



La pluma y la tuerca

Boletín mensual del sindicato del metal de Madrid de CGT



www.cgtmetalmadrid.com

Nº19 – Enero 2022

«En historia, el nombre de dios es la terrible maza histórica con la cual todos los hombres divinamente inspirados, los grandes "genios virtuosos", han abatido la libertad, la dignidad, la razón y la prosperidad de los hombres»

- Mijaíl Bakunin -

Editorial

Año nuevo mundo viejo. Terminamos el 2021 como lo comenzamos en medio de una nueva ola pandémica, con una reforma de las pensiones que hipoteca nuestro futuro, un convenio colectivo del metal que no es capaz de mantener el poder adquisitivo y una contrarreforma laboral que no cumple las expectativas.

El colapso anunciado se retrasa: los intereses económicos priman sobre la crisis climática, a los problemas económicos estructurales se responde subvencionando a las empresas, la crisis del trabajo y los cuidados se omite, nuestras pensiones se transfieren a la gestión privada, la situación de la mayoría sigue empeorando y el apoyo social sigue siendo asistencialista, las leyes y el estado siguen reprimiendo y castigando a los pocos que disienten y la inversión en seguridad sigue aumentando preparándose para aplacar cualquier intento de cambio.

El aprendizaje de la pandemia ha sido que la mayoría es capaz de soportar muchos más ataques sin actuar y que los principales beneficiarios de las publicitadas reformas siguen y seguirán siendo las élites privilegiadas que no dejan de fortalecer sus posiciones aunque sean social, económica y ecológicamente suicidas.



En éste número

¿Reforma laboral?	2
Ley de reforma de las pensiones	4
Transversalidades: Empleo-cuidados-tecnología	5
Mecanismo RED	6
Incremento salarial del CC del Metal	7
¿Qué es un afiliado a CGT?	8
El consumo como acto político	9
Visibilizar a los niños	10
Glovo	11
Ciberfeminismo	12
La Renta Básica ¿Por qué y Para qué?- Daniel Raventós	13
Gasta mucho para probar que amas a tu familia, feliz Navidad	14

¿Reforma laboral?



La reforma laboral aprobada el 28 de diciembre, como si de una broma se tratara, y publicada finalmente en el [BOE del 30 de diciembre](#) no deroga prácticamente ninguno de los contenidos y se mantienen los aspectos más lesivos de las reformas anteriores. ([Tabla comparativa](#), [cuadro resumen](#) e [informe](#)).

Sustitución del “contrato para la formación y aprendizaje” y el “contrato en prácticas” por el “contrato de formación en alternancia” con una duración máxima de dos años y el “contrato formativo para la obtención de una práctica profesional” con duración máxima de un año. Tienen mayores requisitos y mayor relevancia la figura del tutor en la empresa.

Ampliación de los contratos fijos discontinuos para ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria.

Sustitución del “contrato de interinidad” por el “contrato por sustitución de persona trabajadora” para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección (en este caso máximo 3 meses).

Finalizando el año y cumpliendo los compromisos con Europa se ha consensuado por los poderes de este país una supuesta reforma laboral que no corrige buena parte de los aspectos más lesivos de las anteriores y sólo incluye medidas tímidas contra la precariedad laboral y resolviendo problemas estructurales con más precariedad y bonificaciones.

Los contratos temporales vigentes seguirán rigiéndose por la normativa bajo cuyo amparo fueron suscritos.

Desaparecen el “contrato por obra” y el “contrato fijo de obra de construcción”. En el sector de la construcción se regula un mecanismo alternativo de extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora que permitirá en ciertas circunstancias extinguir este tipo de contratos adscritos a las obras con una indemnización del 7% de las cantidades salariales devengadas durante la vigencia del contrato.

Sustitución del “contrato eventual” por el “contrato por circunstancias de la producción”. Se mantiene una duración máxima de 6 meses, ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial. Se crea un subtipo del mismo para utilizar un máximo de 90 días al año ligado a situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y limitada. Se penaliza su uso con una cotización adicional a su finalización cuando sea inferior a 30 días. Se disminuye el encadenamiento de los contratos temporales a 18 meses en 24 meses.

No se ha fijado un porcentaje de temporalidad máxima por empresa y/o sector aunque se podrán establecer en la negociación colectiva.

No se resuelven los problemas de los contratos a tiempo parcial no voluntarios.

No se limita la cesión por medio de ETTs.

