

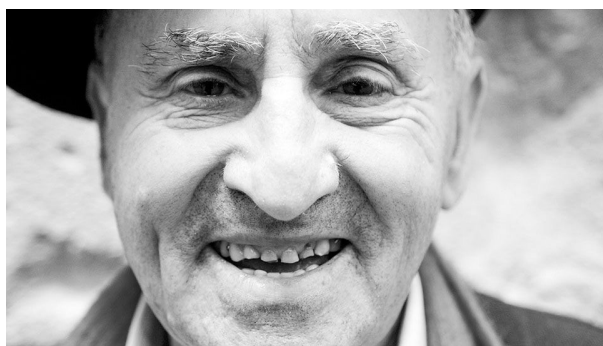
La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 2 Agosto de 2020 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“Estoy en contra de la utilización que se le da a la riqueza. Si el dinero sirve para humillar a las personas, para bombardear a los pobres en África y en todos los sitios, entonces sí estoy en contra”
- Lucio Urtubia -



LUCIO URTUBIA 1931-2020

Albañil y militante anarquista, se hizo experto en falsificación de documentos llegando a poner en jaque a uno de los bancos más poderosos repartiendo todo lo robado entre personas necesitadas.

Hasta su muerte participó en encuentros y compartió su vida en su pequeño departamento en Francia.

En su [documental](#) expresó su orgullo por su trayectoria militante y por su compromiso con las personas y sus ideales.

Desde CGT Metal Madrid lamentamos su pérdida.

¡Que la tierra te sea leve compañero!

En este número 2

Los ERTEs a la Fuerza	2
Teletrabajo: ¿sí o no?	3
Vacaciones	5
Palestina: anexión y apartheid	6
De vacaciones con la mochila austriaca	7
COVID-19. Crisis en femenino	8
28 septiembre	9



Los ERTes a la Fuerza



Durante la pandemia muchas empresas han optado por aplicar ERTes de Fuerza Mayor aprovechando la situación para mejorar los resultados empresariales a costa de el dinero de todos y aumentar la flexibilidad de sus trabajadores. Es nuestra responsabilidad solicitar su revisión.

Los ERTes de Fuerza Mayor implican la exención del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y no requieren consulta con los trabajadores por lo que quedan completamente fuera de su control tanto para valorar la conveniencia de su aplicación como para controlar su aplicación.

Lo primero a considerar es cuales son las causas válidas de fuerza mayor que se establecen en el [1.i\) art. 45 ET](#) y el [Título II del Reglamento en RD 1483/2012](#). Lo que singulariza a la fuerza mayor es que surge por algo externo al círculo de la empresa, y como tal extraordinario, de todo independiente de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación del trabajo. La declaración de estado de alarma estableció determinadas prohibiciones o limitaciones que podían constituir un supuesto de fuerza mayor. El [FD 8.2 RD 15/2020](#) refleja la posibilidad de aplicar las causas de fuerza mayor solo a ciertas actividades/trabajadores de la empresa. Esta medidas han sido ampliadas sucesivamente hasta el [30 de septiembre](#).

No obstante muchas empresas donde se aplicaron sí podían seguir con su actividad (aún asumiendo pérdidas). No es una causa de fuerza mayor que se haya reducido la actividad o las ventas, estos casos se deberían haber gestionado como ERTE por Causas Económica, Técnicas, Organizativas o Productivas (ETOP). Por otra parte muchos de estos ERTes han sido aprobados por [silencio administrativo](#) lo que implica que podrían ser revisados.

Creemos que esta actuación ha sido un gran abuso tanto de los recursos públicos como de los trabajadores por lo que nos sentimos en la obligación de [“forzar” la revisión de estos ERTes](#) que puedan ser fraudulentos mediante denuncia a Inspección de Trabajo y para solicitar esta revisión tenemos 4 años. La empresa debería pagar las cotizaciones a la Seguridad Social defraudadas y a los trabajadores afectados la diferencia entre lo que hubieran cobrado del SEPE (normalmente un 70% de su base de cotización) y su salario normal sin que el trabajador tenga que devolver el tiempo de trabajo que estuvo en suspensión.

Teletrabajo: ¿sí o no?



La postura oficial de CGT sobre teletrabajo se estableció en el 2009. La situación, sobre todo tras la crisis del COVID-19, ha cambiado siendo evidentes los efectos de la digitalización en el mundo del trabajo. Ante esa realidad debemos buscar fórmulas que permitan asegurar un teletrabajo con garantías.

