

# La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 4 Octubre de 2020 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

"Lucha por las cosas que te importan, pero hazlo de una forma que lleve a que otros se te unan"  
- Ruth Bader Ginsburg -



## EDITORIAL

El mundo está cambiando. La nueva normalidad muestra con toda su crudeza que la tecnología está cambiando el mundo del trabajo pero no está resolviendo los viejos problemas de la humanidad. Las crisis humanitarias se suceden y las nuevas tecnologías se utilizan, sobre todo, para aumentar el beneficio y el poder de las élites.

Ante este panorama el sindicalismo y el activismo social ha de recurrir a viejos y nuevos métodos de cambio social.

No debemos ocultar la realidad; todas las herramientas son necesarias pero debemos utilizarlas de la única manera que pueden producir un cambio social: con la voluntad, la potencia y el compromiso del pensar y el sentir colectivo.

## En éste número...

Inteligencia Artificial y trabajo	2
Pongamos en valor el sur de Madrid	3
Reforma exprés de las pensiones	5
Regulación del trabajo a distancia	6
Registro de jornada	7
David Graeber antropólogo y anarquista	8
Cuando el infierno empieza a arder	9
Quitemos nuestro grano de arena	10
Derecho a la igualdad salarial	11



# Inteligencia Artificial y trabajo



La IA implica la sustitución de muchas personas en sus puesto de trabajo y cambiará la [vigilancia](#) y competencias requeridas a quienes continúen trabajando.

Además muchos colectivos han expresado su preocupación sobre lo que la IA incorporada en nuestras vidas puede afectar nuestra privacidad y libertades.

Amazon nos sorprende una vez más utilizando la Inteligencia Artificial no solo para su [servicio de atención al cliente](#) sino también [para evitar la organización de sus trabajadores](#).

Social Europe ha publicado un [estudio](#) sobre el impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en la transformación del trabajo y la sociedad.

El impacto de la IA en el mundo del trabajo será muy desigual dependiendo del lugar, nivel de educación, género y, sobre todo, las estrategias empresariales, gubernamentales y sindicales que se asuman.

La transformación debida a la IA es imparable y desde el punto de vista sindical deberíamos centrarnos en garantizar el buen uso de la tecnología. Por ejemplo es muy peligroso su uso en los procesos de selección de personal ya que se ha identificado que algunos algoritmos incluyen [sesgos de género o raza](#).

En relación con el empleo existen dos alternativas: utilizar la IA para reducir costos eliminando los empleos de baja cualificación o potenciar el uso de la IA para reciclar las competencias de las plantillas haciendo su trabajo más eficiente y menos pesado. Esto no

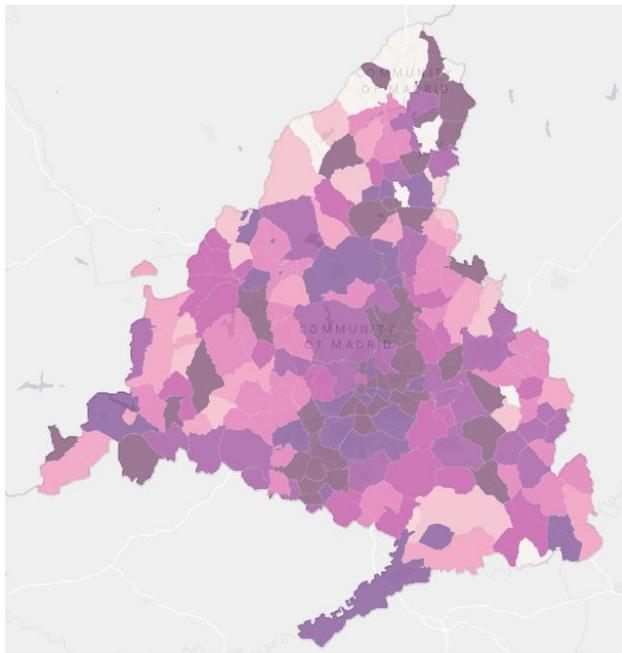
es más que una decisión [organizativa](#), [política](#), [legislativa](#) y [social](#) en la que debemos influir.