No deroga la facilidad para modificar casi todas las condiciones de trabajo (art. 41 ET).

Se **endurecen** las sanciones contra el fraude en la contratación temporal con la concurrencia de una infracción por cada trabajador afectado por la irregularidad.

No deroga la rebaja de la indemnización por despido improcedente a 33 días por año con tope de 24 mensualidades y no recupera los 45 días por año con tope de 42 mensualidades (hasta un 42% de rebaja en la indemnización). Mantiene la elección de la readmisión por la empresa en caso de despido improcedente y por tanto el despido libre.

No recupera los salarios de tramitación (salario y cotización desde el despido hasta el reconocimiento o declaración de improcedencia) que sobre todo protegía los contratos con menos antigüedad.

No modifica las causas del despido objetivo muy amplias y fáciles de justificar facilitando despedir con un coste reducido de 20 días por año trabajado con el tope de un año de salario.

No recupera la autorización administrativa para poder hacer efectivos los despidos colectivos (EREs). Se **mantiene** la presunción de la existencia de la causa cuando media acuerdo en los ERE y ERTES entre la mayoría de la parte social y empresarial.

Aligera los plazos y trámites de los ERTES. El periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores. Incluye la causa de fuerza mayor por salud pública. Exoneraciones del 90% para los casos de fuerza mayor y del 20% para los ETOP. No permite nuevas externalizaciones o contrataciones laborales durante el ERTE

(permite excepciones por capacitación u "otras causas objetivas").

Nuevo **mecanismo RED de flexibilización** y estabilización que cuando se den causas cíclicas (de coyuntura económica general) o sectoriales (recualificación o procesos de transición profesional) el Consejo de Ministros podrá activar esta herramienta para que las empresas puedan acogerse a las medidas de suspensión o reducción de jornadas ante la autoridad laboral con una prestación específica para los trabajadores afectados que no consumirán cotizaciones pero que es del 70% de la base reguladora mientras las empresas mantienen las bonificaciones en cotizaciones.

No deroga el artículo que regulaba la "no ultraactividad" de los convenios. Con otro redactado más complejo remite a procedimientos regulados en acuerdos interprofesionales y permite mantener la ultraactividad cuando no hay acuerdo recurriendo a mediación o arbitraje.

No deroga la preferencia aplicativa del convenio de empresa respecto al de sector. Elimina esta preferencia aplicativa respecto al salario pero la mantiene en horario, distribución de tiempos, régimen a turnos, compensación de horas extras, etc.

Establece que el convenio colectivo de aplicación de las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada por la contrata o subcontrata salvo que sea de aplicación otro convenio sectorial conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, a la empresa contratista o subcontratista se le podrá seguir aplicando su convenio de empresa si así consta conforme al artículo 84 del ET. Por tanto se mantiene abierta una puerta a rebajar las condiciones de las personas subcontratadas.



Juan R. Sánchez

Ley de reforma de las pensiones



[Ley 21/2021](#), de 28 de diciembre establece definitivamente el primer paso largamente anunciado para la reforma de las pensiones que entra en vigor el 1 de enero cumpliendo el plazo comprometido con Bruselas para acceder al segundo tramo de 12.000 millones de fondos europeos. Solo PSOE-Podemos votó a favor.

Se cambia la revalorización anual de las pensiones, sustituyendo el IPC interanual acumulado por el denominado IPC medio. En 2021 el IPC interanual acumulado ha sido del 5,5% y el IPC medio del 2,5%. ([LGSS Art 58](#))

Mantiene pensiones mínimas muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que debería estar en sintonía con lo que establece la Carta Social Europea.

Compromiso sin concretar de no reducir las pensiones futuras medido por la llamada tasa de reemplazo (diferencia entre la pensión a recibir y el último salario), que en la actualidad está entre el 75% y el 80%.

Elimina el factor sostenibilidad, que se supone que era el que se aplicaba hasta ahora, aunque nunca llegó a estar en vigor pero queda pendiente idear un nuevo factor de sostenibilidad, promesa que se hizo a Bruselas.

Se establece el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) que incrementará las cotizaciones a la Seguridad Social de manera generalizada un 0,6% y deja abierta la puerta a los recortes de las pensiones si es necesario.

Prohibición de cláusulas de jubilación forzosa.

Un primer [paquete de medidas](#) cambian el sistema de revalorización de las pensiones, endurecen las jubilaciones anticipadas, fomentan el trabajo después de la edad de jubilación y reducen las aportaciones empresariales en algunos supuestos.