Empecemos aclarando que la postura oficial de nuestra organización acerca del teletrabajo está claramente definida en los [acuerdos de Málaga de 2009](#) y es muy crítica con cualquier forma de teletrabajo. Ahora bien, desde el debido respeto a la toma de decisiones en la CGT, dichos acuerdos tienen la friolera de 11 años y el mundo ha tenido tiempo de cambiar varias veces desde entonces. Ni la realidad laboral ni la sociedad son las mismas ahora que en 2009, y por el camino hemos pasado por una crisis financiera y una pandemia mundial entre otros eventos significativos.

Desde la perspectiva de 2020, queremos hacer un breve comentario a los principales argumentos esgrimidos en contra de del teletrabajo.

El teletrabajo sólo interesa a la patronal.

Hasta el mes de Marzo esta afirmación tenía poca defensa, al menos en nuestro sector. Las escasas empresas que ya tenían acuerdos de teletrabajo antes de la COVID-19 los habían logrado con mucha lucha sindical y frente a una gran resistencia por parte de la patronal, anclada en el modelo presencialista.

Estamos de acuerdo en que, tras el encierro masivo, que se ha convertido a la fuerza en el mayor experimento planetario sobre teletrabajo, ahora son las empresas las que han visto las ventajas del modelo y reivindican, allí donde se puede, una implantación formal del teletrabajo, pero eso no hace que deje de ser algo atractivo para la plantilla de muchas empresas.

El teletrabajo es la esclavitud del siglo XXI.

Depende. Los últimos años han visto surgir nuevos modos de explotación basados en la disponibilidad física, robotización, la flexibilidad, las plataformas, sistemas de control electrónico y los falsos autónomos. El siglo XXI ha cambiado sustancialmente los procesos de trabajo y [la digitalización sólo está comenzando](#). El teletrabajo es una herramienta asociada a este futuro digital que, como cualquier otra, se puede usar bien o mal. Un teletrabajo del 100% del tiempo, impuesto por la empresa contra el deseo del trabajador, sin compensaciones de ningún tipo ni garantías laborales, es una puerta abierta a la explotación. Pero un teletrabajo bien regulado no sólo aporta seguridad jurídica al trabajador, sino que le permite adaptar la jornada laboral a sus necesidades o evitar largos

desplazamientos al centro de trabajo, si así lo desea. La tecnología también se puede poner al servicio de elementos como el control horario y la desconexión digital. La clave está en un buen acuerdo y en la negociación colectiva, lo que nos lleva al siguiente punto.

El teletrabajo es la muerte de la negociación colectiva. Una vez más, depende. El teletrabajo introduce nuevos escenarios y nuevas herramientas telemáticas que también se pueden usar para conectarse con los trabajadores. Es obvio que las viejas formas de hacer sindicalismo y conectar con la plantilla no son válidas con los trabajadores que están trabajando en su casa, pero es una cuestión de adaptarse o morir. Hemos visto casos de éxito donde la RLT ha sabido jugar bien esa baza para llegar a más gente. Una plantilla conectada telemáticamente también es una plantilla más accesible que puede conectarse a una reunión o asamblea sin necesidad de acudir presencialmente al centro.

Claro que para eso, tenemos que estar dispuestos a revisar nuestras posiciones sobre el presencialismo en las reuniones. Adaptarse o morir.



El teletrabajo es la vuelta de la mujer al hogar. Vale, aquí estamos de acuerdo en que hay un riesgo de que la mujer, habitual cuidadora en el ámbito doméstico, salga perdiendo en el trato por asumirse que al estar teletrabajando ya se puede hacer cargo de los cuidados de niños o mayores. Pero, ojo, ¿seguro que la culpa es del teletrabajo?. En nuestra opinión el problema de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral tiene un carácter estructural mucho más profundo que el lugar desde el que trabaja y qué pasa, inevitablemente, por la falta de corresponsabilidad en los cuidados. Pero como decimos, esto es un tema mucho más amplio y que desarrollaremos en un artículo específico.

