

La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 5 Noviembre de 2020 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

"La libertad es como la mañana. Hay quienes esperan dormidos a que llegue, pero hay quienes desvelan y caminan la noche para alcanzarla.

- Subcomandante Marcos -

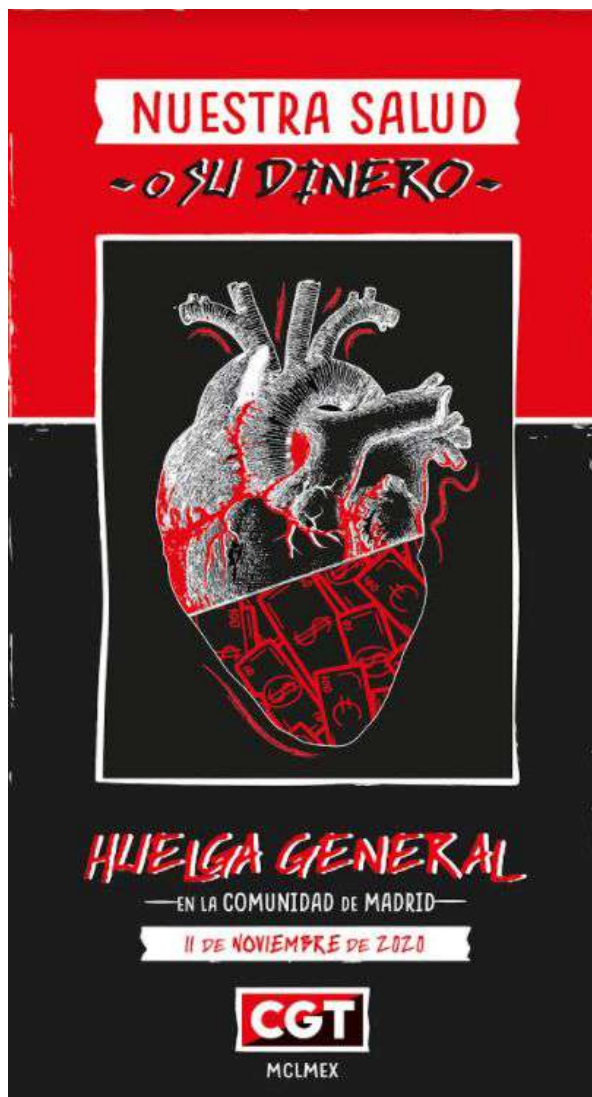
EDITORIAL

La crisis generada por la pandemia no ha servido para mejorar nuestra sociedad que sigue presa de políticos interesados más en beneficiar a los poderes económicos que en el bien común.

Los problemas se han acrecentado y posiblemente las soluciones que están preparando sus responsables solo empeoren la situación de la mayoría e incrementen los beneficios de unos pocos.

Como trabajadores, como ciudadanos, como personas debemos levantarnos contra esta situación que solo nos aboca a la miseria o la extinción global.

Es el momento de plantear nuestras alternativas.



En éste número...

¿Por qué una Huelga General?	2
El gran reinicio	3
El derecho a la huelga	4
El Sindicato del Metal de Madrid	5
I Jornadas Construyendo Alternativas	6
Deja Endesa	8
Reglamentos para la igualdad	9
El talento femenino en el nuevo mercado laboral	10
Carta de un afiliado	11

¿Por qué una Huelga General?



La huelga general para el revolucionario [Georges Sorel](#) era el mejor mecanismo para dinamitar la democracia formal. Pero Sorel era un revolucionario y las huelgas revolucionarias no están en el imaginario de nuestra sociedad. Siguiendo con la clasificación de los [métodos no violentos](#) de [Gene Sharp](#) la huelga, en sus diferentes modalidades, es un método de no-cooperación económica. Sin embargo, el [efecto económico de las huelgas](#) se ha reducido considerablemente en muchas empresas debido a la globalización y la mayor independencia del factor trabajo. Hoy lo más importante es el efecto mediático de la misma siendo lo más importante la amplificación que produce de los actos simbólicos e intentos de persuasión sobre el público en general sobre los problemas denunciados. Es por esto que incluso más importancia que el [seguimiento en número de horas de trabajo perdidas](#), lo sea el de la participación en las acciones de protesta asociadas y la difusión mediática de los mensajes de los convocantes; al menos en las huelgas generales.