Las jubilaciones anticipadas aplicarán de forma mensual los coeficientes reductores (antes eran trimestrales) según los años de cotización con reducciones que llegan al 21% para cotizaciones de menos de 38 años y 6 meses si se adelanta la jubilación 24 meses. Los coeficientes reductores se aplicarán sobre la cuantía de la pensión. ([LGSS Art. 207](#)).

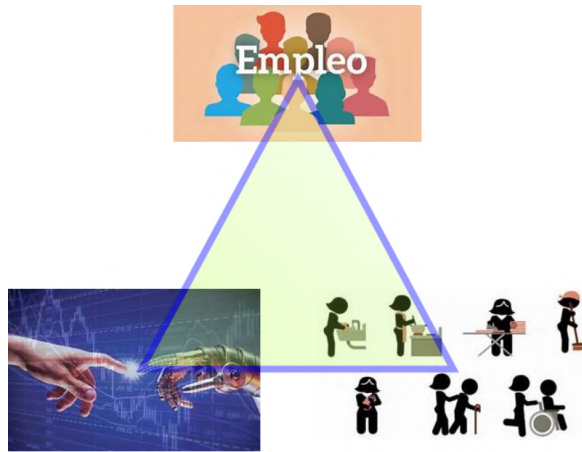
Una compensación cosmética de los coeficientes reductores de la jubilación anticipada, cuya cuantía será la diferencia entre los coeficientes aplicados a la pensión inicial y los que le correspondería con esta Ley sólo a las personas pensionistas con 44 años y 6 meses de cotización o con más de 40 años cotizados y pensiones inferiores a 900 €. ([LGSS Art. 206](#))

Se modifica el procedimiento de solicitud y se precisan detalles de la peligrosidad y penosidad de las jubilaciones anticipadas por actividad.

Exoneración de cotizar por contingencias comunes a partir de la edad de jubilación y un 4% adicional (o cantidad a tanto alzado) por cada año de retraso. Una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes durante la incapacidad temporal de trabajadores con más de 62 años. ([LGSS Art. 210](#)).

Se incorporan medidas como la realización de una auditoría de las cuentas de la Seguridad Social (SS) desde 1967 y el compromiso de que los llamados gastos impropios de la SS serán asumidos por los Presupuestos Generales del Estado. Se olvidan de restituir a la SS los “gastos impropios” utilizados para pagar otras políticas gubernamentales.

Transversalidades: Empleo-cuidados-tecnología



Todos necesitamos cuidados para satisfacer nuestras [necesidades básicas](#). El [trabajo de cuidados](#) “consiste en las actividades y relaciones que conlleva atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales..” Estas ocupaciones incluyen por ejemplo el cuidado infantil, la enseñanza, la asistencia sanitaria, el cuidado de ancianos, la asistencia doméstica y una gran variedad de trabajos domésticos no remunerados que son mayoritariamente realizados por mujeres.

[Un informe del 2019 de la OIT](#) se refiere a un estudio realizado en 2015 sobre 45 países (85 % del PIB y 60 % de la población mundial) estimando que un 10% de la fuerza de trabajo mundial se dedica al trabajo de cuidados. La OIT también estimó necesario un incremento del 20% en el 2030 para mantener las tasas de cobertura actuales a lo que debería añadirse un 50% adicional en otros sectores de empleos indirectos ocupando a un total de 358 millones de personas (todo esto manteniendo el nivel de trabajos de cuidados no remunerados).

El peso de los trabajos de cuidados remunerados van en aumento por motivos como el crecimiento de la población, el envejecimiento, los modelos familiares y las deficiencias en las políticas sociales pero también crecen los no remunerados.

El trabajo de cuidados atiende nuestras necesidades básicas. En la actualidad en gran medida es trabajo no remunerado y está feminizado.

La necesidad de estos trabajos de cuidados está en aumento y pronto su impacto en el empleo será tan relevante que necesitará el uso intensivo de tecnologías y una reformulación de nuestro modelo socio-económico.

En el mismo [informe de la OIT](#) estima que el trabajo de cuidados no remunerado corresponde a 2.000 millones de personas trabajando ocho horas al día y el 75% de este trabajo es desarrollado por mujeres. A esto habría que añadir los trabajos de cuidados desarrollados por el voluntariado que es una [cifra nada desdeñable](#) y otros tipos de trabajos voluntarios como el desarrollado por activistas. Si la mitad del trabajo no remunerado se pasase a remunerar estaríamos hablando de alrededor de un 50% de la fuerza de trabajo mundial dedicada al trabajo de cuidados remunerado.

