

# La pluma y la tuerca



www.cgtmetalmadrid.com

Nº 3 Septiembre de 2020 Publicación mensual del **Sindicato del Metal de Madrid** de CGT

“Llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones;  
y ese mundo está creciendo en este instante”  
- Buenaventura Durruti -



## VUELTA A ...

Vacaciones atípicas después de unos meses de pandemia e incertidumbre. Agosto termina mostrándonos que la situación de pandemia no ha terminado.

Este otoño se dibuja complejo, por una parte la situación de los últimos meses es menos temporal de lo que se preveía. Todo indica que este otoño entraremos en una nueva fase de conflictos donde las medidas temporales posiblemente se conviertan en estructurales. Los ERTes protagonistas de la primavera dejarán paso a los EREs como protagonistas del otoño, la vuelta a los centros de trabajo se retrasa en algunas empresas mientras el teletrabajo está cerca de conseguir una regulación, la expropiación de lo público como solución a la crisis y el ataque a las pensiones se aceleran, ...



## En éste número...

Enseñanzas de la lucha en Nissan	2
Contrato para la formación y el aprendizaje	3
Renta Básica de las Iguales	4
El otoño de las pensiones	5
La desigualdad en el cuidado de los hijos	6
El Mercado de Trabajo femenino	7



# Enseñanzas de la lucha en Nissan



Los trabajadores de [Nissan han conseguido un acuerdo tras luchar varios meses](#) en las duras condiciones de una pandemia. Esta lucha, y la de sus proveedores, no ha terminado aunque haya un acuerdo de mantener la actividad durante un año.

Después de escuchar tantas veces sobre la incapacidad del Sindicalismo para defender a los trabajadores, nos encontramos con una prueba de que puede conseguir el movimiento sindical con su lucha en nuestra sociedad. Quedan lejos los tiempos donde el Sindicato era la punta de lanza de los movimientos revolucionarios y donde la huelga general era la más clara apuesta para cambiar el orden social.

Siempre han existido amplísimos sectores de trabajadores no sindicalizados e incluso antisindicales. Tal vez una de las razones es la ausencia de una pedagogía de la afiliación sindical donde explicar que implica formar parte de un colectivo sindical. El Sindicato ha de mostrar su utilidad y ha de estar presente donde sea necesario. Ambas cosas han sucedido en el conflicto de Nissan.

**La lucha de Nissan es un ejemplo de lo eficaz que puede ser el movimiento Sindical. Una muestra de cómo el sindicato puede volver a constituirse como un agente eficaz de cambio social,**

**Esta lucha ha dado lugar a una tregua en esta empresa, pero continúa en las empresas auxiliares.**

La lucha de los trabajadores de Nissan ha vuelto a mostrar la utilidad del sindicato incluso frente a una multinacional del poder de Nissan. También ha recordado que es la eficacia de la lucha sindical, no el protagonismo y el postureo al que nos tienen acostumbrados los Sindicatos mayoritarios. En esta ocasión la iniciativa y el protagonismo ha vuelto a abajo a los Sindicatos como conjunto de trabajadores.

Es importante que los trabajadores puedan ver la eficacia de estos momentos fruto de la unidad de acción de los trabajadores y Sindicatos presentes en Nissan. Esta lucha ha generado la simpatía y solidaridad de muchas organizaciones y personas que han vislumbrado la posibilidad de un nuevo modelo económico autogestionado.

El caso de Nissan nos muestra que la unidad de acción entre los sindicatos puede ser una garantía para el fortalecimiento de cada organización por separado.

Lo que tenemos en Nissan es una tregua, todavía falta una solución definitiva. Este otoño nos espera mucho más conflictos (Acciona, Airbus, Navantia, ...) donde debemos utilizar todo lo aprendido.



## Píldoras de derecho laboral

Acción Jurídica del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

# Contrato para la formación y el aprendizaje



Terminando las vacaciones algunos de nuestros jóvenes se acercarán por primera vez al mundo laboral con contratos de formación y aprendizaje (una de las dos modalidades de [contratos formativos](#)).

