

La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 7 Enero de 2021 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

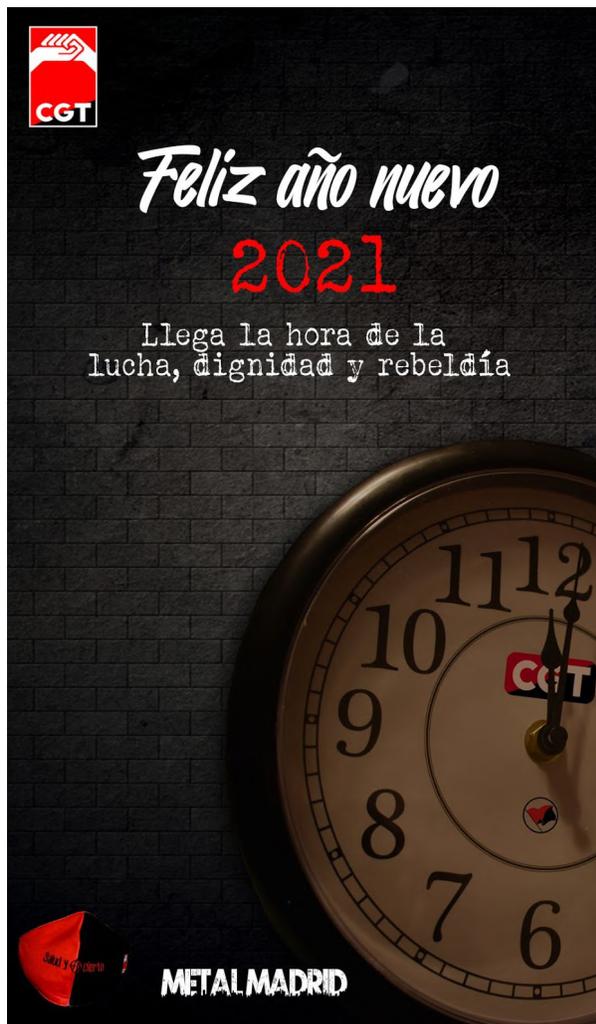
"Quisiera que todas las mujeres despierten y siembren en su corazón la necesidad de organizarse"
- Comandante Ramona (EZLN) -

EDITORIAL

Todo apunta a que el año 2021 va a ser un nuevo reto para las personas trabajadoras y para toda la sociedad. La pandemia se está alargando y sin duda tanto ella como sus efectos socio-laborales van a golpear duramente a los de siempre.

Ante esta situación nuestra organización tiene que renovar la lucha no solo para defendernos de la próxima agresión contra los trabajadores, sino para poder construir alternativas para un mundo nuevo.

Necesitamos ilusión, compromiso e imaginación para afrontar este reto; también organización para sumar nuestras fuerzas contra un sistema que solo sirve para perpetuar los privilegios de unos pocos.



En éste número...

El futuro del trabajo	2
Del ERTE al ERE	3
Permisos retribuidos	4
Federaciones sectoriales	5
Llamarón crisis al colapso	6
Boicot a Puma	7
Desigualdad digital de género	8
El 25 N y el 25%	9
MILITANCIA	10

El futuro del trabajo



Los avances tecnológicos están [transformando el mundo del trabajo](#) y “*piden que se tomen medidas enérgicas*” ([Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, 2019](#)). Y esta transformación [se ha acelerado](#) durante el 2020 por efecto de la pandemia.

Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social.

La [OIT propone](#) un programa centrado en las personas con tres ejes de actuación para generar crecimiento, igualdad y sostenibilidad mediante la inversión en: 1. las capacidades de las personas; 2. las instituciones del trabajo; y 3. el trabajo decente y sostenible.

No obstante, en muchos ámbitos todavía no hay conciencia de lo que está aconteciendo y visualizan el futuro del trabajo solo a corto plazo como un conjunto de [tecnología, flexibilidad y cambio cultural](#) hacia una de “*responsabilidad flexible*”.

La tecnología hace el trabajo menos necesario.

Nuestra sociedad basada en el trabajo se está transformando. El alcance de esta transformación es impredecible.

Muchas alternativas diseñan formas de reducir los efectos más perversos del capitalismo; pero, el problema subyacente a una sociedad tecnificada es la propia existencia del trabajo que se convierte en innecesario mientras es uno de los ejes sobre el que pivota el sistema capitalista.

Pero la transformación a la que nos estamos enfrentando puede ir mucho más lejos.