La tecnología también está revolucionando el trabajo de [cuidados](#), [teleasistencia](#), [salud digital](#), [teleeducación](#), [automatización del trabajo doméstico](#) pero seguirá siendo un sector donde la intervención humana será necesaria e intensiva y que incrementará su importancia en el empleo de los próximos años.

El estudio de trabajo de cuidados es un concepto de análisis estrechamente relacionado con la [economía feminista](#). [Cualquiera que sea el modelo adoptado para el desarrollo](#) de los trabajos de cuidados pasa por reformular el modelo socioeconómico que rige nuestra sociedad.


Juan R. Sánchez



Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Mecanismo RED



La reforma laboral incluye un nuevo mecanismo de suspensión de empleo y recualificación profesional para situaciones estructurales que se aprobarán por vía administrativa y con exoneraciones a las empresas.

El mecanismo RED permitirá que las empresas puedan acogerse a suspensión o reducción de jornadas ante la autoridad laboral.

El mecanismo es activado por el Consejo de Ministros, previa información a las organizaciones más representativas. No dirimir si las empresas, de manera individual, se pueden acoger.

Las empresas formularán solicitudes colectivas en la sede electrónica del SEPE.

La autoridad laboral permitirá acogerse a las empresas de manera individual si ha desarrollado un periodo de consultas y si hay concurrencia de causas. Las empresas podrán acceder a exoneraciones a la Seguridad Social.

Incorpora el Fondo RED adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social que financiará las necesidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exoneraciones, incluida la formación.

Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante TODO EL PERIODO (hasta un máximo del 225% del IPREM).

Existen dos modalidades:

Cíclica: Ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas. Suspensión a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año. Durante ese periodo se incentiva la formación de los trabajadores y se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social decrecientes en el tiempo: durante los primeros 4 meses del 60%, entre el 5º y el 8º del 30% y del 20% a partir del noveno.

Sectorial: Para la recualificación de trabajadores de empresas y sectores en transición que requieren cambios permanentes. Las solicitarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a través de una Comisión Tripartita del Mecanismo RED e irá acompañado de un plan de recualificación. La empresa puede activar este mecanismo durante un plazo máximo de un año (seis meses, con posibilidad de prorrogar seis meses más). Se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 40%, condicionadas a la realización de actividades de formación. Se puede facilitar el paso de los trabajadores a otra empresa mediante su recualificación teniendo la empresa de destino una bonificación del 50% durante seis meses.



Jurisprudencia



- [TS. COVID-19. La empresa no está obligada a negociar con los representantes de los trabajadores el retorno progresivo a la actividad presencial durante la pandemia](#)
- [TS. El atropello sufrido durante la pausa para el bocadillo mientras el trabajador hace una gestión de carácter personal es accidente de trabajo](#)
- [AN. En las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo el acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores ya no blinda la presunción legal de concurrencia de la causa ETOP alegada](#)
- [TSJ. Despido sin causa de mujer embarazada conociendo el empresario su situación. La nulidad del despido, que debe entenderse discriminatorio, conlleva el abono de una indemnización por daños morales](#)
- [TSJ. Ignorancia empresarial de la situación de embarazo de la trabajadora despedida: el carácter automático de la nulidad del despido no se traslada al reconocimiento de la indemnización por daños morales](#)
- [TSJ. Cuando adelantarse en solicitar una reducción de jornada por guarda legal ante un despido inminente puede blindar la relación: despido nulo e indemnización por daños morales \(15.000€\)](#)

[Análisis de CGT de noviembre \(todos los análisis incluyendo sentencias\)](#). Base de datos de la FESIM

➔ Caso práctico de derecho laboral ←

Incremento salarial del CC del Metal



El último [Convenio Colectivo de la industria y servicios del Metal de Madrid](#) incluye en su Art 29 incrementos de las tablas un 1% para 2021, un 1,5% para 2022 y 2% para el 2023.

En el caso que el IPC real publicado para ese año supere el incremento salarial correspondiente a ese año se actualizará el 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado pero sin carácter retroactivo.

Este incremento salarial puede ser ser compensados u absorbido salvo Art 7:

- Un 25% de los incrementos salariales pactados para los años 2021, 2022 y 2023.
- Los incrementos salariales pactados para salarios anuales inferiores a 17.000 €.