En resumen: el buen uso del teletrabajo pasa por el establecimiento de un marco legal que garantice todos los derechos de los trabajadores y la negociación en el ámbito de la empresa de sus detalles de aplicación. El acuerdo ha de recoger los límites y compensaciones y aportar la seguridad jurídica necesaria para el trabajador en ámbitos como la prevención de riesgos, control de jornada o el derecho a la desconexión digital. No puede haber una solución única válida para todas las realidades laborales. Habrá empresas o sectores donde el teletrabajo encaje muy bien, otros donde sólo tenga cabida parcial y otros donde sea inviable (como una línea de producción). Por todo ello, consideramos que la CGT debería de iniciar un proceso para revisar y actualizar su posición sobre este tema, algo que desde el Sindicato de Metal impulsaremos cuando proceda.

Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

Vacaciones



Son retribuidas, de al menos 30 días naturales, no se pueden compensar, irrenunciables, y deben conocerse con 2 meses de antelación.

Esto es independiente de estar o no en ERTE.

El [art. 38 Estatuto](#) de los Trabajadores, establece que el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual, no pudiendo, en ningún caso, ser inferiores a 30 días naturales.

El disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con los convenios colectivos. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del [artículo 48](#), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el periodo de

suspensión. Si la incapacidad temporal en por otras causas podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores con [jornadas de trabajo inferiores a las de tiempo completo](#) tendrán derecho a los mismos días de vacaciones que éstos, la diferencia se encontrará en el salario percibido durante el periodo vacacional donde efectivamente opera la regla de proporcionalidad. Igualmente, el [art. 12.4 ET](#) d), afirma: “Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo”.

En un ERTE de suspensión de contrato, el contrato está suspendido (el trabajador no va a trabajar y, la empresa deja de abonar el salario) y por lo tanto [tampoco puede estar de vacaciones](#).

Durante el tiempo que dure la suspensión del trabajador [por ERTE](#) no se genera la parte proporcional de las vacaciones salvo que así sea negociado en el caso de un ERTE ETOP.

Compromiso social

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

Palestina: anexión y apartheid

La intención israelí de anexar cerca del 30% de la tierra palestina de Cisjordania es una suma más de violaciones de derechos humanos, robo de tierras y agua, asesinato, secuestros, castigos colectivos, etc.

Netanyahu sólo necesita la luz verde de la administración norteamericana, cómplice más que nunca de las ambiciones territoriales del [Estado de Israel](#).

La diplomacia hipócrita de los estados europeos ha sido decisiva durante [72 años de violaciones israelíes](#), alimentando esos crímenes continuos con unas débiles condenas verbales mientras se reforzaba e intensificaba el apoyo incondicional al régimen de apartheid de Israel, en acuerdos políticos, económicos y militares.

Aunque las incógnitas son muchas, todos los Estados tienen la obligación internacional de no reconocer como lícita una situación creada por una violación grave del derecho internacional y de no prestar ayuda o asistencia para mantener esa situación.



Desde CGT Metal Madrid queremos hacer un llamamiento a la sociedad civil siendo conscientes de la fuerza que podemos ejercer como parte activa en esta lucha y apoyando el [boicot al apartheid israelí](#).

En todo el mundo estamos viendo distintas [movilizaciones](#) y acciones para tratar de evitar una nueva violación a los derechos humanos en el permanente desplazamiento, robo y maltrato que sufre el pueblo palestino.

Sabemos que en el estamento político nacional e internacional hay complicidad con la ocupación de Palestina y que Israel goza de impunidad y, por eso, sus ataques continuos a los derechos humanos y a la igualdad de los habitantes palestinos. Por eso todas las acciones que se emprendan contra el [apartheid israelí](#) sólo contarán con el apoyo de la población solidaria y comprometida con los derechos humanos.

La causa palestina nos afecta directamente a todas las personas, es por ello que llamamos a apoyar las actividades que durante estos días están informando y sensibilizando sobre un nuevo genocidio hacia el Pueblo Palestino.

[¡Viva la lucha del Pueblo Palestino!](#)

De vacaciones con la mochila austriaca



La mochila austriaca vuelve con las vacaciones. El Congreso aboga por poner en marcha para los nuevos contratos un fondo de capitalización con aportaciones empresariales mensuales en función del salario, y que el trabajador pueda hacer efectivo en caso de despido, cambio de empresa o jubilación.

Julio nos ha sorprendido con la noticia de que la Comisión del Congreso para la Reconstrucción social y económica tras el covid 19 ha aprobado, [por error de Unidas Podemos](#), la 'mochila austriaca', como una de las recetas económicas para salir de la crisis. Esta propuesta de Junts apoyada también por PP, Ciudadanos, Coalición Canaria y Teruel y a la que se opusieron el PSOE, Esquerra Republicana y el PNV [finalmente no ha sido incluida](#).