La IA posibilitará a las máquinas trabajar con las personas de una manera más integrada. El objetivo debe ser que las nuevas tecnologías doten a las personas de mejores capacidades en lugar de posicionarlas como simples apéndices de las máquinas.

Es necesario que la aplicación de la AI, en lugar de precarizar o destruir los empleos actuales, permita evolucionarlos hacia actividades menos rutinarias y más creativas. Unos trabajos que con la ayuda de la IA nos permitan enfrentarnos a los principales problemas de nuestra sociedad. En el sector de servicios debemos cambiar nuestro concepto de trabajo para mantener una sociedad en la que el cuidado de los niños y los ancianos y en general todos los servicios públicos (transportes, educación, sanidad, etc.) sean más fáciles de desarrollar. También es necesario el uso de la tecnología para enfrentar el problema ecológico. Esta tecnología cambiará la forma actual de hacer sindicalismo y debemos asumir el reto.

Juan A. Sánchez

# Pongamos en valor el sur de Madrid



En la Comunidad de Madrid las autoridades no hicieron su trabajo durante la primera oleada del virus: no hubo fase 3, se desconfinó demasiado rápido para reactivar la economía y no se implantaron medidas de prevención para evitar o mitigar una segunda ola que se nos ha echado encima antes de lo esperado. Terminamos así el verano con las peores tasas de incidencia de todo el país y un nuevo confinamiento en varias áreas de la comunidad de Madrid, la mayoría en la zona sur, lo que ha hecho estallar la indignación en las zonas afectadas, de rentas más bajas y tradicionalmente olvidadas.

Se ha hablado mucho estas estas semanas sobre la correlación entre pobreza e incidencia de la COVID-19: los trabajadores de las clases más bajas viven en casas más pequeñas de

**El final del verano nos ha traído la vuelta de las restricciones de movilidad asociadas al coronavirus y una oleada de indignación social en el sur de la región.**

**El virus está mostrando las consecuencias de las malas políticas de los sucesivos gobiernos de la Comunidad.**

**También reivindicamos el valor del cinturón industrial del Sur de Madrid contra los discursos que quieren enfrentar a trabajadores de una y otra parte de la región.**

peor calidad, más hacinados y tienen menos opciones de poder teletrabajar, situaciones todas ellas que incrementan el riesgo de contraer el virus. No tenemos más que añadir a eso. Lo que sí queremos es aprovechar la ocasión para abrir una reflexión que vaya un poco más allá de la lógica indignación del momento presente.

No hemos llegado a esta situación en unos meses. Es un hecho que las rentas de las zonas del sur de Madrid son inferiores a la media y que hay mayores tasas de pobreza y de inmigración, pero también lo es que los sucesivos gobiernos de la comunidad han fracasado en proporcionar una solución a los problemas de desigualdad, de pobreza o distribución de la renta. La destrucción de la sanidad pública y la progresiva degradación de la educación pública no han hecho más que

cerrar el círculo de la pobreza en torno a las áreas que ya son pobres o parten en desventaja. Se ha destruido el estado del bienestar en un proceso consentido e incentivado desde el poder que ha pasado más o menos desapercibido durante los años de bonanza económica y que empezó a salir a flote con las sucesivas crisis de la última década. La tragedia de la COVID-19 no ha hecho más que acelerar el proceso y terminar de sacar a la luz las miserias y carencias del sistema y los confinamientos de las zonas de rentas más bajas son una consecuencia más. Es comprensible que aflore la rabia.