El [Contrato para la formación y el aprendizaje](#) regulado en el [Art 12.2 del ET](#) y el [RD 1529/2012](#) tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Estos contratos también son [incentivados](#) para los empresarios y tienen un [sistema de cotización](#) específico.

El contrato ha de [formalizarse](#) por escrito y puede tener un periodo de prueba con los límites del [Art 14 del ET](#). Limitar el número

Muchos jóvenes llegan al mercado laboral a través de contratos para la formación y el aprendizaje. Estos contratos, buscando una supuesta formación práctica, permiten disponer durante 3 años de una mano de obra barata y moldeable. Estos jóvenes ya explotados durante su formación serán la próxima generación de trabajadores, y a nosotros nos corresponde que este tipo de contratos se ciñan a su función pedagógica.

de contratos formativos por convenio es nulo ([STS 20/11/2018](#)). [El trabajador debe](#) estar entre los 16 y los 25 años y no disponer de titulación universitaria, FP o Certificado de Profesionalidad relacionada con el puesto de trabajo.

La [actividad formativa](#) debe ser la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad. Debe estudiar en un centro formativo y la actividad laboral desempeñada deberá estar relacionada con la formación. El [tiempo de trabajo](#) efectivo no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista. La empresa ha de asignar [un tutor](#), La [duración](#) debe ser entre 1 y 3 años y no da derecho a indemnización.



# Compromiso social

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

## Renta Básica de las Iguales

Antes de pasar por el mercado de trabajo que nos obliga el sistema de producción capitalista para poder sobrevivir dentro de él, debemos conseguir una situación en la que cada persona disponga de una nueva dimensión de responsabilidad individual entendida desde la libertad y no desde la cruda necesidad de la burguesía capitalista.

La [Renta Básica de las Iguales](#) (RBis) es un derecho que se justifica por el mero hecho de nacer y consiste en el derecho de toda persona a percibir una cantidad periódica para cubrir sus necesidades materiales, y sin ninguna contrapartida a cambio.



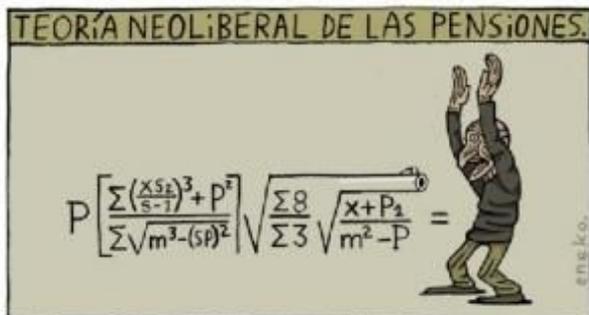
De cómo se forja un instrumento de lucha contra el capitalismo. (Parte 1)

La [RBis](#) debe ser individual e incondicional (sin distinción de raza, género, religión, clase social y situación laboral) La cantidad que percibirá cada persona será igual a la considerada como umbral de la pobreza.

Este derecho a la [RBis](#), y la correspondiente cantidad que se asigne a la misma, suponen un colchón que permite al ciudadano y al trabajador defenderse mejor de la contingencia de un despido libre y gratuito, de la arbitrariedad y la incertidumbre que la patronal ejerce a través de los contratos temporales, de una mayor capacidad para negociar individual y colectivamente niveles salariales, condiciones de trabajo, vacaciones, horarios, movilidad funcional y geográfica, flexibilidad, etc. Construyendo un instrumento esencial para ir elaborando un nuevo sistema de protección social, debiendo constituirse en un arma política, sirviendo ya a muchos colectivos concienciados sobre los problemas sociales como medio crítico y estímulo de debates y acciones de movilización social.

En el siguiente número seguiremos desarrollando la [Renta Básica de las Iguales](#).

# El otoño de las pensiones



Durante el verano se ha vuelto a preparar a la población ante la “inevitable” reforma de las pensiones. La línea de los recortes a estos derechos son básicamente los que se llevan intentando imponer hace ya varias legislaturas. El Pacto de Toledo tratará de imponer sus medidas y nosotros responderemos en las calles.

