

# La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 6 Diciembre de 2020 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“No deberíamos estar buscando héroes, deberíamos estar buscando buenas ideas”

- Noam Chomsky -



## EDITORIAL

El año 2020 se ha caracterizado por acelerar los cambios laborales, sociales, tecnológicos y culturales que venían siendo anunciados hace años y que están afectando toda nuestra vida.

El mundo cambia y cada una de nosotras como personas (ciudadanas y trabajadoras) debemos involucrarnos en darle una forma que sea compatible con la vida. Ahora más que nunca lo laboral y lo social están unidos.

Como sindicalistas debemos apostar por un futuro más allá del trabajo; debemos explorar nuevas vías para hacernos responsables del mundo que estamos creando. No es suficiente denunciar y desobedecer; hemos de construir utopías y organizaciones de personas libres y capaces que podamos llevarlas a cabo.

## En éste número...

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| El individuo y la salida de la crisis | 2        |
| <b>Trabajo y Redes Sociales</b>       | <b>3</b> |
| Desobediencia en el trabajo           | 4        |
| Federaciones territoriales            | 5        |
| <b>Diseñando Utopías</b>              | <b>6</b> |
| <b>Juguetes útiles y sostenibles</b>  | <b>8</b> |
| <b>La brecha salarial (II)</b>        | <b>9</b> |



# El individuo y la salida de la crisis



Estamos viviendo unos acontecimientos cuya trascendencia difícilmente se puede percibir desde la cercanía. El mundo está cambiando a nuestro alrededor mientras nosotros permanecemos atrapados en la incertidumbre del presente. No obstante, debemos mantener nuestra visión a corto y medio plazo para poder dirigirnos hacia nuestra utopía.

No es suficiente con exigir a los responsables una respuesta apropiada ante la situación. Debemos ser conscientes de la importancia de las acciones de cada uno de nosotros como parte de un [sistema complejo adaptable](#). Somos agentes que interactuamos y que modificamos nuestras reglas a medida que acumulamos experiencia haciendo emerger nuevos comportamientos. Esto es compatible con que haya actores con más poder; pero ese poder dista de ser el control absoluto que (de forma ingenua) se les atribuye.

El impacto de cada una de nuestras acciones individuales en el resultado final no es despreciable. En nuestras acciones debemos mantener el enfoque en [nuestra utopía](#) de una sociedad libre, igualitaria, autogestionada e integrada en nuestro medio ambiente. Una visión en continua evolución lejos de dogmatismos bloqueantes.

**En tiempos de incertidumbre los individuos debemos ser conscientes de nuestra capacidad para influir en los cambios que se producen.**

**Es vital que siendo consecuentes con nuestra utopía nos involucremos en el diseño de la sociedad del futuro.**

Nuestros actos han de orientarse a ser consecuentes con este objetivo. Hemos de empoderarnos y utilizar todos los medios a nuestro alcance para:

- Denunciar (pública y [legalmente](#)) las prácticas antisociales en la gestión pública y privada.
- Comprender el funcionamiento y gestión de nuestra sociedad.
- Desarrollar y fomentar prácticas de [democracia directa](#).
- Participar activamente en la construcción de movimientos sociales autónomos y populares, "[inserción social](#)".

Para eso es necesario que como individuos seamos consecuentes y nos involucramos personalmente en nuestras empresas, barrios y organizaciones para asegurar que nuestro deseo de libertad se plasme en el devenir de nuestra sociedad y del mundo que se está construyendo ahora.

Para que este compromiso sea eficaz tenemos que dotarnos de las herramientas para poder actuar lo más eficazmente posible que no son otras que la formación continua y la mejora de nuestras competencias para poder hacernos cargo de esta nueva sociedad.

Juan A. Sánchez

# Trabajo y Redes Sociales



El [IOT](#), [IORT](#) y el [Data Mining](#) están cada vez más implantadas. A la vez que nos facilitan diferentes tareas se apoyan en un uso más intensivo de nuestros datos privados.

Estas tecnologías afectan en gran medida nuestro trabajo y la legislación no está desarrollando ninguna medida que nos proteja de sus peligros.