La Huelga General ha perdido su función revolucionaria y económica.

Su función como amplificadora de la muestra de indignación de la población y propuesta de cambio sigue siendo importante.

La Huelga General de Madrid servirá para denunciar los problemas y llevar a la agenda pública propuestas para corregir una situación que ya es insostenible.

Este mes, nos encontramos ante una [Huelga general en Madrid](#) para denunciar la gestión realizada por el gobierno autonómico de la crisis de la pandemia y un marco económico-político-legal que abandona a la mayoría de la población mientras dilapida los recursos públicos en contratos con ciertas empresas sin ningún control.

Pero además de esta denuncia, que incide en elementos estructurales más que coyunturales, esta huelga trata de poner en la agenda pública una serie de soluciones alternativas. [Las propuestas](#) se centran en la inversión en servicios públicos, protección social a la mayoría de la población y limitaciones a la depredación de las compañías privadas.

Exigimos un modelo social distinto que respete la igualdad efectiva entre las personas, las libertades, el medio ambiente y que garantice a todas y a todos unos servicios públicos de calidad, gratuitos y universales.

Juan A. Sánchez

El gran reinicio



El [Foro Económico Mundial](#) (FEM) y el [Fondo Monetario Internacional](#) (FMI) están impulsando lo que llaman un “[Gran Reinicio](#)” de la economía global. Realizarán en enero de 2021 en Davos un evento denominado “[The Great Reset](#)” conectando a líderes gubernamentales y empresariales globales para “*apretar el botón reset del capitalismo*”.

El evento propone un “nuevo contrato social” ya que “la crisis de salud global ha dejado al descubierto rupturas de larga data en nuestras economías y sociedades”.

El COVID-19 ha provocado grandes cambios y ha hecho evidentes problemas que se han ido generando los últimos decenios como el aumento de las desigualdades, la sensación de injusticia, las brechas geopolíticas, la polarización política, el déficit y endeudamiento públicos, la ineficiencia de la gobernanza global, la financiarización, la degradación del medio ambiente, ...

Según Schwab “*La crisis de salud global ha dejado al descubierto la insostenibilidad de nuestro antiguo sistema en términos de*

En muy poco tiempo el COVID-19 ha provocado cambios trascendentales y ha magnificado los problemas de nuestras economías y sociedades.

Ya muchas organizaciones y poderes reconocen los problemas, pero ahora los que crearon están diciendo que tienen una solución

El FEM y el FMI están impulsando lo que llaman un “[Gran Reseteo](#)” de la economía global.

cohesión social, falta de igualdad de oportunidades e inclusión. Tampoco podemos darle la espalda a los males del racismo y la discriminación. Necesitamos incorporar a este nuevo contrato social nuestra responsabilidad intergeneracional para garantizar que cumplamos con las expectativas de los jóvenes. COVID-19 ha acelerado nuestra transición a la era de la Cuarta Revolución Industrial. Tenemos que asegurarnos de que las nuevas tecnologías en el mundo digital, biológico y físico permanezcan centradas en el ser humano y sirvan a la sociedad en su conjunto, proporcionando a todos un acceso justo. Esta pandemia global también ha demostrado nuevamente cuán interconectados estamos. Tenemos que restaurar un sistema funcional de cooperación global inteligente estructurado para abordar los desafíos de los próximos 50 años.”.

Que el mundo viene funcionando mal, nadie lo duda, pero que sean las élites globales quienes pretendan tener la solución y controlar su “reseteo”, solo siembra más sospechas acerca de qué nuevo mundo realmente pretenden construir.