Y sin embargo, entendiendo la indignación de la clase trabajadora, conviene no perder de vista que todas esas causas que nos han traído hasta aquí no van a desaparecer rápidamente. El problema es estructural y nada va a cambiar mientras no seamos los ciudadanos los que forcemos un cambio de sistema. Protestemos y mostremos nuestro malestar ahora si así lo decidimos: está bien decirle al poder que estamos aquí y no aceptamos el trato, pero la auténtica lucha no es la que podamos librar estas semanas saliendo a la calle a protestar. La verdadera lucha empezará cuando se resuelva la emergencia sanitaria, cuando ya no estemos confinados ni tan indignados y corramos el riesgo de acomodarnos. Las desigualdades seguirán ahí.

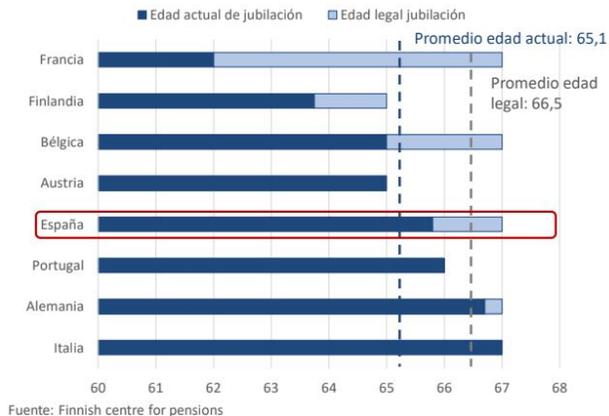


También queremos rechazar la visión estereotipada que se ha mostrado estas semanas con bastante recurrencia en redes sociales según la cual los habitantes del sur de Madrid sólo podrían salir de sus casas a poner cañas y limpiar casas en los barrios ricos del centro. No sólo porque, como bien sabemos en este Sindicato, el sur de Madrid posee un importante cinturón industrial que aporta algo más que limpiadoras y camareros, sino porque ese discurso de criadas y señoras es divisivo y busca el enfrentamiento entre trabajadores de una y otra parte de la región (no todos los que contratan personal de cuidados son ricos capitalistas), sino porque aparta nuestra atención de los auténticos responsables del problema: la clase política y los diferentes gobiernos que han pasado por esta nuestra comunidad.

Colaboremos, por tanto, para resolver la emergencia sanitaria en el corto plazo y organicémonos en el medio y largo plazo para resolver el problema político. Si no, la próxima crisis, sea sanitaria, económica o del tipo de sea, volverá a ensañarse más con los de más abajo. Está en nuestra mano evitarlo.

Cristina Fernández

# Reforma exprés de las pensiones



La reforma exprés de las pensiones se dice que busca evitar el déficit estructural del sistema de la Seguridad Social y garantizar su sostenibilidad. Está pendiente de las recomendaciones del Pacto de Toledo, comisión parlamentaria creada para llegar a un consenso en este tema y que podrían producirse en pocas semanas.

En esta [presentación](#) el ministerio plantea las principales reformas que son las siguientes:

1. Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social
  - Asumir a cargo de los Presupuestos Generales parte del Estado partidas como las pensiones de orfandad o las del SOVI.
  - Integrar las pensiones no contributivas con el Ingreso Mínimo Vital.
  - Cotización de los autónomos por sus ingresos reales.
2. Mantener el poder adquisitivo de las pensiones (posiblemente por el IPC). Aunque esto [lo está cuestionando la autoridad fiscal](#).

**El pacto de Toledo está trabajando en una nueva reforma de las pensiones con estas cuatro líneas**

1. Separación de financiación
  2. Mantener poder adquisitivo
  3. Retrasar edad real de jubilación
  4. Fomento de Sistemas de Previsión Social complementarios.
4. Retrasar la edad efectiva de jubilación
    - Penalizar las jubilaciones anticipadas e impulsar el retraso de la jubilación.
    - Posible extensión del periodo de cómputo para la base reguladora.
  5. Sistemas de previsión social complementarios
    - Fomentar el uso de planes de pensiones de empleo y crear, desde la administración, un fondo de carácter abierto al que puedan adscribirse las empresas, eliminando la actual fiscalidad de los planes individuales.