La [inversión tecnológica](#) no es la panacea. La tecnología no es un bien público; pertenece a unos pocos propietarios ([GAFA y BAT](#)) que no quieren regular sus negocios.

El capitalismo no puede crecer en una relación armónica como desearía la OIT, porque, como [dice Sousa Santos](#), “*El capitalismo no funciona sin racismo y sin sexismo*” porque “*el capitalismo tiene en su matriz la explotación del trabajo, la explotación de la naturaleza*”.

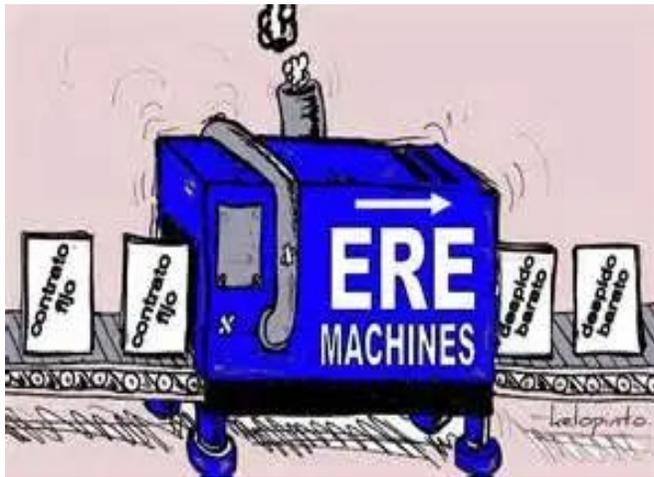
La [economía social ha evolucionado rápidamente](#) y [cuenta con el apoyo de la UE](#); está sustentada en los mismos pilares de producción y trabajo sirviendo de moderadora de los excesos de la economía capitalista.

Tampoco es suficiente con dulcificar el trabajo como propone [Albert Cañigueral](#) con: 1. Una nueva denominación; 2. Diversidad; 3. Trabajo colectivo; 4. Buenas empresas; 5. Derechos; 6. Tecnología y 7. Trabajo bajo en carbono.

Debemos construir colectivamente una nueva sociedad que excluya el trabajo.

Juan A. Sánchez

Del ERTE al ERE



La [OCDE predice](#) que el PIB después de haber caído en el 2020 espera crezca un 5% en el 2021 y un 4% en el 2022. Pero no obstante considera que el desempleo continuará alto alcanzando 17,4% en 2021. Es decir se espera continuar la destrucción de empleo que nos ha hecho pasar del 14,1% del 2019 al 15,8% del 2020. Este proceso se deberá a la inviabilidad sobrevenida de algunas empresas y a las reestructuraciones para mejorar su productividad en otras.

A pesar de las [posibles consecuencias de los despidos](#) por [la cláusula de salvaguarda del empleo](#), ya [ha comenzado la conversión](#) de ERTEs en ERES y de los 974.489 trabajadores afectados por EREs hasta septiembre, el 99,3% (967.724 trabajadores) estaban en ERTEs. Más de 70.000 personas se han visto afectadas por EREs este trimestre y [muchas empresas son del sector del metal](#). Pero no nos engañemos esto no es más que una segunda ola de los [despidos masivos que se estaban llevando a cabo ya en 2019](#) donde 27.525 personas fueron despedidas en EREs entre los meses de enero y noviembre del pasado 2019 (con un incremento del 52% respecto al año anterior).

Las predicciones para los próximos años no son buenas para el empleo. Se espera pasar del 14,1% en el 2019 al 17,4% en el 2021 continuando con la tendencia previa al COVID-19

La conversión de ERTEs en EREs ya ha comenzado afectando a más de un millón de personas. Aunque hay dudas jurídicas al respecto, la respuesta de los trabajadores será vital como respuesta a esta segunda ola de agresiones.

La jurisprudencia indicaba ya desde la [STS 2/2014](#) que para convertir un ERTE en ERE deben concurrir, al menos, una de estas dos condiciones:

- la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión;
- tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizará dicha suspensión.