Este verano ha vuelto la misma canción insistiendo en que el sistema público de pensiones es insostenible ([Banco de España](#), [Tribunal de Cuentas](#), [economistas neoliberales](#), ...). El Congreso se volcará en septiembre en una reforma «urgente» de las pensiones de cara a los Presupuestos.

Septiembre es el objetivo que se ha marcado la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo para sacar adelante la reforma de las pensiones pendiente. parece que a nadie le importa que los supuestos problemas de financiación de la Seguridad Social hayan sido creados artificialmente para poner al alcance de la banca la gestión de tan suculentos fondos. Se continúa en la dinámica de recortar el sistema público en la búsqueda del enriquecimiento privado.

El Pacto de Toledo solo ha tratado de adecuar [propuestas elaboradas hace dos legislaturas](#) y [pendientes desde el principio de esta legislatura](#) al escenario de la “nueva normalidad”.

Los puntos clave en el recorte de este derecho que podrían tener el apoyo suficiente en el Pacto de Toledo serían:

1. Retrasar la edad efectiva de jubilación (es decir, penalizar y dificultar la jubilación anticipada).
2. Ampliar a toda la vida laboral el período de cálculo de la pensión inicial (que supondría un recorte del 20%)
3. Potenciación de las pensiones privadas por la vía de los planes colectivos o individuales.

Que el principal índice de revalorización de las pensiones tiene que ser el coste de la vida parece haberse convertido en uno de los consensos de partida del Pacto pero la fórmula todavía no está blindada por ley. También parece que no abordarán de momento la edad legal de jubilación ni la aplicación del factor de sostenibilidad.

El Tribunal de Cuentas también [exige resarcir a la Seguridad Social](#) por 100.000 millones de gastos impropios desde los 90.

Septiembre promete ser un mes caliente, también para las pensiones.



## Páginas violetas

Área de Mujer del Sindicato del Metal de Madrid de CGT

# La desigualdad en el cuidado de los hijos

## La desigualdad en el cuidado de los hijos

Minutos al día que madres y padres dedican en exclusividad a sus hijos (2016)

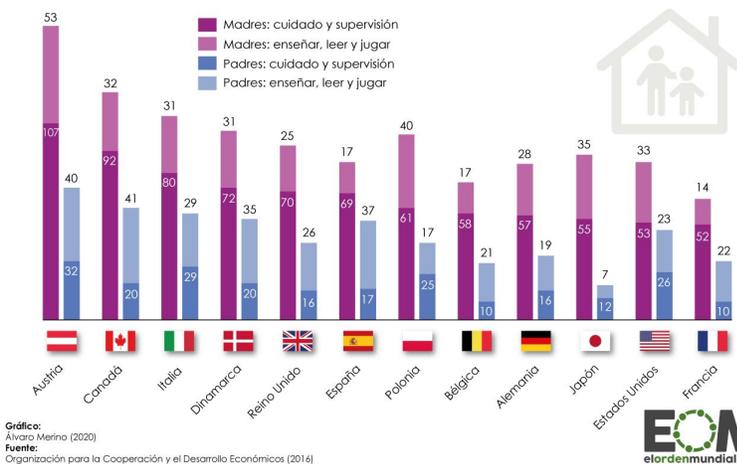


Gráfico: Alvaro Merino (2020)  
Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016)

**EOM**  
elordenmundial.com

A pesar de la incorporación de esta al mercado de trabajo, de las medidas de conciliación y del empoderamiento de la mujer, la realidad es tozuda. Son las madres las que pasan más tiempo cuidando a sus hijos en exclusividad, esto es, sin la posibilidad de desarrollar otra actividad al mismo tiempo.

