [corresponsabilidad](#).

Juan A. Sánchez

Las medidas de conciliación y de igualdad han de estar presentes en los convenios colectivos debido a su [trascendencia](#) para la vida de las personas.

Desde los acuerdos colectivos (sobre todo los sectoriales) se debe instar a la **profundización y extensión de estos derechos a todas las personas trabajadoras.**

Muchas de estas medidas se introducen el la negociación de [planes de igualdad](#), pero el hacerlo en los convenios (sobre todo sectoriales) significa enfocarse en todas las personas (no solo las de ciertas empresas) y debería incluir medidas como las [propuestas por ARHOE](#) :

1. **Jornadas** intensivas, compactas, que eviten dobles movilidades (y no jornadas partidas), reducción de jornada y facilitar procedimiento de adaptación de jornada.
2. **Entrada flexible** entre 7 y 10 de la mañana y similar para turnos de tarde o noche.
3. Ayuda a las personas que se ven obligadas a **reducir su jornada**.
4. Regulación del [derecho de desconexión](#).
5. **Ayudas** para contratación de **cuidados** de descendientes o dependientes a cargo.
6. **Ayudas** para contratación de personas para **cuidado** de descendientes o dependientes.
7. Condiciones de **Teletrabajo** y derecho al mismo como medida de conciliación.
8. **Bolsas de horas para conciliación**.
9. Espacios de cuidado controlado en periodos no escolares.
10. Mejora de [permisos \(análisis jurídico\)](#) .



# Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

## Medidas de conciliación



La normativa sobre conciliación ha avanzado los últimos años, pero todavía tiene que avanzar más y sobre todo implantarse en nuestra cultura empresarial para que consigamos integrar adecuadamente el trabajo en nuestras vidas.

La normativa aplicable sobre conciliación laboral se recoge en el [Capítulo II, sección 5ª del ET](#), en el que se detallan apartados relacionados con las vacaciones, permisos, excedencias, etc. y el [DL 6/2019](#) sobre igualdad que modifica [LO 3/2007](#). [Exigibles legalmente](#).

Los principales derechos de conciliación son:

- **Maternidad:** 16 semanas ininterrumpidas con el 100% de salario. Ampliado 2 en caso de parto o adopción o discapacidad.
- **Paternidad:** 16 semanas. Obligatorio disfrutar las 4 semanas tras el parto y el resto durante el primer año en un periodo.
- **Lactancia:** 1 h/día hasta los 9 meses. Acumulable en días (15 días naturales).
- **Excedencias voluntarias:**
  - De 4 meses y 5 años con al menos 1 año en la empresa y 4 años desde la última.
  - Máximo 3 años por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento
  - Máximo 2 años para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, por motivos de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.
  -

- **Reducción de jornada:**

- Hijos menores de 12 años. Entre 1/8 y 1/2 de reducción con reducción de salario. Solicitudes razonadas y proporcionales.
- Cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, por motivos de edad, enfermedad o accidente que impida al familiar valerse por sí mismo.
- Hijos hasta 18 años que necesite atención hospitalaria directa y permanente

- **Adaptación de jornada y teletrabajo:**

Cualquier persona puede solicitar la adaptación de su jornada laboral. Esto incluye mayor flexibilidad horaria, cambios de turno o incluso la posibilidad de teletrabajo. La solicitud sólo debe ser razonada y proporcionada ([Art 34.8 ET](#)). Pero las empresas están poniendo dificultades como [hacen notar los juzgados](#).

- **Permisos:** Matrimonio, fallecimiento, enfermedad, mudanza, etc ([Art 37.3 ET](#)).

Algunos de estos derechos básicos se ven ampliados en los [Planes de Igualdad](#) o en los Convenios Colectivos.

Juan A. Sánchez



# Representación Sindical

En que consiste un Sindicato

## El Comité de Empresa Europeo (CEE o EWC)

Los Comités de Empresa Europeos se crean con la [Directiva 94/45/EU](#) que se traspone en la [Ley 10/1997](#).

El CEE o EWC es el canal de representación de los trabajadores con la empresa (el otro es el de las organizaciones sindicales comunitarias ante la propia comunidad europea) en las empresas de dimensión comunitaria.

Una empresa o grupo de empresas es de **dimensión comunitaria**, aquélla cuando emplea a más de 1.000 trabajadores en los Estados miembros y al menos 150 en al menos dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

La Comisión negociadora es el grupo de representantes de los trabajadores constituido para negociar con la dirección central la constitución de un CEE.

El **Comité de Empresa Europeo (CEE o EWC)** es el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores sobre cuestiones transnacionales (al menos a dos centros de trabajo en dos Estados).

Los **miembros** son designados por acuerdo de las representaciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados. Tienen que ser trabajadores que sean [representantes unitarios](#) o [delegados sindicales](#) ([Ley 10/1997 Art 27](#)).

Se entiende por **información**: la transmisión de datos por el empresario al CEE para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria ([manejo de información del CEE](#)).