El pacto de Toledo sigue refiriéndose de forma recurrente a las pensiones como "coste". Esta asociación no es neutra y remite a un determinado "sistema conceptual" que predetermina los términos del debate y las posibles alternativas. Nuestro marco de análisis es diferente y consideramos que en una sociedad con más de [3 millones de parados](#), un 39% de paro juvenil y más de 3,5 millones de contratos temporales no se comprende que busque extender la vida laboral de sus mayores y evite unos medios de vida dignos a toda esta población.

Juan A. Sánchez

# Regulación del trabajo a distancia



La Ley ya da unas mínimas garantías para esta modalidad laboral y se aplica a las personas teletrabajando como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

Ahora tenemos que garantizar que esta Ley se cumple y que los términos que puedan fijarse en la negociación colectiva sean adecuados.

Tras unos meses de negociación finalmente ha aparecido la Ley reguladora del teletrabajo ([RDL 28/2020](#)) que entrará en vigor el próximo 13 de octubre.

## Capítulo I. Disposiciones generales

- Para ser considerado teletrabajo debes ser más del 30% de la jornada en 3 meses.
- Se define el trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.
- Lo limita en contratos de aprendizaje, prácticas o con menores.
- Establece principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

## Capítulo II. Acuerdo de trabajo a distancia

- Obligaciones formales, carácter voluntario para ambas partes, acuerdo escrito con contenido mínimo, reversibilidad, modificaciones y prioridades de acceso.
- El procedimiento y criterios que deben de seguirse se establecerán en la negociación colectiva.

## Capítulo III. Derechos

- Vinculados a la carrera profesional
- Garantizar el derecho a la formación y promoción profesional.
- Dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos.
- Se podrá flexibilizar el horario y se aplicará el registro horario.
- Prevención de riesgos laborales. La evaluación de riesgos solo en la zona habilitada para trabajar.
- La utilización de los medios telemáticos de control garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo ([art 88 LO 3/2018](#))
- Derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que el resto.

## Capítulo IV. Organización, dirección y control empresarial

- Protección de datos y seguridad de la información.

