

Intersindical

Quaderns de les Treballadores i Treballadors del Metall

Febrer 2011

- repressió

+ salut

+ informació

+ igualtat

+ democràcia

+ llibertat

CON LA SALUD
NO SE JUEGA:
- CARGA DE TRABAJO
SALUDABLE
- RECOLOCACIÓN DE
LIMITADOS
- C. MÉDICO Y RRHH NO
SOMETIDOS
- SERVICIO COMEDORES

INTERSINDICAL
VALENCIANA

Ford y el sector del auto en lucha
Sí al empleo
No a los ERES

14 años contigo

<http://stm.intersindical.org/>



STM INTERSINDICAL
VALENCIANA
Sindicat de Treballadors del Metall

- > 4 LA RESPUESTA SINDICAL NECESARIA
- > 6-9 UN CONVENIO PARA RECORDAR
- > 10 CARTA DE JUBILADOS DE FORD
- > 11 COMBATRE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

La hora de la verdad

Han pasado cuatro años y, de nuevo, llegan las elecciones sindicales. Es hora de hacer balance, la hora de la verdad.

En unos días, **decidiremos** quien contará con nuestro voto y, lo que es lo mismo, **decidiremos** que tipo de política sindical cuenta con nuestro apoyo.

Decidiremos también, si queremos un sindicalismo como el practicado por la actual mayoría absoluta del comité de empresa, con toda su política de renunciadas y de rebajas, con su nepotismo y su política de buenos y malos, o damos nuestro voto a una organización que hace de la igualdad de derechos y oportunidades su bandera, como la que representa STM-intersindical.

Decidiremos si le damos nuestro voto a quien actúa presionando a los trabajadores movilizados –por los comedores, los EREs, el convenio...– o a quien los defiende.

Decidiremos si nuestro voto va a quien votó y defendió que los jóvenes se quedaran eventuales hasta el año 2018, y sin garantía de empleo, o si se lo damos a los que pidieron el NO a aquella oferta de convenio y consiguió, junto a la plantilla movilizada, que pasaran a hijos.

Decidiremos si le damos el voto a quienes quisieron que la jubilación parcial fuera a los 61 años y devolviendo 54 días cada año o le damos nuestro voto a los que pelearon, y consiguieron, que fuera a los 60 y devolviendo solo 32 días.

Decidiremos si damos nuestro voto a sindicatos que firman recortes de nuestras pensiones que supondrán que cuando nos jubilemos cobremos hasta un 30% menos que los compañeros nuestros que se han jubilado recientemente o damos nuestro voto a quien, como STM, dice y demuestra que hay otra manera de hacer sindicalismo y que se trata de priorizar el gasto público.

Decidiremos si nos quedamos con tres semanas de vacaciones en verano (como estos dos últimos años, a pesar de los dos años de baja producción), o podemos y debemos seguir disfrutando de las cuatro semanas.

Decidiremos si regalamos nuestro servicio de comedores, nuestra comida caliente diaria por poco más de dos euros, nuestra media hora de relax, charla y relación con nuestros compañeros y compañeras o si votamos a quien hace de ese servicio algo irrenunciable, como STM.

Eso, y mucho más, es sobre lo que hemos reflexionado, recordar, valorar y después decidir. Solo los trabajadores y trabajadoras de Ford deben decidir que tipo de sindicalismo quieren.

STM es un sindicato modesto y no tiene los grandes aparatos sindicales de otros, pero todos y todas sabéis que jamás hemos dudado a la hora de atender y defender a cualquiera de vosotros, independientemente del sindicato al que estuviera afiliado.

STM ha estado, y estará, día a día con la plantilla, solucionando todo lo que está en nuestra mano y en primera fila a la hora de hacer propuestas en las mesas de negociación y si hace falta en la calle movilizándonos.

No somos, ni nunca lo hemos querido ser, el sindicato del NO. En nuestros 14 años de vida, hemos firmado convenios y numerosos acuerdos, porque creemos en la negociación y en la propuesta, pero también somos un sindicato que presiona y se moviliza siempre que es necesario defender los intereses de esta plantilla, contando con quien debe decidir: los trabajadores y las trabajadoras.