El Banco de España en su [informe anual](#) ha vuelto a su propuesta de la mochila austriaca justo en el momento en que los efectos de la pandemia y de la crisis económica obligarán a los gobernantes a llevar a cabo ajustes relevantes y reformas estructurales.

La llamada mochila austriaca supondría una revolución sin precedentes en el mercado laboral y el la privatización de la gestión de los fondos de la Seguridad Social. Esta medida supondría de forma automática un recorte de las indemnizaciones por despido que incluso podrían llegar a desaparecer.

La mochila austriaca es una bolsa de dinero que va acumulando cada trabajador a título personal gracias a las aportaciones que realiza el empresario a esta hucha. Esta, que está gestionada desde el sector privado, será el dinero que el empleado perciba si el

empresario le despide o si causa una baja por enfermedad o por incapacidad y de la que se puede disponer para la jubilación. Este [video](#) explica más al respecto.

La mochila supone un aumento inmediato de los costes laborales de todas las empresas, en la cuantía de la aportación a las cuentas de cada trabajador. Pero su funcionamiento diluye los gastos de despido entre todas las empresas, despidan o no evitando los desembolsos en el momento del despido lo que hace el despido sea más fácil y barato. El coste del despido pierde su carácter disuasorio por lo que se recurriría más al despido y la rotación laboral.

Este fondo es muy similar a un plan de pensiones, ya que acumulan cierta cantidad y solo se puede rescatar en ciertos supuestos. En el caso de implantar este sistema hay que definir si los trabajadores pueden elegir la entidad en la que deposita el dinero o es la empresa, si se puede mover entre entidades y si se puede invertir y de qué forma para obtener una rentabilidad que normalmente es bastante baja. En todo caso sería un trasvase de estos fondos a los sistemas de gestión privada que serían los principales beneficiarios de la implantación en línea con lo que [algunos países europeos nos están exigiendo](#).

Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

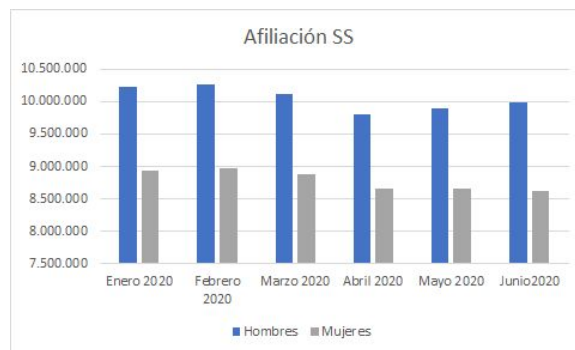
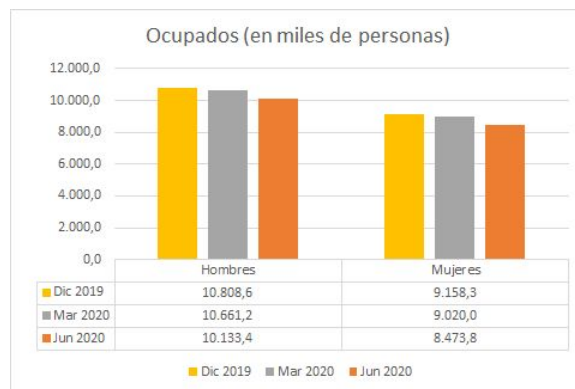
COVID-19. Crisis en femenino

A diferencia de lo ocurrido en la crisis financiera de hace una década, que por su repercusión en el ladrillo, destruyó más empleos desempeñados por hombres, la crisis desencadenada por la COVID está afectando más al empleo femenino.

Los últimos datos de la [encuesta de población activa](#) publicados por el INE confirman una tendencia ya observada: que **el empleo femenino está siendo más castigado** por el parón de la economía ligado a la COVID.

Desde Diciembre de 2019, la EPA recoge una pérdida de 1.359.700 empleos, de los cuales 675.200 estaban desempeñados por hombres y 684.500 por mujeres. Es decir, que ya, en términos absolutos, la pérdida de empleo es mayor entre las mujeres pese a que su tasa de ocupación es menor (trabajan menos mujeres que hombres). Al calcular los porcentajes relativos, vemos que el empleo femenino ha bajado un 7,5% mientras que el masculino lo ha hecho un 6,2%.