Juan A. Sánchez

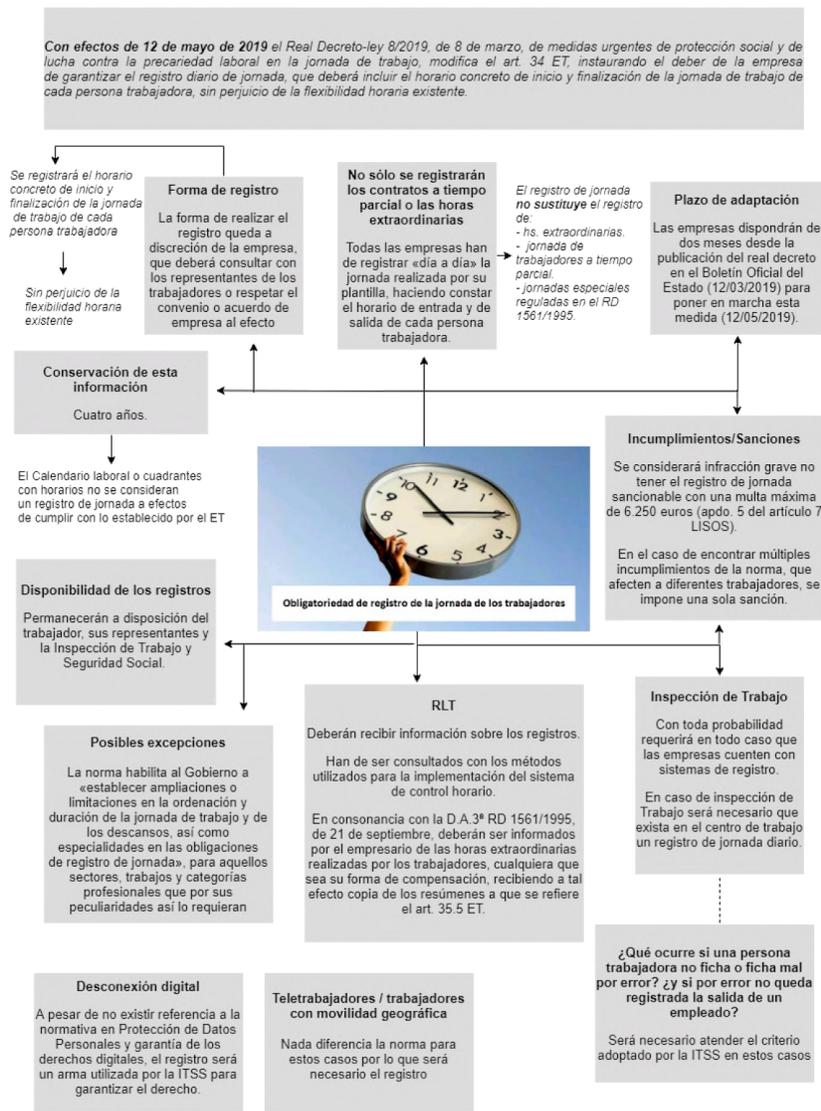


# Píldoras de derecho laboral

**Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT**

## Registro de jornada

La empresa ha de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la existencia de flexibilidad horaria



El objetivo primordial del registro de jornada es controlar el tiempo efectivo de trabajo para [eliminar las sobre jornadas \(en muchos casos no remuneradas\)](#).

La infografía [resume el carácter obligatorio del registro de jornada](#) en todas las empresas y para todos los trabajadores desde mayo del 2019.

El [sistema de registro](#) podrá ser elegido por la empresa, siempre que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios, la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada.

CGT ha elaborado varias [guías](#) y [modelos](#) para introducir este registro en las empresas. También es interesante esta [guía](#) del Ministerio de Trabajo.

Juan A. Sánchez



## Compromiso social

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

### David Graeber antropólogo y anarquista



Graeber fue hasta su muerte profesor en algunas de las universidades más prestigiosas de EEUU, miembro del sindicato revolucionario IWW y destacada figura del movimiento Occupy Wall Street.

Nacido en Nueva York en 1961 en una casa politizada, hijo de una sindicalista y un voluntario de las Brigadas Internacionales, su tesis sobre las consecuencias de la desigualdad social y sus estudios sobre deuda, capitalismo y crisis son referencia para libertarios y pensadores de todo el mundo.

En sus últimos años fue un ferviente defensor y divulgador de la revolución social desencadenada en la región de [Rojava](#) a raíz del colapso del estado Sirio.

En el texto [Fragmentos de Antropología Anarquista](#) muestra que la prácticas políticas anarquistas se han encontrado entre nosotros desde hace miles de años.

Además de sus grandes [obras](#) hay que mencionar su activismo político. Anarquista convencido pero sin permitir que esto fuese algo excluyente a la hora de participar con distintos movimientos.

Por su compromiso anarquista fue expulsado de la Universidad de Yale y fue rechazado por el resto de universidades de EEUU.

Para [Graeber](#), el capitalismo acabó como tal en los años ochenta y ahora vivimos en un sistema mutante que todavía no hemos logrado identificar.

Otro de sus ensayos más sonados fue el provocador [Trabajos de mierda](#). Una teoría nacida de un artículo que se volvió viral en Internet, donde introducía el concepto de *bullshit jobs*, esos empleos “de mierda”, que no aportan nada a la sociedad (aunque quienes los ocupan tratan de fingir que no es así). En el texto denunció que la automatización no libera del trabajo y abogó por la introducción de una renta básica universal.

Que este breve texto sirva de [homenaje](#).  
Que la tierra te sea leve, compañero.