Estamos sufriendo un cambio de paradigma social, comercial y laboral en el que las nuevas tecnologías nos encaminan hacia a un sistema tecnológico que también genera inseguridad jurídica respecto a nuestra privacidad.

Todo está en Internet pero la verdadera importancia de todo ello es su explotación a través de los [metadatos](#). El simple consentimiento informado no es suficiente para traficar comercial o administrativamente con sus metadatos.

La principal fuente de estos metadatos son las redes sociales de donde se puede deducir información sobre nuestro comportamiento mucho más allá de nuestros datos privados. La única solución es la desconexión.

Una de las técnicas utilizadas en la elaboración de [perfiles](#) por medio del tratamiento automatizado de datos personales para evaluar aspectos personales de una persona. Este análisis pretende predecir a futuro, conductas del individuo relativos a su rendimiento profesional, a su situación económica, su salud, sus preferencias personales, sus intereses de cualquier tipo, la fiabilidad del individuo, etc.

La explotación de los datos privados y públicos está [regulada de forma diferente](#) en un mundo globalizado. [Ninguna normativa](#) europea o española contiene absolutamente ninguna mención a los metadatos, ni regula ninguno de sus aspectos, ni lo define. No obstante la existencia concreta e inequívoca de la relación entre metadatos y datos privados de un individuo, es una necesidad totalmente manifiesta. La única regulación de los metadatos está en el [Art 9 de la RGPD](#) indicando que se encuentra prohibido el tratamiento de datos personales que revelen “*ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico*” pero sólo regula datos directos sobre el individuo aportados de forma voluntaria o con consentimiento del mismo por lo que sería difícil incluir los obtenidos por otros medios.

La realidad nos acerca a un horizonte donde la robótica aplicará algoritmos de inteligencia artificial en los que a través de datos y metadatos se sustentará su funcionamiento incluido el de los apéndices humanos de momento necesarios para el sistema productivo.

Juan A. Sánchez



# Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

## Desobediencia en el trabajo



El [art. 54.2 ET](#) incorpora las indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa de despido disciplinario del trabajador debido a la obligación de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas” ([art. 5 ET](#)).

El principio de “Primero obedece y luego reclama” sostiene que un trabajador debe obedecer las órdenes del empresario aunque crea que estas son ilegítimas. Sin embargo el principio “*ius resistentiae* o derecho a desobedecer” se está abriendo paso en los tribunales permitiendo al trabajador oponerse a una orden empresarial “justificadamente” cuando exista una manifiesta ilegitimidad en la orden, es decir, “poderosas razones” para el incumplimiento y por ello no podría ser despedido precedentemente.

[Más detalles aquí.](#)



El [art. 54.2 ET](#) considera la indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa legal de despido disciplinario del trabajador.

El principio de “Primero obedece y luego reclama” está empezando a ser modulado por el principio “*ius resistentiae* o derecho a desobedecer” en la jurisprudencia.

La doctrina ha admitido desobediencias por estas causas:

- **Seguridad y salud en el trabajo:** [Art. 21.2 LPRL](#). No caben “apreciaciones subjetivas, sino solamente aquellas basadas en circunstancias objetivas manifiestas”.
- **Vulneradoras de los derechos fundamentales:** Con el objetivo de vengarse ([STC 5/2003](#)), propia imagen ([STC 99/1994](#) y de [170/1987](#)), huelga, etc.
- **Con contenido ilícito o delictivo:** La ilegalidad tiene que ser manifiesta y clara.
- **Mala fe empresarial o abuso de derecho:** Los tribunales pasarán a analizar la intención.
- **Ilícitos laborales:** El ET regula algunas órdenes (movilidad geográfica, funcional, o modificación sustancial de condiciones de trabajo).
- **Otras justificaciones:** No relacionada con el trabajo, carecer de legitimidad, prestigio profesional, excede la jornada, vacaciones, horas extra, etc. Permiten excusar la desobediencia pero muy pocas provocan que el juez entre a valorar la licitud de la orden.



# Piezas orgánicas

*Cómo es la Confederación General del Trabajo*

## Federaciones territoriales

Los sindicatos, federados entre sí, forman las distintas **Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales y las Confederaciones Territoriales**. El Sindicato del Metal de Madrid está federado en la **Confederación Territorial de Madrid Castilla la Mancha y Extremadura (MCLMEX)**.