Hay [unas 750.000 personas en ERTE](#). La [STSJ de Asturias 27/2020](#) ha abordado esta cuestión por primera vez en el marco de la pandemia declarando la [nulidad del despido](#) colectivo (finalizado sin acuerdo) proviniendo de un ERTE de fuerza mayor. [Hay quien opina](#) que el tránsito de ERTE a ERE va a ser complejo que pueda justificarse, otros laboristas consideran que puede tener [inseguridades jurídicas](#) y los empresarios exigen [facilitar el tránsito de los ERTE a los ERE y que el Estado pague la mitad del despido](#). En todo caso, habrá que permanecer a la expectativa de la evolución política y jurídica de esta cuestión y ver si los trabajadores somos capaces de articular respuestas adecuadas ante esta nueva ola de agresiones.

Juan A. Sánchez



Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Permisos retribuidos



Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos para ausentarse de su puesto de trabajo, previo aviso y justificación, por los motivos regulados en el [art. 37.3 del ET](#) pudiendo ampliarse estos permisos mediante negociación colectiva.

Recuerda el TS que si el ET no fija otra regla distinta de cómputo, los permisos retribuidos han de disfrutarse a partir del día laborable en que el trabajador deje de acudir al trabajo, pero el convenio colectivo puede mejorarlo.

Como norma general se solicita el permiso que se quiere disfrutar (por escrito preferiblemente) y posteriormente se justifica el motivo del permiso. No existe un preaviso establecido. Si es denegado el trabajador no podrá disfrutar del permiso (si se ausenta puede ser sancionado). En caso de no conceder el permiso cuando el trabajador tiene derecho, puede suponer una multa por parte de la Inspección de Trabajo en caso de denuncia por parte del trabajador.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una serie de permisos retribuidos por motivos debidamente justificados que pueden y deben ser extendidos mediante negociación colectiva.

Estos permisos son básicos para permitir la conciliación entre la vida laboral y personal.

Juan A. Sánchez

Existen los siguientes [permisos retribuidos](#):

1. Matrimonio. 15 días naturales ([ET 37.3](#))
2. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica hasta 2º grado. 2 días (4 con desplazamiento) ([ET 37.3](#)).
3. Mudanza. 1 día ([ET 37.3](#))
4. Deber inexcusable. Lo necesario. ([ET 37.3](#))
5. Funciones sindicales o como representante de los trabajadores y negociaciones ([Art. 68 ET](#) y [Art 9 y 10 LOLS](#)).
6. Para exámenes prenatales, preparación del parto, sesiones preparativas e informes psicológicos para adopción. ([ET 37.3](#))
7. Cuidado de lactante 1 hora diaria ([ET 37.4](#))
8. Nacimiento de un hijo prematuro que permanezca hospitalizado. 1 hora durante la hospitalización. ([ET 37.4](#))
9. Búsqueda de empleo (despido objetivo): 6 horas semanales. ([ET 53.2](#))
10. Acudir a exámenes ([ET 23.1](#))
11. Formación. 20h/año ([ET 23.3](#))
12. Desplazamientos temporales: 4 días por cada desplazamiento de 3 meses. ([ET 40.6](#)).



Piezas orgánicas

Cómo es la Confederación General del Trabajo

Federaciones sectoriales

Los sindicatos que pertenecen a una misma o similar actividad profesional se federan entre sí, a fin de constituir las denominadas **Federaciones Sectoriales o de Ramo**. A estas Federaciones también pertenecen las correspondientes Secciones o Núcleos de sector integrados en los distintos sindicatos Únicos y/u Oficios Varios o Actividades Diversas de la CGT. El Sindicato del Metal de Madrid está federado en la **Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Metalúrgica (FESIM)**.