Los siguientes conceptos se consideran excluidos de ser utilizados para compensación y absorción: Compensación por economato, cotización a SS por bases superiores, vacaciones, primas o incentivos por cantidad de trabajo, complemento por mejora de productividad y complementos ex categoría y ex antigüedad.

Hay situaciones más complejas como si [se debe incrementar el complemento ex categoría](#). Este complemento tiene el carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo (Art 14) debido a su generación consecuencia de la reclasificación profesional no siendo tampoco compensable ni absorbible (Art 7).



Representación Sindical

En qué consiste un sindicato

¿Qué es un afiliado a CGT?

Según la RAE [afiliar](#) es “incorporar o inscribir a alguien en una organización o en un grupo.” Un [sindicato](#) es una “asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses.” El [Sindicato](#) es la base de la organización en CGT y donde desarrollamos nuestra actividad en defensa de los trabajadores y de toda la sociedad.

Ser buen trabajador no es suficiente; es necesario asociarse con los compañeros para defender un trabajo digno. La unión de personas trabajadoras necesita una organización para poder defenderse mediante formación, asesoría jurídica, económica y sindical y sobre todo apoyo mutuo.

Pero afiliarse a CGT es algo más. Para nosotros la acción sindical en la empresa no es solo la defensa de unas condiciones laborales dignas, nuestro sindicalismo está comprometido con la transformación social y tratamos de construir esta transformación desde nosotros mismos construyendo una [comunidad](#) donde, desde la diferencia, aunemos esfuerzos para construir la sociedad que queremos.

Somos un grupo de personas que tratamos de cambiar una sociedad desigual, injusta, autoritaria y, las más de las veces, irracional. Actuamos en lo cotidiano, lo sindical y en lo social, luchando por reparar y cambiar a cada instante las injusticias que nos rodean.

El afiliarse a CGT implica participar de una forma específica para hacer sindicalismo pues nos definimos como “anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.” ([Art 1 de los estatutos de CGT](#)).

En el [Título III de los estatutos de nuestro Sindicato](#) se desarrollan los derechos y deberes de los afiliados.

DERECHOS:

- Ser informado sobre el funcionamiento, medios y fines del Sindicato y de CGT.
- Recibir asesoramiento de la Sección Sindical y, en su caso, apoyo y solidaridad del Sindicato.
- Elegir a los miembros de los distintos órganos en la Organización
- Participar en el Sindicato.
- Elegir o ser elegido.
- Acceso a la contabilidad del Sindicato.

DEBERES:

- Pago de la cuota sindical.
- Informar al Sindicato.
- Respetar los acuerdos del Sindicato.

CGT Metal Madrid no te proponemos la comodidad de tener la vida arreglada a cambio de una cuota y un carnet. Nuestra oferta se limita a presentarte un espacio sindical y social desde el que defender tus derechos junto a personas como tú. Nada más que eso. Y nada menos.

[AFÍLIATE.](#)





Compromiso Social

Área de Acción Social

El consumo como acto político



Somos conscientes del poder que pueden tener nuestras decisiones como consumidores, también sabemos que los cambios individuales necesitan ser acompañados de modificaciones en esas reglas del juego que benefician sistemáticamente a las grandes empresas, en detrimento de los pequeños y medianos productores y distribuidores.

¿Pueden ser parte de la solución las mismas empresas que llevan décadas siendo el principal problema? Es aquí donde la palabra 'sostenibilidad' se ha convertido en un significante tan trillado y vaciado de sentido, que ha pasado a ser un reclamo publicitario más. Estas estrategias no son solo un tipo de [marketing verde](#) destinado a convencer a un público poco crítico. Lo que está en juego es convertir la crisis ecológica y civilizatoria en una oportunidad de negocio

Como [consumidorxs críticos](#) debemos intentar no caer en la trampa del lavado verde. No adelantamos nada si cambiamos el [monocultivo de palma](#) por cualquier otro, ni resolvemos la crisis energética cambiando

La primera regla consiste en comprar sólo lo necesario, huyendo de la presión publicitaria por adquirir lo último. Si mi teléfono móvil aún funciona, ¿de verdad necesito otro? y si ya tengo un smartphone y un portátil ¿necesito también una tablet? El impacto social y ecológico de nuestro consumo se traduce en la explotación de minerales y personas en distintos países del mundo y en el agotamiento sin freno de recursos naturales de nuestro planeta, entre otras muchas cosas.

nuestro vehículos de combustión por vehículos con [baterías de litio](#).