Necesitamos sindicatos contundentes, pero responsables y alejados del entreguismo, de la radicalidad ficticia y también de extremismos estériles y peligrosos.

Lo hemos dicho, lo hemos hecho y nos comprometemos a seguir así: en la negociación y en la movilización, compartimos decisiones.

Nepotismo empresarial y sindical: del deterioro del trabajo a la negación de la promoción profesional

Todos sabemos el deterioro que ha sufrido la factoría, especialmente la planta de montaje, en cuanto a carga de trabajo y ritmos. Si a ello le añadimos el constante clima de amenaza y de presión que practican algunos (malos) mandos, encontraremos a muchos trabajadores y trabajadoras en una situación de estrés y tensión insostenible que les conduce a querer salir de allí como sea.

Es penoso ver a personas jóvenes, con pocos años de trabajo, u otras con larga experiencia a sus espaldas, padeciendo lesiones musculares y comprobando como su salud le importa poco a la empresa, obsesionada por los resultados, o a alguna parte de la representación sindical, obsesionada por su buena relación con la empresa.

Buena parte de la plantilla está afiliada a la parte sindical que tolera esta situación, entre otros motivos porque es el peaje para ser contratado, pero ¿Por qué existe una comisión de Metodos y Tiempos, prácticamente inactiva durante estos cuatro años de mayoría absoluta sindical? ¿No es el lugar para denunciar la agresión a nuestra salud? ¿Por qué aparentan en las líneas un papel de duros que nadie se cree? ¿Por qué ante las amenazas de ciertos (malos) mandos estos sindicalistas intentan convencer al trabajador o trabajadora para que cedan, en lugar de explicar cuales son los derechos que le asisten?

En este contexto, mucha gente quiere salir de la planta de montaje. Por ello, cuando surge alguna de las pocas oportunidades de hacerlo, las solicitudes se multiplican. Eso ha pasado con la solicitud de 200 personas para la planta de motores (101 profesionales de oficio y el resto especialistas, hasta el grado 6) que ha derivado innecesariamente a una situación conflictiva por no seguir lo que ya está regulado. Así, nuestro convenio dice claramente que cuando haya vacantes en las que

Los olvidados

se exiga una profesionalidad, se ha de hacer una convocatoria pública y las mejores notas son las que han de ocupar esas vacantes. Y si no se necesita la profesionalidad, ha de ser el criterio de la antigüedad el que rijan, entre las personas voluntarias, para ocupar las vacantes ¿Por qué entonces de casi 140 personas que han ido a motores, de otras plantas, solo 93 han pasado los psicotécnicos y el resto han ido a dedo? ¿Por qué no se respeta el convenio y el principio de igualdad y capacidad? ¿Por qué hay mandos de montaje que impiden crecer profesionalmente, a compañeros y compañeras que han invertido mucho tiempo y dinero en su formación y que ante la imposibilidad de hacerlo en montaje desean hacerlo en motores? Se escudan en que no quieren perder a esos profesionales ¿Han pensado que tal vez sean ellos y su manera de relacionarse y tratar a su plantilla, los culpables de que tanta gente quiera salir de montaje?

Pensiones y lucha sindical

Aún estamos muy lejos del porcentaje de gasto social y de pensiones con respecto a la media de la UE de los 15. Más lejos estamos de la media de los grandes países europeos.

Entonces, ¿por qué reducen las prestaciones sociales y de pensiones y dan miles de millones a bancos y grandes corporaciones?

El dinero que nos quitan de pensiones o prestaciones, ES NUESTRO ¿Por qué no piensan antes en los trabajadores y las trabajadoras, en los autónomos, en los pequeños profesionales... en lugar de eso que llaman los mercados, que tienen como único objetivo el ganar más, aunque ello suponga esquilmar a los trabajadores y trabajadoras? ¿Cómo es posible que sindicatos como UGT y CCOO, una vez más, entren en este juego y asuman los planteamientos liberales y capitalistas, sin dar batalla en defensa de los que representan, que no son otros que la clase trabajadora? ¿Para eso hicimos una huelga general?