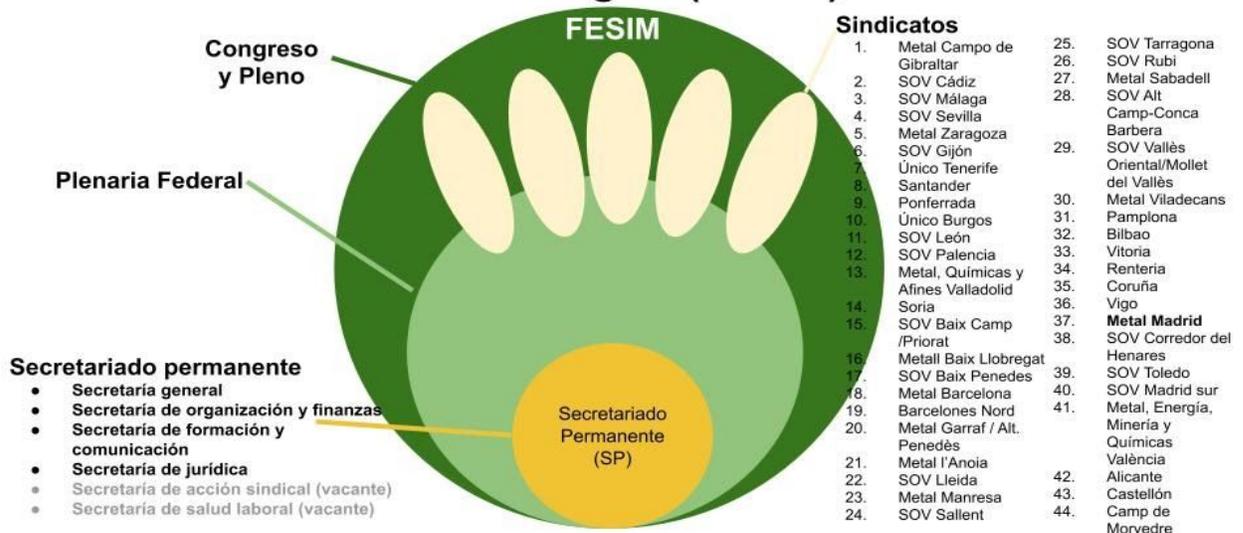
Nuestra Federación Sectorial se rige por sus propios **Estatutos**.

En su ámbito de Confederación Territorial podrán constituirse Federaciones territoriales (con ámbito provincial o de comunidad autónoma) (está constituida la FEMEC en Cataluña. El órgano soberano es el **Congreso**. La **Plenaria federal** está formada por el Secretariado Permanente y las Secretarías Generales de los Sindicatos, las Federaciones territoriales del Metal (cuando estén constituidas) y de las Núcleos del Metal.

Las decisiones operativas se desarrollan principalmente por el **Secretariado Permanente**, **coordinadoras y grupos de trabajo**.

Juan A. Sánchez

Organización de la Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Metalúrgica (FESIM) de CGT





Compromiso social

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

Llamarón crisis al colapso



Se consolida la idea de que toda la riqueza es para lo privado, para las grandes empresas. Por el cielo de nuestros barrios veíamos pasar aviones y en las televisiones nos mostraban cómo vivían “de Bien”, lxs que bien vivían. Cada tres por cuatro enseñaban las metrópolis y sus luces. La dependencia del alto consumo material y energético de nuestro sistema, el límite de disponibilidad de estos recursos y la falta de opciones marcan la inevitable quiebra de la [civilización industrial](#). Los distintos sistemas (ciudades, Estados, subjetividades, tecnología, economía) no colapsarán a la vez, sino que serán los elementos más vulnerables los que lo hagan primero y, a partir de ellos, se irá extendiendo el proceso mediante múltiples bucles de realimentación positiva. La desigualdad es estructural, ya que resulta imprescindible para el funcionamiento del capitalismo y, a la vez, constituye una consecuencia de su desarrollo. También es resultado de los modos de vida y de las infraestructuras construidas

Tuvo que venir una pandemia para que muchas personas asuman que nada va ser como antes, que en realidad estaban subidas más a un deseo que a una posibilidad real.

Proyectar esperanza en el futuro, fruto de nuestro trabajo colectivo, es imprescindible para evitar una profecía autocumplida: esa que afirma que [tras el capitalismo global solo está el fascismo](#).

A nosotrxs sólo nos queda la lucha. Seguir peleando por conseguir la Renta Básica de las Iguales, por generar relaciones, impulsar la comunidad, poner en valor lo comunitario y lo común, por los derechos de la clase trabajadora...

Es imprescindible avanzar en el control social de los medios de producción y en sustraer del mercado cada vez más actividades. Solo a partir de estas dos líneas podremos avanzar consecuentemente en la construcción de autonomía social, en capacidad de decisión y control democrático de los [procesos básicos de la vida social](#).

(*) texto apoyado en Inguru Gaiak de EeA



Quitamos nuestro grano de arena

Boicot a Puma

Como uno de los principales fabricantes de ropa deportiva del mundo es el único patrocinador de la Asociación de Fútbol de Israel.

El patrocinio de Puma aporta legitimidad a las acciones de las IFA (Asociación de Fútbol de Israel) que incluye a clubes de fútbol afincados en asentamientos ilegales israelíes en territorio palestino.



Estos asentamientos ilegales son apropiaciones de territorios que expulsa a las familias palestinas robando sus recursos naturales y negando a lxs palestinxs su libertad de movimiento.