# Cuando el infierno empieza a arder



**El campo de refugiados de Moria es el más grande de Europa con capacidad para 3000 personas donde se encuentran hacinadas mas de 13000 refugiadxs muchxs de ellxs menores.**

Un incendio que es símbolo de la indiferencia, del desprecio, del hartazgo de un lugar de [Europa](#), la isla griega de Lesbos, que ha visto durante años sufrir de mil y una maneras a las personas refugiadas.

Ni siquiera la pandemia sirvió para buscar soluciones humanas a la situación desesperada de las personas que llegaron a la isla viviendo un drama al que Europa le ha dado la espalda.

Las personas refugiadas son obligadas a vivir en condiciones infrahumanas, donde se vulneran sistemáticamente sus Derechos Humanos, donde son privados de libertad, donde se les [pisotea su dignidad](#) y donde no se han tomado las medidas sanitarias oportunas durante la pandemia causada por la Covid 19 para evitar contagios y propagación del virus.

Pese a las peticiones de evacuarlos, se ha prohibido a [lxs refugiadxs y emigrantes](#) abandonar Lesbos por miedo a un contagio.

En los últimos años se sabía que [era una bomba de relojería a punto de estallar](#), el reflejo de la incapacidad de las autoridades griegas y europeas a la hora de gestionar los flujos migratorios.

La seguridad se deterioró. Se produjeron peleas entre internos, hubo violaciones, comenzaron a surgir mafias. A inicios de este año hubo protestas de refugiadxs que intentaron marchar hasta Mitilene y fueron duramente [reprimidos por la policía](#). Exigían soluciones al hacinamiento en Moria y a la lentitud de la tramitación de peticiones de asilo.

Lo que ha ocurrido es devastador, pero no podemos decir que nos sorprenda. Es el resultado de la política de contención de Grecia y la UE, basada en mantener a miles de personas en [condiciones inhumanas](#) y agravada por el encierro al que se les ha sometido durante la pandemia.

En Lesbos hubo ataques contra refugiadxs y trabajadorxs humanitarios. En pocos lugares como este se puede sentir la violación de los derechos de las personas refugiadas donde se concentran las contradicciones y el dolor debido a las nefastas políticas migratorias de la Unión Europea, a la irresponsabilidad de los gobiernos que la componen y al incumplimiento de los mismos del [compromiso](#) adquirido por todos ellos de acogida de personas refugiadas.

Fran Rico

# Quitemos nuestro grano de arena



No siempre podemos hacer lo que queremos, pero siempre podemos elegir no hacer lo que no queremos.

El boicot es una herramienta potente para el cambio social que debemos utilizar.

La resistencia no violenta es una táctica de protesta relacionada con la desobediencia civil que propugna el logro de un cambio político, social y cultural sin necesidad del empleo de la violencia como arma política. En la práctica utiliza protestas simbólicas y actos de no-cooperación políticos y económicos.

[Gene Sharp](#) clasificó los [métodos no violentos](#) en tres grandes grupos: primero, protesta, persuasión o denuncia; segundo, no cooperación; y tercero, intervención o acción directa. La Institución Albert Einstein ha sido acusada de haber estado [detrás de las revoluciones de colores](#).

Una persona no siempre puede conseguir los cambios que considera necesarios en la sociedad pero siempre podemos evitar colaborar con lo que consideramos dañino. Una persona o colectivo puede retirar de forma deliberada y consciente su apoyo a ciertas estructuras o prácticas. El boicot económico, relacionado con el consumo responsable, se niega a adquirir productos de fabricantes o comercializadores que no respetan los derechos humanos y/o laborales. Es decir, el boicot permite poner nuestros

valores como elemento de decisión en nuestro consumo.

Lo [característico del boicot](#) es que es puramente voluntario, un intento de persuasión y, por tanto, que es un instrumento perfectamente legal y lícito de acción, incluso desde el punto de vista capitalista, que puede disminuir los clientes de una empresa y por tanto rebajar el valor de su propiedad.