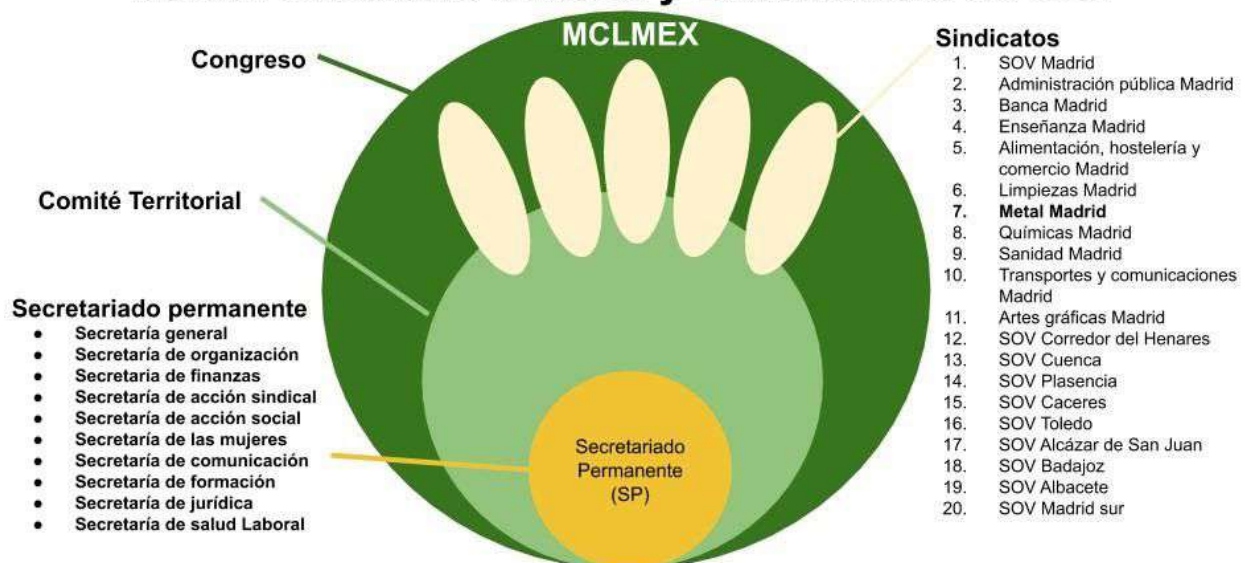
Nuestra Confederación Territorial se rige por sus propios **Estatutos**. En el ámbito de Confederación Territorial se pueden constituir Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales (aunque hasta el momento no esté constituida ninguna).

Los sindicatos se federan a CGT a través de sus respectivas Confederaciones Territoriales.

El órgano soberano es el **Congreso**. El **Comité Territorial** está formado por el Secretariado Permanente y las Secretarías Generales de las distintas Federaciones territoriales en su ámbito (o de los Sindicatos cuando no están constituidas) y de las Federaciones Sectoriales Territoriales. Las decisiones operativas se desarrollan principalmente por el **Secretariado Permanente y grupos de trabajo**.

Juan A. Sánchez

### Organización de la Confederación Territorial Madrid Castilla la Mancha y Extremadura de CGT





# Compromiso social

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

## Diseñando Utopías



No hace falta decir que este no es el único criterio posible para saber si formulamos alternativas *contra* el capitalismo o en cambio sí son medidas que actúan de tiritas cuando el capitalismo tiene una herida.

Más allá del capitalismo, una alternativa podría ser la sociedad comunal y el [municipalismo libertario](#) hacia la que orientar los procesos de transformación social.

Recalcar que el poder, tanto el de Estado como cualquier otro, es uno de los primeros mecanismos letales que ha de desaparecer en este transcurso de transformación. Partiendo desde una filosofía [municipalista](#) sobre las que se han de construir relaciones sociales de apoyo mutuo.