En nuestro país hay toda una generación de jóvenes entre 25 y 35 años de los que tanto las cabezas pensantes del Gobierno como los máximos dirigentes de los sindicatos mayoritarios parecen haberse olvidado por completo. Estos jóvenes olvidados son los numerosos titulados universitarios, sobrecualificados y desempleados. Me resultaría gracioso (si yo no fuera uno de ellos) escuchar a los miembros del gobierno y a los representantes sindicales preocupadísimos por la juventud española desempleada argumentar una y otra vez que la única salida para acabar con el desempleo es la formación. ¿Qué pretenden estos señores? ¿Que seamos estudiantes eternos? Eso parece, así pueden mantenernos entretenidos sin que demos la murga. La realidad es que muchos jóvenes nos vemos en la calle en busca de nuestro primer empleo con más de 30 años con nuestra titulación universitaria bajo el brazo, con nuestro máster, hablando dos, tres idiomas, algunos incluso con su doctorado y lo que recibimos son portazos en la cara mientras seguimos escuchando la cantinela de que necesitamos más formación. ¿Más formación? ¿Para qué? ¿Podría alguien explicármelo? Para trabajar de camareros, servicio doméstico, teleoperadores... Que son los únicos trabajos a los que a duras penas podemos aspirar porque no tenemos experiencia (y esto previamente "engañando" a las empresas eliminando nuestras titulaciones del currículum). Tampoco se crean que entre los que han conseguido un empleo las cosas están mucho mejor. Abogados al mileurismo y a trabajos en la mayor parte de los casos muy por debajo de su capacitación profesional o en otros casos, lo que es aún peor, con trabajos de gran responsabilidad y sueldos de risa. Así, llegamos a ver en las obras obreros que cobran más que los técnicos. Francamente si esto no les parece una vergüenza háganselo mirar porque tienen un problema. Así las

La realidad es que muchos jóvenes nos vemos en la calle en busca de nuestro primer empleo con más de 30 años con nuestra titulación universitaria bajo el brazo, con nuestro máster, hablando dos, tres idiomas...

cosas parece que la única alternativa que nos queda es la emigración. Se está produciendo en este país una auténtica "fuga de cerebros", lo que comenzó con los profesionales sanitarios se ha extendido ahora a todas las áreas; arquitectos, ingenieros, matemáticos, químicos, científicos... este éxodo se ha intensificado en los últimos dos años, en los que más de 120.000 profesionales cualificados han emigrado fuera de nuestras fronteras.

Me gustaría poder proponer una receta para salir de la crisis pero nunca se me ha dado bien la cocina, pero una cosa es segura si este gobierno no invierte en I+D+I que es nuestro auténtico patrimonio, si no se orienta la formación a las necesidades del mercado laboral, si en el tejido industrial no se crean puestos de trabajo cualificados, este barco se va a pique. Si los inútiles que nos gobiernan siguen dejando que se vaya todo el talento lo que tendremos es un país embrutecido gobernado por borregos... pero que digo!! si es justo lo que tenemos.

* Maite Martínez

Ataque liberal al trabajador y la respuesta sindical necesaria

*JOSÉ BLANCO



Mientras todo el mundo hablaba del descontrol organizado entre los controladores aéreos y el Gobierno, un nuevo ataque a los trabajadores se estaba fraguando. El gobierno no contento con la aprobación de la reforma laboral que le permite el despido de un trabajador con 20 días por año, ocho de los cuales lo pagamos nosotros, aprueba ahora una reforma de las pensiones que prolonga la vida laboral hasta los sesenta y siete años, 37 años cotizados para el cobro del 100% y 38,5 para hacerlo a los 65 y que además se calcule la cuantía sobre los últimos 25 años de la vida laboral.

La supresión de los 426€ a los parados de larga duración, la suspensión de las ayudas por hijo, la derogación de la ley de jubilaciones parciales, la congelación de las pensiones el rebaje de los sueldos de los funcionarios y otras muchas medidas de carácter social suprimidas por Zapatero sin tocar un pelo a la banca y a los poderosos, indican claramente el giro neoliberal que ha dado el gobierno en su política económica cediendo ante la presión de los organismos financieros internacionales y los mercados.