Se entiende por **consulta**: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre el CEE y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Es **útil estar** en los órganos de representación comunitarios por la visión global de las estrategias empresariales que facilitan la práctica sindical. Además facilita la coordinación sindical entre los representantes de los trabajadores en los diferentes estados.

Juan A. Sánchez



# Compromiso social

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

## Ley Mordaza y las mordazas de la ley



Aún no se ha cumplido la promesa de derogación por parte de los partidos que forman el gobierno de coalición.

Llevamos años denunciando los retrocesos en las libertades de expresión, manifestación e información frente a quienes en nombre de la libertad especulan con nuestros [derechos fundamentales](#). Mientras tanto somos testigos atónitos de la impunidad de la que disfrutaban ciertos sectores de la ultraderecha al no ver reprimido su discurso - y saludo- fascista ni sus vótores al dictador.

Estos actos fundamentan las políticas necropolíticas neoliberales que intentan poner [en valor unas vidas sobre otras](#).

Lxs excluidxs y reprimidxs son lxs que no interesan al poder. Son lxs que no producen ni consumen y que sólo existiendo ponen en evidencia la crueldad del neoliberalismo y sus desigualdades.

Otro aspecto clave es el aumento de poder discrecional que esta ley ha otorgado a los miembros de los cuerpos policiales facilitando comportamientos abusivos y arbitrarios.

Desde aquel 1 de Julio de 2015 seguimos expuestas a distintas formas de represión, dependiendo del criterio del policía o guardia civil de turno. En este tiempo ha aumentado la vulneración de los derechos fundamentales

Basta con que un/una policía declare en contra de alguien para que se valide su actuación. Basta con que las fuerzas de seguridad responsabilicen a alguien de cualquier hecho para que se le interponga una sanción.

Las fuerzas de seguridad se convierten en juez y parte estando su autoridad desproporcionadamente blindada en detrimento de la presunción de inocencia del denunciadxs.

En 2020, en medio de una crisis sanitaria marcada por la pandemia, se impusieron más de 1 millón de propuestas de sanción en aplicación de la Ley de Seguridad Ciudadana o [Ley Mordaza](#).

Se trata, en definitiva, de una herramienta represiva para desincentivar distintas luchas y que a su vez afecta aspectos de nuestra vida cotidiana criminalizando la pobreza y legalizando las devoluciones en caliente, [entre otras situaciones](#).

Es lógico que ningún gobierno quiera derogar por completo una norma de este tipo, ya que es una herramienta más del Estado para imponer el orden.

# Visibilizar a los mayores



Para la OMS la tercera edad comienza a los [60 años](#) y la divide en [tres fases](#): 60-74, 75-90 y más de 90. En términos médicos se distinguen [más fases](#) dependiendo del estado físico, psicológico y de su comportamiento.

En el mundo un 9,6 % de la [población](#) tiene más de 65 años. Es decir, invisibilizar a los mayores es invisibilizar a más de 750 millones de personas. España tiene más de 12 millones de personas mayores de 60 años, un 26% ([INE](#)).



La edad es una de las primeras cosas que observamos en otras personas. El [edadismo](#) surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y menoscaban la solidaridad intergeneracional.

El edadismo se refiere a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo nos sentimos) y la discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autoinfligido.

Un 25% de la población española tiene más de 60 años- comienzo de la tercera edad.

El edadismo estigmatiza a estas personas en nuestra sociedad por el hecho de ser mayores y esta estigmatización afecta a todos los ámbitos de su vida.

El [informe de la OMS sobre edadismo](#) es demoledor y muestra cómo este colectivo es [estigmatizado](#):

- Una de cada dos personas son edadistas.
- En Europa afecta a 1 de cada 3 mayores.
- Más en países de ingresos bajos y medios.
- Los estereotipos están creciendo.
- Estos [estereotipos afectan a la salud](#).

El informe analiza multitud de aspectos donde son [invisibilizados](#), [excluidos](#) y discriminados

- Procedimientos y tratamientos médicos.
- Mundo laboral y [falta de recursos](#).
- No aparecen en los medios y la [publicidad](#).
- Hay límites arbitrarios en el sistema legal.
- Discriminación en el acceso a vivienda.
- No se consideran las nuevas tecnologías.
- Exposición en desastres y emergencias.
- Es difícil encontrar estadísticas detalladas.
- Poca participación en la educación.
- El maltrato [está creciendo](#) y afecta a [1 de cada 6 mayores](#). Se produce en las familias y en las [residencias](#). [Abuso sexual](#).
- La [soledad](#), depresión y [falta de ocio](#).
- Y sus connotaciones para los colectivos [LGTBI](#), [presos](#), los [que viven solos](#), [afectados de COVID](#), [demencia](#), etc.

Y como corolario la OMS quiere [considerar a la vejez como una enfermedad](#) justo después de declarar la ONU la [Década de Envejecimiento Saludable \(2020-2030\)](#).

Juan A. Sánchez



# Quitemos nuestro grano de arena

## Bayer, haciendo negocio con las necesidades básicas



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 [Cervastatina 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



<https://cgtmetalmadrid.com/2021/07/29/construyendo-alternativas-i/>



**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](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