EN NUESTRA WEB
Jurídica



www.cgtmetalmadrid.com

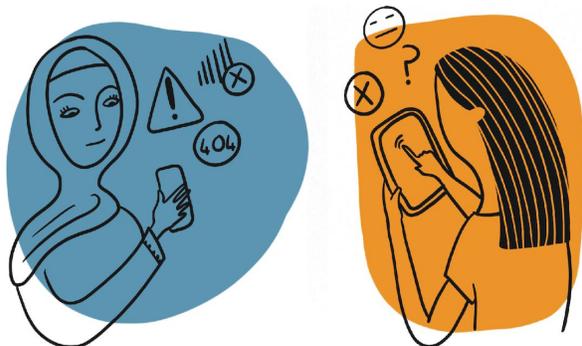
1. **Guía de defensa sindical COVID-19:** Una guía actualizada de defensa sindical. [[Entra aquí](#)]
2. **Solicitud:** Formulario para solicitar consultas jurídicas. [[Entra aquí](#)]
3. **Evaluación:** Encuesta sobre los servicios jurídicos prestados. [[Entra aquí](#)]
4. **Incidencias:** Formulario para dar información sobre un problema o alguna mejora. [[Entra aquí](#)]



Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Desigualdad digital de género



Un [informe](#) de la [World Wide Web foundation](#) proporciona un panorama global del estado de la desigualdad digital de género y muestra las barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder y usar Internet. A nivel global, hay menos mujeres que hombres que utilizan Internet. Los hombres tienen un 21% más de probabilidades de estar en línea que las mujeres, cifra que se eleva al 52% en los países menos desarrollados del mundo. Esta brecha de género en el acceso a Internet sigue creciendo. Los datos de la ITU sugieren que a nivel global esta brecha ha aumentado un 55% entre 2013 y 2019. Esta situación amenaza con aumentar la desigualdad. La Comisión Europea [ha fijado como objetivo](#) cerrar esta brecha de género.

En España no se aprecian grandes desigualdades en el uso de Internet por sexo ([INE](#)). No obstante, dos estudios publicados en julio sobre la brecha digital señalan que las relaciones familiares, las opciones y logros

La brecha digital de género ha aumentado un 55% a nivel global entre 2013 y 2019 siendo mayor en los países menos desarrollados.

En España se ha reducido notablemente la brecha digital pero se siguen observando aspectos que mantienen a la mujer en una posición desfavorable.

educativos, la formación de una familia o los patrones de movilidad geográfica crean una posición desfavorable para las mujeres en competencias digitales y usos de Internet.

"[Mujeres y digitalización: de las brechas digitales a los algoritmos](#)". Este estudio analiza:

- Las tres brechas digitales de género: Desigual acceso a infraestructuras y herramientas; competencias digitales y usos de Internet y espacios de participación sociopolítica digital.
- Digitalización en el mercado de trabajo.
- Sesgos de género
- Condicionantes socioculturales, institucionales y psicosociales.

"[Las mujeres en la economía digital española: Trayectorias inspiradoras](#)" recoge conversaciones con destacadas profesionales del ámbito digital, analizando las diferentes etapas de sus vidas y los puntos de inflexión en sus carreras.

Juan A. Sánchez

El 25 N y el 25%



Una vez pasado el 25N, conviene recapitular y echar un vistazo a las cifras disponibles sobre violencia de género. Las [estadísticas](#) oficiales nos dicen que, a día 9 de diciembre, 42 mujeres habían sido asesinadas a manos de sus parejas o ex-parejas. Esta cifra es casi un 25% inferior al mismo periodo del año pasado, aunque poco consuelo supone la estadística para las familias de las víctimas. Recordemos también que los datos oficiales dejan fuera a aquellas mujeres que no tenían una relación sentimental con su agresor.

Sin embargo, pese a la disminución interanual, el tercer trimestre de 2020 fue realmente negativo para la violencia de género. Las víctimas mortales cuadruplicaron a las del segundo trimestre (16 frente a 4), las denuncias se dispararon y las mujeres que en los [juzgados](#) adquirieron la condición de víctimas de violencia de género [subieron](#) un 25%. Los indicadores de la Comunidad de Madrid están en la media nacional y 14,1 mujeres de cada 10.000 están declaradas víctimas por un juzgado según el [informe del CGPJ](#).