Son múltiples las [empresas](#) y [productos](#) que deberíamos boicotear por su responsabilidad en la explotación de la naturaleza y la sociedad. No obstante, más que hacer listas interminables, creemos importante utilizar esta herramienta con conciencia informando el motivo de cada una de las propuestas de boicot.

A partir del siguiente número haremos sugerencias sobre empresas o productos para que nuestros actos de consumo no colaboren en el mantenimiento de este sistema injusto. Nuestro objetivo es que tomemos conciencia de cómo hacer valer nuestro poder como consumidores para propugnar el cambio social.

Juan A. Sánchez



# Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

## Derecho a la igualdad salarial

La igualdad salarial es un derecho reconocido en el [Convenio 100 OIT](#).

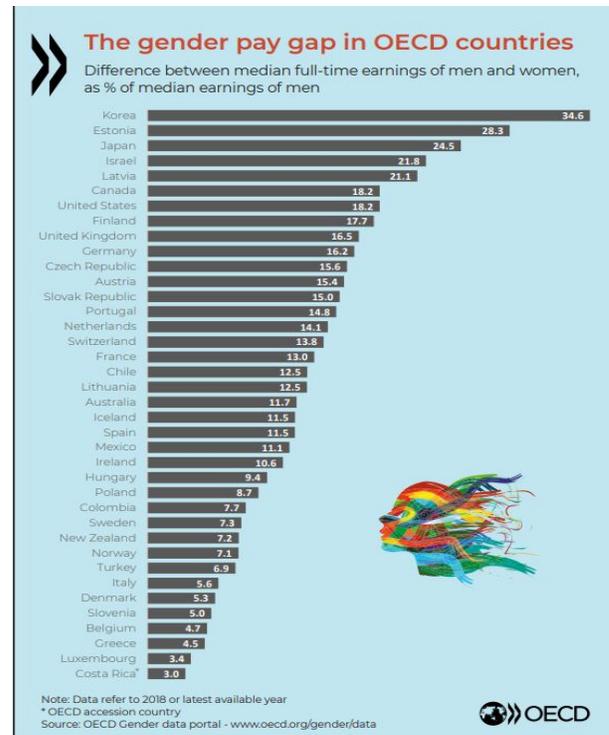
Brecha salarial en España 2018 del 11,5%

En España las empresas están obligadas a realizar un registro y control salarial.

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión adoptado tras la Segunda Guerra Mundial pero la brecha salarial entre mujeres y hombres [sigue siendo un 23%](#). A nivel internacional la [EPIC](#) tiene el objetivo de lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en todo el mundo.

Se ha de asegurar que las mujeres y los hombres que realizan trabajos idénticos o similares reciban la misma remuneración. También deberían percibir el mismo salario cuando el trabajo que realizan es completamente diferente, pero tiene el mismo valor al evaluarse con criterios objetivos. Estos criterios objetivos tienen en cuenta factores como las competencias, las calificaciones, las condiciones de trabajo, la responsabilidad y los esfuerzos que requiere el trabajo.

Evaluar los trabajos con criterios neutros permite afrontar la brecha salarial como una cuestión sistémica vinculada con estereotipos y concentración de las mujeres en actividades infravaloradas. Las evaluaciones objetivas de los trabajos también afectan a otros grupos que experimentan con frecuencia discriminación como migrantes, discapacitados, LGTBI, etc.



El [RDL 06/2019](#) obliga a todas las empresas a realizar un registro y control salarial. No puede haber discriminación por razón de sexo y esto las obliga a trabajar en políticas salariales de forma objetiva. El Registro Salarial debe estar desglosado por sexo y distribuido por categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor incluyendo la media de salarios, complementos salariales y retribuciones extra-salariales. En empresas con 50 empleados, si hay diferencias salariales superiores a un 25% tienen que emitir informe justificativo. El Ministerio de Igualdad ha publicado [herramientas para el análisis de la brecha salarial](#) y se [están preparando reglamentos](#).

Juan A. Sánchez



# 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](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