Por otro lado, las [tasas de afiliación a la Seguridad Social](#) no sólo reflejan también una mayor caída de la afiliación femenina durante los meses del confinamiento estricto, sino que a partir del mes de Mayo muestran una pequeña subida de la afiliación masculina, recuperación que no suceden con las mujeres, cuya tasa de afiliación sigue cayendo.



Este fenómeno no es exclusivo de España, y se está produciendo en muchos otros países de nuestro entorno, aunque es difícil encontrar una causa simple que lo explique. Por un lado las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores fuertemente castigados por esta crisis como la hostelería o los servicios domésticos. También trabajan con mucha más frecuencia en la economía informal (sin contrato), especialmente en el sector de los cuidados, lo que hace que sea más fácil prescindir ellas. Finalmente, y aunque suene repetitivo, las mujeres son las que asumen mayoritariamente los cuidados de hijos y familiares. Por tanto, resulta lógico suponer que la misma

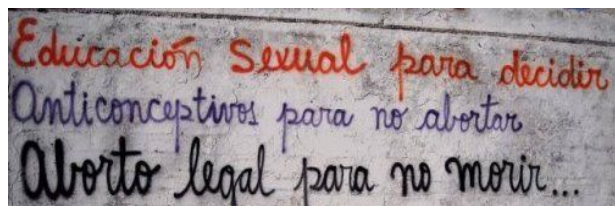
desigualdad de fondo en la corresponsabilidad de los cuidados se haya reproducido a la hora de decidir quién reduce su jornada o renuncia a su trabajo para poder atender a los hijos a cargo, ante el cierre completo del sistema educativo y sin alternativas posibles de cuidados.

No queremos caer en falsos victimismos, esta crisis nos afecta a todos, hombres y mujeres, y aún está por ver el efecto que todo esto tendrá a largo plazo. Pero la situación ante la que nos ha colocado la pandemia del COVID está poniendo de manifiesto la situación de vulnerabilidad de las mujeres, que se ven en

muchos casos atrapadas entre la recesión económica que destruye sus trabajos y la presión social que las empuja a asumir desigualmente unos cuidados que limitan sus posibilidades laborales.



28 septiembre



El próximo 28 de septiembre se celebra el día de Acción Global por la despenalización del aborto. Nos solidarizamos con todas las compañeras que, en todos los países del mundo, están luchando para que la interrupción libre del embarazo sea reconocida como un derecho de todas las mujeres.

Cada año mueren [47,000 mujeres](#) alrededor del mundo debido a complicaciones relacionadas con abortos inseguros; otras más son criminalizadas o encarceladas.

El 28 de septiembre es el día global por la despenalización del aborto. CGT estará como siempre luchando por los derechos sexuales y reproductivos para todas.

La penalización del aborto no ha evitado ni reducido los abortos, sino que ha recrudecido las condiciones en que las mujeres abortan obligándonos a la clandestinidad, a enfermar y morir por abortos inseguros y a la cárcel por decidir.

El derecho al aborto libre significa que ninguna mujer puede ser forzada a una maternidad no deseada y tampoco cuestionar la decisión de interrumpir su embarazo. El derecho a decidir supone el reconocimiento de las mujeres como personas moralmente autónomas, responsables, libres y sujetos de derecho al igual que el resto de la población.



La tuerca

Movilizaciones en julio



Movilización Nissan



Movilización Nissan



Movilización Descentralizada



Movilización Airbus



Movilización Palestina

COMITÉS DE EMPRESANISSAN



COLABORA
ES21 0049 1944 2623 1003 0440



E-MAIL: cgtmetalmadrid@gmail.com
C/. ALENZA, 13, 1ª PLANTA – 28003 MADRID
HORARIO: L-J DE 09:00-14:00 Y 15:00-17:30
VIERNES DE 09:00-14:00
TELÉFONO 91-297.96.06

WEB: www.cgtmetalmadrid.com
TWITTER: [@CGTMetalMadrid](https://twitter.com/CGTMetalMadrid)
FACEBOOK: [CGT Metal Madrid](https://www.facebook.com/CGTMetalMadrid)
TELEGRAM: [CGT Metal Madrid](https://www.t.me/CGTMetalMadrid)
YOUTUBE: [CGT Metal Madrid](https://www.youtube.com/CGTMetalMadrid)