Aprovechamos para analizar también las cifras de mujeres asesinadas en 2020, pero desglosadas por nacionalidad de víctima y agresor. En contra de la idea comúnmente extendida de que los agresores son

Este 25 de noviembre acabamos de celebrar el día contra la violencia de género, pero la realidad es tozuda y el tercer trimestre del 2020 las mujeres víctimas de esta violencia aumentaron casi un 25% sobre el trimestre anterior.

mayoritariamente extranjeros, los números nos dicen lo contrario. Los agresores de nacionalidad española son un 65,8% del total mientras que las víctimas sólo tienen nacionalidad española en un 57,9% de los casos. Es decir, que son más las veces que un hombre de nacionalidad española agrede a una mujer extranjera que a la inversa.

País de nacimiento supuesto agresor	Mujeres víctimas mortales		Presuntos agresores	
	Número	%	Número	%
España	25	59,52%	27	65,85%
Otros países	17	40,48%	14	34,15%
TOTAL	42	100,00%	41	100,00%

La violencia de género es un problema de toda la sociedad. El 25N funciona como toma de conciencia pero debe de tener continuidad en el día a día. Más allá de discursos partidistas necesitamos aceptar que el fenómeno va mucho más allá de la cuenta anual de asesinatos, que hasta no hace demasiado se camuflaban bajo el eufemismo de “crímenes pasionales”, y aprender a rechazar cual manifestación de violencia hacia la mujer.

Cristina Fernández



Incisivo o excesivo

Opiniones de los afiliados del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

MILITANCIA

Me llamo Richard, actualmente soy el secretario de Organización y también llevo el área de Comunicación en nuestro sindicato de Metal Madrid, no soy mucho de escribir porque es algo que nunca se me da muy bien, soy más de editar imágenes y esas cosas, pero este año que comienza quiero intentarlo, y para empezar me gustaría hacerlo explicando cómo he llegado hasta aquí.

Llevo trabajando en Indra Torrejón casi 20 años y soy afiliado a este sindicato desde 2015. En 2019 junto a otros 5 compañeros decidimos formar sección y presentarnos a las elecciones sindicales que había en ese año, y tras un gran esfuerzo conseguimos formar una lista con más de 25 personas, ya que 25 son las personas que forman el comité en mi centro, hay que decir que para el día de las elecciones solo éramos 11 afiliados a este sindicato (actualmente tenemos cuatro veces más). Tras un mes de acoso y derribo por parte de otros sindicatos, conseguimos sacar 10 miembros y obteniendo así la mayoría del comité, así que una vez se cerró el recuento y se confirmó que habíamos “ganado”, me inundó una mezcla de alegría de ver cómo la gente quería un cambio y de miedo a tener esa responsabilidad.

Una vez te pones en marcha como representante de los trabajadores, empiezas a ver con claridad todas esas cosas que antes pensabas que pasaría pero que no veías o no querías ver, ves cómo actúa la empresa y el pasotismo de otros sindicatos, confirmando el porqué estábamos tan mal. Empezar en esto con más corazón que conocimientos es difícil, pero desde el primer momento hemos tenido el respaldo del sindicato, tanto para consultas jurídicas como apoyo en formación, con lo que te anima a luchar hasta donde haga falta sin ningún tipo de miedo ni complejos.

Por no enrollarme, el año y medio que llevo como RLT en mi centro he vivido de todo en primera persona, mi primer juicio con la empresa porque no quería darnos un PC a la sección, negociaciones por el PRR (este tenemos un juicio pendiente en la AN en febrero), ERTE, ERE, y hasta ¡una pandemia! Vamos, ha sido ponerse las pilas en poco tiempo, y mirando el lado bueno, es la mejor manera.

A finales del 2019 empecé a colaborar con la SP de Madrid y en Enero acabé como secretario de organización, en ese momento tenía muchas dudas ya que no tenía mucha experiencia, pero pensé que si me había metido en esto era por convicción, y más al poder comprobar cómo funcionan las cosas en mi centro de trabajo y todo lo que queda por hacer.

Todo lo que he vivido y he aprendido este último año ha sido increíble, sobre todo cuando te juntas con gente que siempre aporta, y no tengo dudas que estoy en el mejor Sindicato, que aunque tiene sus cosas, es en el mejor que uno puede estar, aprender y luchar, así que, ánimo a todos y a todas que sean más que afiliados y que hagan una militancia más activa. Salud y lucha.



La tuerca

Actos Públicos y Movilizaciones




Os animamos a que participéis, tanto a lxs afiliadx 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