Juan A. Sánchez



Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

El derecho a la huelga



La huelga es un derecho básico de los trabajadores que se ejerce de forma colectiva para presionar para resolver un conflicto.

Implica la suspensión del trabajo y el salario y está sujeta a un procedimiento y limitaciones en su desarrollo que es necesario conocer.

Es un derecho de los trabajadores ([Art 28 CE](#)) que causa la [suspensión](#) colectiva del contrato (trabajo, salario y [cotización](#)) con carácter temporal, decidida por trabajadores organizados, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico. Está regulado por el [RDL 17/1977](#).

La [STC 11/1981](#) ha matizado que la titularidad del derecho de huelga es individual, sin embargo su ejercicio es colectivo.

La titularidad colectiva la tienen los sindicatos, representantes unitarios, representantes sindicales y los propios trabajadores (reunidos en asamblea) que pueden [convocar](#), [elegir su modalidad](#), [desarrollarla](#) y desconvocarla.

La titularidad individual la posee el trabajador que puede adherirse o no a la huelga, participar en su desarrollo o abandonarla.

La retribución a descontar por huelga comprende tanto el salario de la jornada, como la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y de retribución del descanso semanal. En cambio la [doctrina del TS](#) señala que la reducción salarial no alcanza ni a los días festivos - salvo que se estén dentro del período de huelga- ni a las vacaciones

La huelga debe mantener los [servicios esenciales](#) de la comunidad. La Ley así mismo regula los [piquetes informativos y prohíbe el esquirolaje](#) y la jurisprudencia ha identificado [posibles delitos](#) que se pueden cometer en la misma por lo que es algo que debe siempre tenerse en cuenta para evitar efectos indeseables de la misma.

Juan A. Sánchez



Piezas orgánicas

Cómo es la Confederación General del Trabajo

El Sindicato del Metal de Madrid

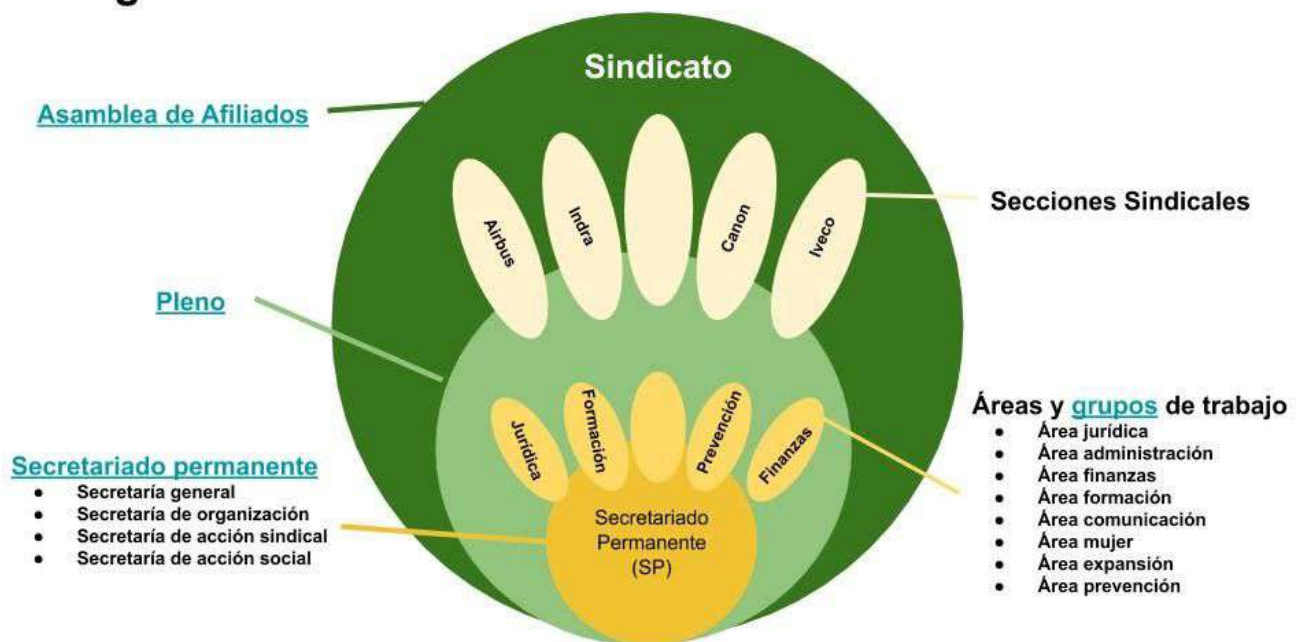
Entes como sindicato, federaciones, Confederaciones, secretarías, SP, áreas, plenos, plenarias, comités, conferencias, congresos, estatutos, etc. muchas veces son desconocidos incluso para los afiliados por eso iremos explicando algunos de estos conceptos en cada número empezando por la organización de nuestro Sindicato.