Dado que no existe un partido de izquierdas lo suficiente fuerte en las cortes para impedir esta política, recordemos la ley electoral española que tanto perjudica a Esquerra Unida (EU) y a otros partidos políticos, los trabajadores debemos hacerlo desde las fabricas y en la calle democráticamente en torno a los sindicatos, que si se dicen de clase no pueden de ninguna manera, ni ceder, ni mucho menos aceptar estas agresiones.

Estamos viendo como en la Nissan, en la Fiat y en otras fábricas del automóvil, algunos sindicatos aceptan trabajar más horas, cobrar menos, no coger bajas laborales, renunciar a derechos sindicales etc. etc. Pues bien, ¿hasta donde debemos ceder? Si entramos en esa carrera de subasta a la baja ¿podemos de llegar a cobrar los 120€ por mes que gana un chino o un rumano en su país?

En Ford España, ya hace tiempo que se sufren unos ritmos salvajes y a esto le añadimos que se están perdiendo derechos, como el plan de pensiones para los nuevos contratados, pausa fisiológica, los comedores si vuelve el turno de noche a pesar de que ha sido compatible los 35 años de historia de Ford en España, etc. Por mucho que el sindicato mayoritario quiera demagógicamente convencernos de que no hay mas remedio que ceder ante la empresa por el bien de todos, ¡ostras lo mismo que dice el gobierno!

Compañeros y compañeras, hace casi 4 años que estoy en excedencia por haber sido elegido concejal en mi pueblo, pero sigo siendo trabajador de Ford y sigo la actualidad de la empresa. Como sabéis, milito en el STM-Intersindical valenciana desde que lo fundamos en el año 1997, con el nombre de PUT. Hace ya 14 años de eso y tengo que deciros que hoy más que nunca, me alegro del paso que dimos entonces.

El tiempo nos ha dado la razón, cuando denunciábamos que la política de los dos grandes sindicatos estaba condicionada a los intereses de quien les cubre la mayor parte de sus presupuestos, es decir, el gobierno de turno.

Prueba de ello es la nueva traición a la clase trabajadora, aceptando la reforma laboral, rebajando nuestras pensiones, y aceptando los criterios liberales y capitalistas, cuando ellos mismos han dicho que el sistema público de pensiones, no solo es necesario, sino que es absolutamente viable.

Los propios datos del gobierno e instituciones internacionales, demuestran que el estado español gasta poco mas del 9% del PIB en pensiones,

El tiempo nos ha dado la razón, cuando denunciábamos que la política de los dos grandes sindicatos estaba condicionada a los intereses de quien les cubre la mayor parte de sus presupuestos, es decir, el gobierno de turno

Aprovecho esta oportunidad de dirigirme a vosotros, para hacer público mi reconocimiento al trabajo del STM-Intersindical Valenciana, especialmente en la Ford

Espero y deseo que la plantilla reconozca su entrega, esfuerzo y trabajo, el próximo 16 de febrero, porque entiendo que el STM es un sindicato responsable, con gente honrada y entregada y que hoy más que nunca es necesario en Ford Almussafes.

frente a la media de la Unión Europea (UE) que se sitúa por encima del 11% y hay países como Francia, Bélgica, Italia o Alemania, que se mueven entre el 11.5 y el 14.5% de su PIB. Luego está claro que se trata de prioridades. Por lo visto nuestros políticos liberales (los de siempre y los que se apuntan, como

Una victima de la injusticia

ZP) prefieren quitárselo a la mayoría de la ciudadanía (pensiones, funcionarios, IVA, copago, gasolina, luz y teléfono de los mas caros de la UE, etc.) y dárselo a la banca y a las multinacionales como Telefónica/Movistar, Endesa, Repsol, etc. O en otras ocasiones, esos mismos políticos, se ponen sueldos escandalosos o lo que es peor, milagrosamente les llegan sobres llenos de euros a sus bolsillos.