Desde nuestra posición libertaria y anticapitalista vemos que la única solución es el [decrecimiento y la austeridad voluntaria](#).

Serán necesarios cambios muy profundos en nuestros estilos de vida; no pocos expertos creen que la sostenibilidad socioambiental es incompatible con la permanencia del orden capitalista. Porque la lógica de la vida es contraria a la lógica del capital, que para acumular requiere de una constante apropiación de los recursos de todo tipo: flujos de energía, materiales, vida humana en forma de trabajo, etc.

Mientras nos armamos como consumidorxs para no dejarnos engañar por la permanente manipulación publicitaria, debemos trabajar en un profundo cambio en los imaginarios colectivos. Tal vez no sería descabellado comenzar por deconstruir esa normalización del discurso publicitario, que no es sino la aceptación de que es legítima la manipulación cuando de lo que se trata es de [vender más](#).



Fran Rico

Visibilizar a los niños



Según la [Convención sobre los Derechos del niño](#) de la ONU “Se considera niño a toda persona menor de 18 años”. Este acuerdo define también sus derechos y cuáles las responsabilidades de los gobiernos.

Según UNICEF en 2020 en el mundo había 2.354 Millones de niños (un 30% de la población mundial) de los que 678 Millones tenían menos de 5 años (un 29% del total).

Los niños solo siguen manteniendo su papel como [agentes de consumo](#) y [reclamo publicitario](#) mientras presenciamos una retirada de los niños del espacio público, la llamada [niñofobia](#) se está convirtiendo en un [peligro colectivo](#).

Pero los niños son la sociedad del futuro y hay aspectos en las vidas infantiles que deben ser socialmente asegurados y para esto son vitales las actuaciones de sus familias, escuelas, barrios y comunidades que deben proveer soporte, seguridad, recursos y oportunidades.

En muchos casos esta protección [no es garantizada por los estados como España](#) más allá de su [protección formal](#).

[Invisibilizados como actores sociales](#) sólo tienen acceso a [tímidas formas de participación](#).

Los niños representan el 30% de la población mundial pero más allá de declaraciones de sus derechos se encuentran invisibilizados y excluidos en nuestras sociedades y sometidos a todo tipo de violencias.

Los niños del hoy son los adultos del mañana y es nuestra responsabilidad protegerlos y prepararlos para el futuro.

Así los niños son invisibilizados, estigmatizados y excluidos como:

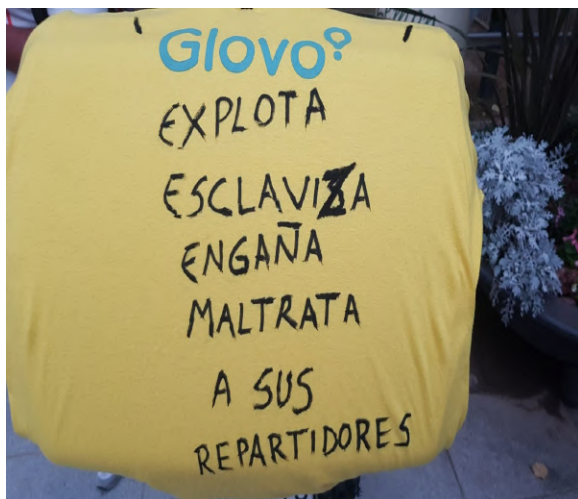
- [Víctimas de la desestructuración familiar](#) perdiendo el [cuidado parental](#) y enfrentando [dificultades para su acogida](#).
- [Pobreza infantil](#) que [afecta su desarrollo](#).
- [Víctimas de los desahucios](#).
- Privados de educación [infantil](#) y [obligatoria](#) ([informe OECD](#)).
- Muchos niños migrantes pertenecen a familias [sin regularizar](#), sufrieron [violencia en su país de origen](#) o [son devueltos](#) a sus países. Otros presentan problemas de [estigmatización](#), [integración](#) y [riesgo social](#).
- Son víctimas de [maltrato](#), [acoso escolar](#), [delitos digitales](#), [violencia vicaria](#), [acoso sexual](#), [delitos sexuales](#), [pederastia](#), [desapariciones](#) y [trata](#).
- [Sufren](#) un sistema judicial [no adecuado](#).
- Pasan su [niñez en cárceles](#).
- Víctimas de costumbres como el [matrimonio infantil](#) (con [consecuencia de muerte](#)), [abalción genital](#), etc.