El **Sindicato** es la organización básica de CGT. En él se organizan las personas afiliadas de su ámbito de acuerdo a sus [Estatutos](#). El gráfico muestra la actual organización del Sindicato del Metal de Madrid de CGT.

El órgano soberano es la [Asamblea de Afiliados](#). El [Pleno](#) está formado por representantes de las **Secciones Sindicales** (que agrupan a los afiliad@s de una empresa o centro de trabajo) y es donde se toman las decisiones operativas. Estas se desarrollan principalmente por el [Secretariado Permanente](#) (compuesto por varias [Secretarías](#)) y las **áreas y grupos de trabajo** para apoyar en ciertas tareas. La actividad en el Sindicato en su mayoría es militante aunque contamos con personas aportando su labor a través de contratos laborales y mercantiles.

Juan A. Sánchez

Organización del Sindicato del Metal de Madrid de CGT





Compromiso social

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

I Jornadas Construyendo Alternativas



En CGT Metal Madrid somos conscientes del reto al que nos enfrentamos como organización obrera por el doble papel que debemos asumir ante la situación social, como afectadxs y como parte de la solución.

Sabemos que dentro del capitalismo no existe la “transición justa” ya que el capitalismo ni necesita ni requiere un contrato social, sólo persigue el máximo beneficio sin importar si la fuerza de trabajo es digna, ni el impacto ecológico que pueda conllevar sus ganancias, a la vez que intentan hacer negocio de la Emergencia Climática con su “Capitalismo Verde”.

Debemos afrontar cambios estructurales de enorme magnitud o afrontar una crisis de catastróficas consecuencias. Tenemos la oportunidad de reconvertir un enorme drama social en un avance. Pero hay que empezar ya a pensar en alternativas y no sólo en denuncias, porque la crisis del empleo, la crisis

financiera, la crisis social, la crisis del hambre de la que hablamos en nuestros escritos está ahí y es un drama a corto plazo y no podemos dejar pudrir esta situación.

Desde CGT Metal Madrid hemos organizado para este noviembre las I Jornadas Construyendo Alternativas con la participación y colaboración de personas como Yayo Herrero, Nuria Alabao y Maria Mora entre otrxs y de organizaciones como Ecologistas en Acción, Baladre, Coop 57 y Rojava Azadi.

De la podredumbre nace el populismo, y tras ello de nuevo la derecha, el autoritarismo, el capital y la explotación.

Debido a la explotación de la clase trabajadora, ya no solo como productores si no también como consumidores, la pobreza está entrando por la puerta de cada vez más trabajadorxs (temporalidad, salarios bajos, reformas laborales, etc.) permitiendo que la nueva hegemonía capitalista ponga a lxs emprendedorxs en la cima del empleo autoexplotándose.

Por ello desde CGT Metal Madrid lanzamos el proyecto CONSTRUYENDO ALTERNATIVAS contando con la colaboración de asociaciones, colectivos, proyectos y personas independientes afines a nuestra idea y

propósitos con los que compartiremos charlas, talleres y vivencias donde construyamos una red de alternativas al sistema mediante un trabajo teórico y práctico.