Si los dos sindicatos mayoritarios, en lugar de enfrentarse a todo esto, ceden y entran una vez más en su juego liberal y capitalista, le darán un golpe mortal al sindicalismo y lo que es peor, a la clase trabajadora y a la mayoría de la sociedad española.

Por ultimo, aprovecho esta oportunidad de dirigirme a vosotros, para hacer público mi reconocimiento al trabajo del STM-Intersindical valenciana, especialmente en la Ford. Se bien que en estos difíciles y convulsos cuatro años, sus cuatro delegados han trabajado honradamente por los intereses de la plantilla, se multiplican para asesorar, ayudar e informar y han tenido bastante mas presencia que otras organizaciones con muchos mas delegados.

Espero y deseo que la plantilla recozca su entrega, esfuerzo y trabajo, el próximo 16 de febrero, porque pienso que se lo merecen, pero sobre todo porque entiendo que el STM es un sindicato responsable, con gente honrada y entregada y que hoy más que nunca es necesario en Ford Almussafes.

** José Blanco Calvo es trabajador, en excedencia, en la planta de carrocerías de Ford, fundador y afiliado al STM Intersindical Valenciana*

Os escribo estas letras desde el corazón, para haceros saber cuales son mis sentimientos a fecha de hoy, después de casi 2 años desde que fui señalado y tratado como si fuese un delincuente para, meses despues, ser ajusticiado, señalado por delegados del sindicato que todos conocéis y al que la mayoría vota y aplaude.

Me han robado el trabajo de mi vida y el trabajo en el que había depositado todos mis sueños e ilusiones, se me llenan los ojos de lágrimas cuando recuerdo mis años en Ford ya que para mí fueron los mas bonitos de mi vida profesional y dejo muchos amigos ahí. Una pregunta suena una y otra vez en mi cabeza cuando cierro los ojos... ¿cual fue el crimen que yo cometí? ¿tan grave fué el error (en el caso de haberlo cometido) como para que se me destruyan mis ilusiones y sueños? Y lo que es peor el futuro de mi familia.

Muchos negaran que esto así ocurrió, pero solo yo, el delegado que me señaló y los que estuvieron cerca de mí en esos momentos, lo sabemos. Por último, deciros que lo que a mí me ocurrió es posible que vuelva a suceder, por eso necesitáis un cambio, tenéis que luchar por cambiar las cosas, luchar por tener a vuestro lado gente que de verdad les importe vuestro puesto de trabajo, gente que no les importe vuestra forma de actuar o de pensar y que siempre os apoyaran seáis como seáis... algo que para mí ya es demasiado tarde, pero no para vosotros y ahora tenéis la oportunidad.

Por todo lo que sabemos, yo y los que estuvieron cerca de mí, merece la pena que algo cambie. Sólo si esto ocurre estará mereciendo la pena la condena que nos estan haciendo pagar a mí y a mi familia.