Las características mínimas que se han de dar para construir el proceso hacia una sociedad utópica son estas:

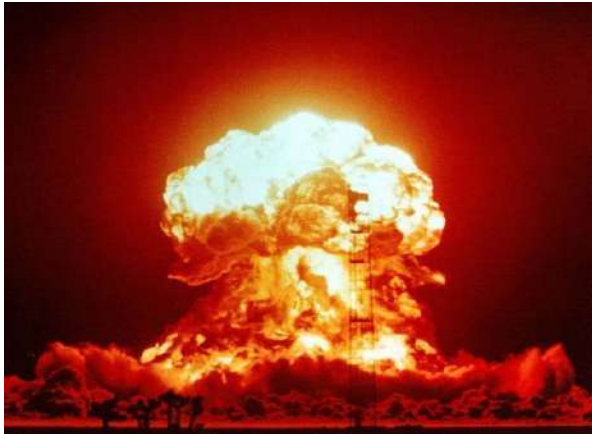
El hecho de que el ser humano sea un ser social por naturaleza nos invita a producir y reproducir vida mediante las relaciones sociales de igualdad entre nosotrxs.

Desde aquí proponemos uno de los procesos que ha de formar parte de las alternativas al capitalismo como objetivo final de acabar en una sociedad sin clases y sin jerarquías.

1. Un sistema de [propiedad colectiva](#) eliminando la propiedad privada de los recursos naturales y productivos.
2. El sistema de producción será de régimen comunitario sin explotación del hombre/mujer ni de los recursos naturales creando [puntos comunes](#).
3. El sistema de [distribución](#) tiene que ser equitativo de libre acceso a los bienes que satisfacen necesidades básicas.
4. La gestión del *poder* debe ser [horizontal](#) debatiendo la forma de gobierno.
5. El sistema de valores y afectos debe proponer y potenciar el bien común de justicia, igualdad y fraternidad.
6. Cada ciudadanx respeta el espíritu comunitario y la comunidad respeta al/la ciudadanx su derecho individual a la intimidad.
7. Introducir la [RBis](#) como herramienta rupturista con el capitalismo entre otras.

Fran Rico

# El Antropoceno



El [Antropoceno](#) es un término informal, una metáfora del cambio medioambiental global que considera que las actividades humanas sobre el medio ambiente como el calentamiento global de origen antropogénico, la deforestación, la producción de cemento y los residuos en forma de [plastiglomerados](#) está dejando una huella sólida en el planeta.

Hoy existe un consenso científico de que el ser humano es responsable del cambio en la temperatura terrestre y sus efectos asociados.

El [efecto invernadero](#) se ha intensificado. El CO<sub>2</sub> ha [aumentado un 40%](#) desde 1850, antes de la Revolución Industrial, hasta ahora, y el [metano un 150%](#). Pero [no todo el CO<sub>2</sub> que circula por la atmósfera es igual](#) y "contiene información sobre su fuente". El CO<sub>2</sub> que proviene de fuentes fósiles tiene una proporción de átomos de carbono pesados y ligeros diferente que el proveniente de fuentes naturales. Actualmente la mayoría del CO<sub>2</sub> en la atmósfera proviene de fuentes fósiles. En 60 años el hombre ha causado un incremento de CO<sub>2</sub> que si hubiera sido natural [hubiera tardado entre 5.000 y 20.000 años](#).

**El antropoceno es una metáfora del cambio medioambiental. El efecto del hombre en la tierra tiene un alcance "geológico" que aún así es negado por grupos de intereses.**

**El efecto invernadero, el calentamiento global y los plásticos están dejando una huella geológica en la tierra que, si no lo remediamos, será la huella de nuestra humanidad.**

El Antropoceno dejará restos geológicos de la actividad humana debido al aumento del nivel del mar menos de un metro en los próximos 90 años y más de cinco metros cuando se derritan Groenlandia y la Antártica inundando muchas de nuestras ciudades ([IPCC](#)).

Otra huella serán los [envases de plástico](#) que además de tener un impacto negativo en los organismos y ecosistemas, al descomponerse emiten metano y etileno, dos gases de efecto invernadero. El polietileno, utilizado en las bolsas de la compra, es el que más metano y etileno emite. Los residuos plásticos forman parte de los ecosistemas marinos alcanzando a los peces y moluscos. Existe un riesgo de que los microplásticos y los nanoplásticos se conviertan en una plataforma para que bacterias o virus entren en nuestro cuerpo.