Las I Jornadas Construyendo Alternativas están formadas por 4 bloques que desarrollan aspectos complementarios de estas alternativas y que desarrollaremos en cuatro sábados consecutivos:

1. **Alternativas al trabajo asalariado;** donde hablaremos de decrecimiento y cuidados, sobre el trabajo autogestionado y la importancia de la economía asociativa y circular. Gracias a la participación de [Yayo Herrero](#) y de Miguel Tamayo de [Coop 57](#). El sábado 7 de noviembre a las 10 horas podréis seguirlo en este enlace <https://youtu.be/G7ctSNoqkko>.
2. **Evolución al trabajo asalariado;** donde tejeremos alternativas sobre la evolución del trabajo asalariado, hablando y reflexionando sobre las 30 horas semanales, el reparto de trabajo y conociendo los ejemplos de otros sindicatos europeos. Todo esto gracias a Maria Mora del sindicato [CGIL](#) de Italia y a nuestro compañero de CGT Diego Rejón. El sábado 14 de noviembre desde las 10 horas lo podréis seguir en este enlace <https://youtu.be/d7Kuy48zUgY>
3. **Trascendiendo el trabajo;** hablaremos sobre economía social y emergencia climática tejiendo redes sobre la Renta Básica de las Iguales, y otras herramientas ante el colapso. Con la aportación de las [Gentes de Baladre](#) y de Luis González Reyes de [Ecologistas en Acción de Madrid](#).
4. **Nuevo modelo de economía social;** hablaremos sobre nuevos conceptos de organización social haciendo hincapié en la conciliación laboral sobre el feminismo gracias a [Nuria Alabao](#). A continuación conoceremos más a fondo el Confederalismo Democrático gracias a la participación de José Luis Carretero, [Rojava Azadi](#) y Erol Polet desde el Congreso Nacional del Kurdistán. El sábado 28 de noviembre desde las 10 horas podréis seguirlo <https://youtu.be/f8fPyy4UkcM>

ACCIÓN SOCIAL **CONSTRUYENDO ALTERNATIVAS**

7 Sábado NOVIEMBRE a las 10h.
BLOQUE 1
ALTERNATIVAS AL TRABAJO ASALARIADO:
Decrecimiento y cuidados. Trabajo autogestionado y economía asociativa y circular.
Breve presentación de las Jornadas - CGT Metal Madrid
Ponentes:
Yayo Herrero
Miguel Tamayo Belda - COOP 57

14 Sábado NOVIEMBRE a las 10h.
BLOQUE 2
EVOLUCIÓN AL TRABAJO ASALARIADO:
Reparto de trabajo, 30 horas semanales, trabajar menos para trabajar todxs.
Ponentes:
María Mora - CGIL (Italia)
Diego Rejón - CGT

21 Sábado NOVIEMBRE a las 10h.
BLOQUE 3
TRASCENDIENDO EL TRABAJO. ECONOMÍA SOCIAL Y EMERGENCIA CLIMÁTICA:
Renta Básica de las Iguales. Emergencia climática, producción y distribución local.
Ponentes:
Gentes de BALADRE
Luis González Reyes - ECOLOGISTAS EN ACCIÓN

28 Sábado NOVIEMBRE a las 10h.
BLOQUE 4
NUevo MODELO DE ECONOMÍA SOCIAL:
Conciliación laboral desde el feminismo y Confederalismo Democrático
Ponentes:
Nuria Alabao
Jose Luis Carretero - S.O.
Rojava Azadi
Erol Polet - CONGRESO NACIONAL DEL KURDISTAN

Organizado por Acción Social de **CGT METAL MADRID**
www.cgtmetalmadrid.com

CGT

Fran Rico



Quitamos nuestro grano de arena



Deja Endesa

1. Por ser [la empresa más contaminante de España](#)
2. Por ser una de las empresas [más contaminantes de Europa](#).
3. Por sus centrales [nucleares](#)
4. Por su [corrupción](#) y [puertas giratorias](#).
5. Por [engañar a sus clientes](#).
6. Por su [trato a los trabajadores](#).