Como muestran [los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos \(OCDE\) de 2016](#), en España las mujeres dedican más del cuádruple de tiempo a cuidado y supervisión de sus hijos al día que los padres (69 minutos frente a 17). En todos los países los padres se muestran más propensos a enseñar, leer y jugar con sus

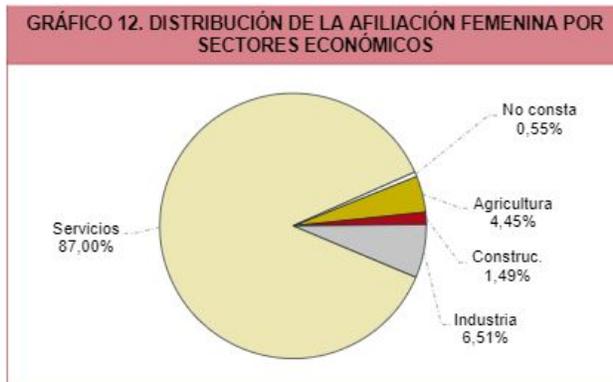
La corresponsabilidad del cuidado de los hijos sigue estando pendiente en nuestra sociedad. El coronavirus ha hecho aún más evidente la falta de medidas adecuadas de conciliación y la desigual distribución entre los padres de las responsabilidades en la familia.

hijos que a cuidar de ellos superando en España al de las mujeres.

Cuidar de los hijos constituye un obstáculo en la carrera profesional de las personas como se ha evidenciado durante la pandemia de coronavirus: el cierre de los colegios provocó la necesidad de compaginar el teletrabajo y la atención de los niños. Muchos trabajadores tuvieron que pedir una reducción de jornada para poder atender a sus hijos y [en su mayoría fueron mujeres](#).

Las madres son las más perjudicadas y las que más difícil lo tienen para conciliar, lo que genera una desigualdad de condiciones en el entorno laboral.

# El Mercado de Trabajo femenino



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. 31 de diciembre 2019.

El SEPE ha publicado su [Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres del 2020](#) (con datos del 2019).

Las mujeres en España han aumentado por la migración representando un 51,00% de la población. Las mujeres representan el 47 % de la población activa, el 46 % de la ocupada y el 54 % de la parada (con 15,55 % de tasa de paro femenino y 12,23% el masculino).

El porcentaje de las mujeres ha aumentado en todos los sectores. Solo es superior en el sector de servicios y en más de un millón de empleadas.

De más de 10 millones de contrataciones femeninas en 2019 **sólo un 4,57% de los contratos fueron indefinidos y a jornada completa.**

El perfil de la mujer contratada continuó respondiendo a una persona de 25 a 44 años, con ESO y no inscrita como demandante de empleo. No obstante, nueve de cada diez nuevas afiliadas a la Seguridad Social tenían más de 45 años,

La tasa de contratación femenina fue más alta cuanto mayor era el nivel formativo requerido para el puesto de trabajo.

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal ha publicado la edición 2020 del [Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres](#) que recoge los datos del pasado año 2019.

**El informe muestra que van reduciendo las diferencias de género pero todos los indicadores siguen siendo muy favorables para los varones.**

En el 48 % de los contratos a mujeres se adecuaban las competencias exigidas y el nivel formativo, en el 33% infracualificación y en el 18% sobrecualificación.

La contratación femenina aumentó el peso de las mujeres en las **actividades feminizadas** salvo en “Otros servicios personales” y “Actividades sanitarias” que sufrieron un ligero retroceso. El mayor incremento interanual se produjo en la industria con 769.772 nuevos contratos.

El ritmo de **descenso de las desempleadas** duplicó el de los desempleados. El perfil más frecuente entre los demandantes de empleo parados fue el de mujer, de 45 o más años, con título de ESO y con experiencia laboral. En la industria, construcción y las desempleadas que buscaban su primer empleo registraron mínimos históricos.

La reducción de paradas de larga duración fue también mayor que la de los hombres, pero la cifra de paradas de larga duración siguió prácticamente duplicando la de ellos.

En 2019, seis de cada diez mujeres paradas estaban percibiendo algún tipo de ayuda económica por desempleo superando al número de beneficiarios.



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