*"Y todo parece indicar que la humanidad será un acontecimiento relevante en los 4.500 millones de años en la historia de la Tierra".*

Juan A. Sánchez



## Quitemos nuestro grano de arena



## Juguetes útiles y sostenibles

Valorar al comprar juguetes:

1. Si son útiles para la educación.
2. Qué materiales contienen.
3. Si reproducen estereotipos
4. Qué empresas hay detrás.

El juego es una actividad, además de placentera, [necesaria para el desarrollo](#) cognitivo y afectivo. Es importante ser consciente de los aspectos que ayudan a desarrollar los distintos [tipos de juguetes](#).

Pero los juguetes también reproducen estereotipos de género. En el 38,5% de los [anuncios](#) se asocia a las niñas con arquetipos de belleza o del cuidado del hogar. Otro aspecto grave es la “sexualización de las niñas” que alcanza el 11% de los anuncios.



Madera y metal son los materiales sostenibles por excelencia, esos que difícilmente se rompen, y si se llegaran a romper, vuelven a la tierra. Cuando vayas a regalar, piensa en sus materiales y dónde van a terminar.

Por otra parte el negocio del juguete reporta grandes beneficios sobre todo a algunas [empresas](#) que muchas veces están detrás de muchos [abusos laborales](#) y [juguetes que contaminan](#).

Juan A. Sánchez



### Canal de YouTube de CGT Metal Madrid

Estamos recopilando en nuestro canal de youtube una serie de vídeos de formación, este mes os recomendamos cuatro listas que nos introducen en los elementos básicos de la relación laboral su constitución, suspensión y rescisión.

Haga clic aquí

1. **Normas laborales:** Normas laborales y relación laboral [\[+Aquí\]](#)
2. **Contratación:** El contrato de trabajo y sus tipos. [\[+Aquí\]](#)
3. **Despidos:** Despidos, causas y calificaciones judiciales. [\[+Aquí\]](#)
4. **Suspensión del contrato y ERTes:** Suspensión del contrato y ERTes [\[+Aquí\]](#)





## Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

# La brecha salarial (II)



Según datos de [Eurostat](#), la **brecha salarial**, entendida como la diferencia en la remuneración percibida por hombres y mujeres, es de un 14,2% de media en España, ligeramente inferior al 16,2% de media de la Unión Europea. Traducido a días en el calendario, ese 14,2% supone un total de 51 días, que serían los que las mujeres trabajan gratis, según se ha anunciado en los medios en los últimos días.

Los datos son peores cuando se considera la **brecha salarial total**, que en España es del 37,5% de media. Este dato cuantifica los ingresos anuales totales de hombres y mujeres, e incorpora variables como la tasa de ocupación de ambos colectivos.

Desde CGT entendemos que hay problema estructural de fondo soportado por una serie de falsos mitos que justifican la brecha salarial como una consecuencia natural de ciertas decisiones de las mujeres:

**Detrás de la brecha salarial y de los famosos 51 días de media que las mujeres trabajan gratis, hay falsos mitos que normalizan la situación.**

**Mito 1: Las mujeres trabajan más a tiempo parcial, es lógico que cobren menos.** Falso. Trabajar a tiempo parcial supone menos salario total, no menos salario por hora.

**Mito 2: Las mujeres ganan menos porque escogen trabajos peor remunerados.** Falso. Dejando al lado el debate sobre hasta dónde es libre esa elección, la brecha salarial se repite en todos los rangos salariales.

**Mito 3: Los hombres tienen más estudios, es lógico que tengan mejores trabajos.** Falso. Las mujeres son mayoría en las universidades, pero esa mayoría en la educación superior no se ve reflejada en la incorporación al mercado laboral ni en los salarios.

No se trata de victimismo. Hay un problema estructural de fondo que hay que visibilizar y que esperamos contribuya a solucionar la nueva regulación laboral.

Cristina Fernández



# La tuerca

## Actos Públicos y Movilizaciones



VÍDEO QUE DESDE METAL MADRID HEMOS REALIZADO SOBRE LA

# HUELGA GENERAL

— EN LA COMUNIDAD DE MADRID —

 [Clic aquí](#)



**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