Esta situación está generando frecuentes [trastornos mentales en los niños](#). Los niños son el futuro y es vital que crezcan observando un ambiente de respeto, paz, amor y tranquilidad. Dependen de nosotros y confían plenamente en nuestra capacidad de integrarlos en el mundo de una forma adecuada.



Quitemos nuestro granito de arena

Glovo



Glovo; Ya te explotamos nosotrxs.

En Glovo no son lxs trabajadorxs quienes gestionan el servicio, es la plataforma quien la gestiona mediante un sistema elaborado a conciencia con el fin de controlar la prestación del servicio. Utiliza así a lxs raiders como lo que son, falsos autónomos. La marca presume de un valor de 2000 millones mientras paga una media de 28,49 euros por trabajador/a.

Más info en [CGT Riders](#) y en [RidersXDerechos](#)



CGT METAL MADRID
SINDICATO DEL METAL



La transparencia. Las personas afectadas tienen el derecho de estar al tanto de lo que se negocia y participar directamente en las propuestas realizadas.

La participación. La asamblea toma las decisiones contando con todas las opiniones.

La información y formación. La verdadera libertad se encuentra en la decisión libre e informada. Nos formamos para poder luchar eficazmente contra un sistema desigual.

La independencia. Las personas trabajadoras son las que deben decidir sobre su futuro y no dejar las decisiones importantes en manos de terceras personas.

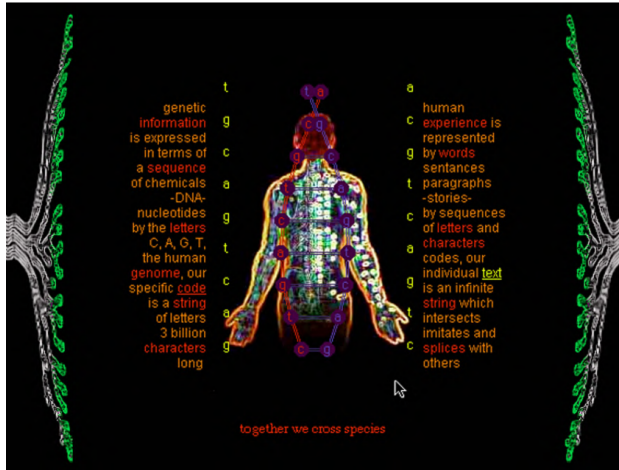
Es hora de que luches por tus derechos
¡Afíliate!

 **Clic aquí**





Ciberfeminismo



El ciberfeminismo es una corriente teórica y práctica del feminismo del siglo XXI donde se explora la capacidad transformadora de los roles de género que tienen las tecnologías de la información.

Las prácticas ciberfeministas están contribuyendo a amplificar las acciones y están interconectadas con el activismo en las redes.

El término [ciberfeminismo](#) surge de la fusión de "ciberespacio" y "feminismo" y su primera utilización se sitúa a finales de 1991 y 1992 en paralelo por parte de la teórica cultural inglesa [Sadie Plant](#) y del grupo de artistas australianas [VNS Matrix](#) conectado con el net.art. En la década de los años 90 se utiliza el término para describir el trabajo de las feministas interesadas en la teoría, la crítica y la explotación de las tecnologías de Internet, el ciberespacio y los medios en general. El ciberfeminismo tiene también relación con el campo de Estudios Científicos y Tecnológicos en un marco feminista.

Las raíces teóricas de las que surge el ciberfeminismo, éstas proceden de una fusión entre las ideas de [Donna Haraway](#), el feminismo francés de [tercera ola](#), y el [postestructuralismo](#).

Para el ciberfeminismo las TIC permiten una multiplicidad de subjetividades innovadoras y transformadoras de los [roles de género](#) convencionales retando las relaciones de poder jerárquicas entre hombres y mujeres.

El ciberfeminismo, se entiende como una práctica feminista en la red que [cuestiona la apropiación del territorio tecnológico por parte de los varones](#). Cuestiona el dualismo tradicional en el que se basa el pensamiento y la construcción social occidental donde el imaginario de mujer se relaciona con el instinto, la naturaleza y el espacio privado mientras el masculino se vincula a la inteligencia, la cultura y la esfera pública.