Edesa, filial de la pública italiana ENEL, con 16,4 millones de toneladas de CO₂, repitió en 2019 como [la empresa más contaminante de España](#). También [varias de sus plantas](#) siguen entre las más contaminantes de la UE.

No obstante Endesa fue la empresa que más redujo sus emisiones de CO₂ en 2019 (un 46%) posiblemente por su decisión de abandonar el [carbón](#) por el coste de CO₂.



A esto hay que sumar la [corrupción y el “amiguismo” entre las grandes eléctricas](#) y los gobiernos de España incluidas sus [puertas giratorias](#) y el [engaño a sus clientes](#).

Cambiando tu compañía eléctrica estarás contribuyendo a una menor contaminación. Aquí puedes encontrar [empresas y cooperativas que ofrecen electricidad 100% renovable](#), garantizada

Juan A. Sánchez



TELEGRAM

Mantente al día en nuestro canal de CGT Metal Madrid

¿Que podrás ver?

- Las publicaciones de nuestra web de Metal Madrid
- Entradas a nuestras redes sociales
- Notificaciones de eventos
- Y mucho más

Suscríbete



<http://t.me/cgtmetalmadrid>



Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Reglamentos para la igualdad



El [Reglamento para la igualdad retributiva](#) obliga a las empresas con más de 50 personas empleadas a tener un registro retributivo.

Los ministerios de Trabajo e Igualdad desarrollarán, por orden ministerial, herramientas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo y una guía técnica para las auditorías retributivas.

Los registros salariales permitirán visualizar la desigualdad y deben estar publicados en los próximos 6 meses. Estos, junto con sanciones de hasta 187.000 €, pueden servir para reducir la brecha salarial en nuestras empresas.

El registro debe incluir información retributiva desagregada por sexos de toda la plantilla (incluido directivos) desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Dos Reales Decretos publican los Reglamentos de [Igualdad Retributiva](#) y de [Planes de Igualdad](#).

La brecha salarial en España ronda el 22% pero en muchos casos no se conocen estas desigualdades.

Estos reglamentos facilitarán luchar por una igualdad real en nuestra empresas.

Establecen que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que se respetan los criterios para una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

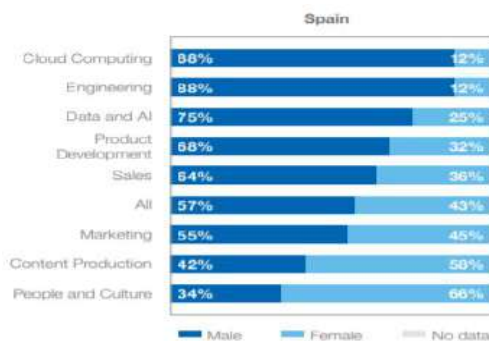
Según el [Reglamento de Planes de Igualdad](#) las empresas deberán contar con planes de igualdad efectivos y específicos que pongan el énfasis en el diagnóstico con los efectos reales y sin reproducir estereotipos de género. Su vigencia tendrá un máximo de cuatro años y seguirán activos aunque la empresa reduzca su plantilla por debajo de 50 personas.

Deben considerar la clasificación y promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo, los salarios, el ejercicio de los derechos de conciliación, la representación femenina y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se refuerza el carácter negociado de los planes de igualdad y se clarifica el procedimiento de negociación y registro público.

Juan A. Sánchez

El talento femenino en el nuevo mercado laboral



El acceso de la mujer a la educación superior y su incorporación masiva al mercado laboral se han traducido en una lenta pero constante mejoría de las condiciones laborales de la mujer. Así lo muestran los índices publicados por foros internacionales como el [World Economic Forum](#) que lleva décadas analizando la brecha de género.

Ahora nos encontramos frente a una cuarta Revolución Industrial que va a transformar el mercado de trabajo, y supondrá la desaparición de ciertos puestos de trabajo para crear otros con diferentes cualificaciones. Lamentablemente, los datos disponibles parecen indicar que se perpetúa la división de roles por género.

El citado informe del World Economic Forum contiene menciona ocho grupos de empleos con demanda creciente de los cuales sólo en dos el porcentaje de mujeres empleadas es mayor que el de hombres. Y es notable que los tres grupos identificados como clave de cara al futuro, “Cloud Computing”, “Ingeniería” y

En un mercado laboral en continuo cambio, y ante una situación económica tan convulsa como la actual, no podemos evitar preguntarnos de qué manera se verá afectado el esfuerzo por cerrar la brecha de género en el mercado laboral.

“Data e Inteligencia Artificial” son aquellos en los que la contratación femenina es menor.

Es cierto que a las empresas tecnológicas les resulta difícil encontrar mujeres con las adecuadas cualificaciones, el mismo informe, también apunta a un mal aprovechamiento del talento femenino disponible. Así, por ejemplo, las mujeres representan un 18% de los empleos en puestos de Especialista en Inteligencia Artificial, pero un 24% del talento disponible en el mercado. Hay menos mujeres que optan por este tipo de profesión, pero las que lo hacen encuentran, proporcionalmente, más dificultades para trabajar que sus compañeros varones.

Sin las estrategias adecuadas para cerrar esta brecha en los sectores estratégicos de la nueva economía, se correrá el riesgo de que la naturaleza y la calidad del empleo femenino sufran un importante retroceso y se revierta todo lo ganado respecto a la brecha de género.

Cristina Fernández



Incisivo o excesivo

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

Carta de un afiliado

Saludos compañerxs;

Me llamo Fran, soy afiliado a CGT Metal Madrid y actualmente trabajo en Iveco Madrid.

Formamos parte de un sindicato definido como anarcosindicalista, de clase, autónomo, autogestionario, federalista, internacionalista y libertario, es decir, no somos un sindicato al uso que solamente trabaja en arreglar nóminas, que también.

Entiendo que cualquiera de nosotrxs, como afiliadxs a esta organización, compartimos y sentimos como nuestras todas o al menos parte de estas definiciones y los objetivos de nuestro Sindicato.

Seguramente muchxs de nosotrxs utilizemos estos valores y herramientas en nuestro día a día y la acción directa y el apoyo mutuo en las acciones más cotidianas de nuestra vida.

Creo firmemente que nuestra Organización es un elemento fundamental como herramienta de transformación y de lucha, pero para ello considero de vital importancia crear y contar con una militancia activa de base.

Como afiliadxs podemos hacer mucho más que pagar nuestra cuota.

Podemos participar en distintos proyectos, talleres de formación, Asambleas de afiliadxs y de una forma más activa en las áreas y grupos

que forman las Secretarías del SP de nuestro sindicato.

Esta militancia activa no solo es necesaria para conseguir los objetivos de nuestra organización, sino también para mostrar alternativas a la renovación interna en los entes que forman nuestra organización.

Y si, claro que se puede participar sin ser delegado sindical, como es en mi caso, siendo parte del SP del Sindicato y del grupo de apoyo al Pueblo Palestino de la Confederal.

El objetivo de esta carta no es otro que el de animar a todxs aquellxs afiliadxs a organizarse y participar en el Sindicato desde una militancia activa y de base, vital para el funcionamiento de la Organización para ser una herramienta real en la transformación de nuestra realidad.

Si no eres tú, ¿Quién?

Si no es ahora, ¿Cuándo?





La tuerca

Actos Públicos y Movilizaciones



NUESTRA SALUD
- O SU DINERO -

HUELGA GENERAL

[Clic aquí](#)

— EN LA COMUNIDAD DE MADRID —

MCLMEX



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