Las [prácticas ciberfeministas en España](#) están ofreciendo la posibilidad de intervenir en las identidades facilitando el desmontaje y la crítica de la forma en la que las construimos. También están contribuyendo a amplificar las denuncias y coordinar estrategias y acciones feminista.

El [ciberfeminismo](#), integrado en fenómenos más amplios y casi siempre interconectados, como el [ciberactivismo](#), el [Net Art](#) y el [hacktivismo](#), es parte de la historia pasada, de la situación presente y de la configuración futura de la red.





La Biblioteca

La Renta Básica ¿Por qué y Para qué? - Daniel Raventós

Daniel Raventós
LA RENTA BÁSICA
¿POR QUÉ
Y PARA QUÉ?



- Autor: Daniel Raventós
- Editorial: Catarata ([EPUB](#))
- Fecha: 2021
- Páginas: 192

La Renta Básica es cada vez una propuesta más presente ante los problemas económicos y sociales de la actualidad. Se ha popularizado notablemente durante la pandemia ante la falta de ingresos que obligó a los cargos públicos y a la ciudadanía a posicionarse sobre ella. Este libro del economista Daniel Raventós trata de acercar esta propuesta.

La Renta Básica (RB) es “un pago monetario regular a toda la población, sin comprobación de recursos económicos ni de su situación laboral”, es decir “simplemente por ser ciudadana, o residente acreditado.” (equivalente a residencia fiscal).

Al ser **individual** no presupone ningún tipo de convivencia determinada.

La organización fiscal actual la hace más viable a nivel **estatal** que mundial o local.

Las **rentas condicionales** tienen el problema de non-take-up (NTP; algunos estudios en varios países indican que dejan excluidos entre el 44% y 97% de los destinatarios. Otras deficiencias en los sistemas condicionados son los costes administrativos y para los solicitantes, desincentivación del trabajo, estigmatización y limitación de la libertad.

También se analizan **otras alternativas** como el trabajo garantizado, los subsidios (workfare) y el impuesto negativo sobre la renta.

Desde el punto de vista de la **justicia** considera que “la existencia material es requisito para la libertad.” y desarrolla la concepción de la libertad republicana conceptualizando la propiedad como “un control protegido y perdurable sobre un

conjunto de recursos que permiten la existencia material o la independencia personal.” La RBI “puede ayudar a devolver el control sobre la (re)producción..” a los trabajadores tras “la renuncia al control sobre la producción” “perdida con el pacto fordista” y a eliminar el trabajo asalariado obligatorio como “mecanismo de disciplinamiento”.

Entiende la RBI como un “suelo sustancial” que ha de **complementarse** con otros dispositivos incondicionales: “políticas en especie como atención pública sanitaria, educación, vivienda, .. cuidados”

Se analiza la **financiación** de escenarios de 622,5€/mes (124,5€ para los menores) redistribuyendo la riqueza del 20% de la población al otro 80% sin afectar a los servicios públicos en base a un tipo único impositivo del 49,02%. Analiza los mitos de la “[curva de Laffer](#)”, la transferencia de renta de hombres a mujeres y el coste a las grandes fortunas.

Termina analizando en detalle **reacciones** y **efectos** de los mercados, política, sindicatos, empleo y salud mental incluyendo información sobre algunas aplicaciones experimentales.





Incisivo o excesivo

Opiniones de los afiliados

Gasta mucho para probar que amas a tu familia, feliz Navidad

Otro año nos toca conllevar una demostración más del sistema: religión, familia, medios de comunicación y consumismo se alían un año más, con el aderezo del discursito del Rey. La Iglesia, por defender su vida de engaño, manipula a la infancia (y los no tan niños) con el ideal de la sociedad de consumo al convertir la navidad en unas fechas de luces, compras y, por supuesto, regalos.

Desde niñ@s nos aleccionan sobre el nacimiento del niño Jesús al que los reyes magos van a adorar por ser dios en la tierra, nos enseñan que si nos portamos mal los reyes no vendrán a traernos regalos. De ello se encarga principalmente la familia, pero por si acaso ésta falla, ya están las televisiones o el colegio para martillar de propaganda religiosa: propagan a favor de la sumisión, la obediencia y, sobre todo, el miedo.

Me parece un atropello para aquellos que trabajan por criar a sus hij@s en la libertad, crítica y en valores alejados del consumo propio del capitalismo que nos genera cada vez más necesidades innecesarias.

Por ello, os invito a celebrar el nacimiento de Newton. Mucha salud



Elena C.





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 641.036.663