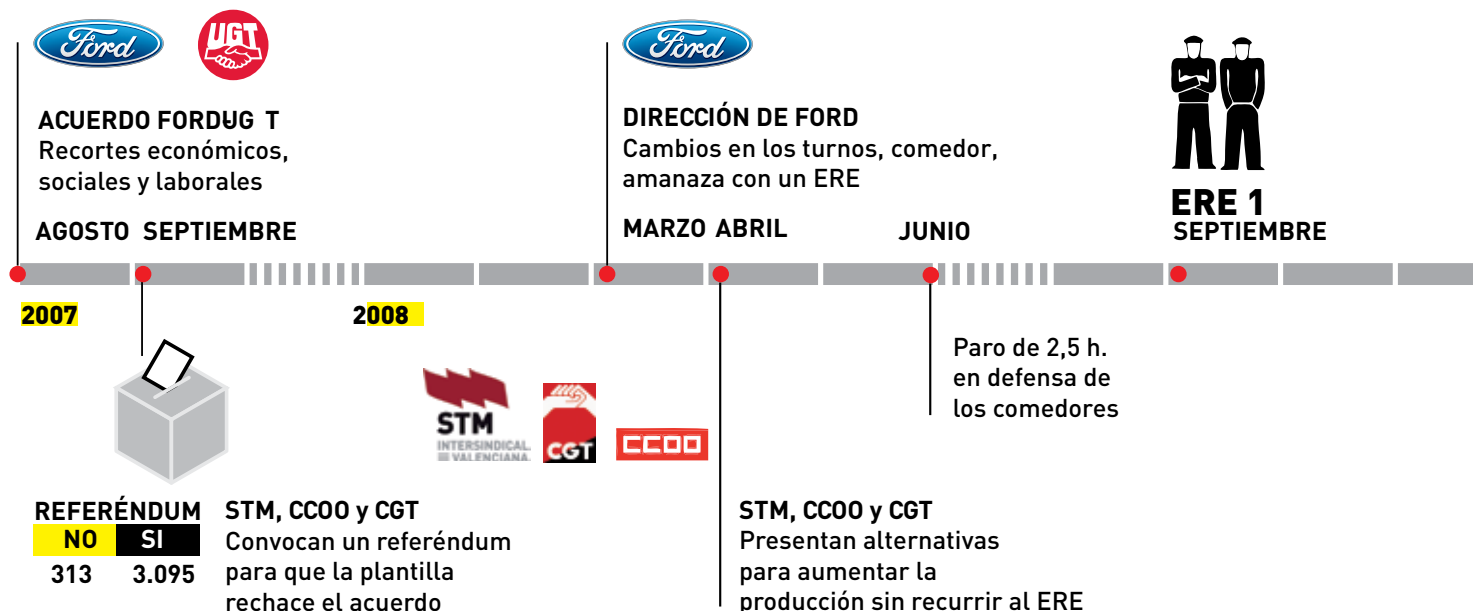
Sin mas fuerzas para seguir hablando con vosotros, darles un abrazo fuerte a los amigos que allí dejé y que estuvieron a mi lado apoyándome. Y a los demás darles las gracias por leerme aunque mi vida les importe muy poco.

Me han robado el trabajo de mi vida y el trabajo en el que había depositado todos mis sueños e ilusiones

Tenéis que luchar por cambiar las cosas, luchar por tener a vuestro lado gente que de verdad les importe vuestro puesto de trabajo

UNA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO PARA RECORDAR

Cuatro años de firmeza sindical



Desde que en agosto de 2007 se descubrió que UGT había firmado, a espaldas del comité de empresa y de la plantilla, un acuerdo con la dirección de Ford Europa que contemplaba numerosos recortes económicos, laborales y sociales, transcurrieron veinticinco meses de lucha en qué la plantilla de Almussafes sufrió tres expedientes de regulación de empleo (ERE) y fué convocada a tres referéndums. Frente al acuerdo Ford-UGT, los sindicatos del comité de empresa (STM-Intersindical, CGT y CCOO) promovieron una serie de movilizaciones que forzaron la convocatoria de un referéndum en septiembre de 2007. Con una participación del 75% de la plantilla, un 79% de los votantes denunció el acuerdo UGT-Ford y exigió el mantenimiento de nuestros derechos.

En marzo de 2008, la empresa amenazó con cambiar a centenares de trabajadores a turnos especiales y suprimir el servicio de comedores durante el cuarto trimestre. En abril de 2008, surgen los primeros rumores de un posible ERE. STM-Intersindical, CCOO y CGT presentan una propuesta en el comité de empresa, con alternativas al posible ERE y con propuestas para aumentar la producción sin recurrir, como planteaba la empresa, a trabajar obligatoriamente fines de semana.

No hubo acuerdo y en septiembre de 2008, la empresa impone un ERE que duró hasta diciembre y provocó la pérdida salarial de más del 20% –en algunos casos de casi el 40%– a miles de trabajadores y trabajadoras. En diciembre, la empresa plantea un nuevo ERE para enero, pero a pesar del compromiso de no llevarlo a cabo si se cedía en vacaciones de años futuros, se hace efectivo hasta junio de 2009. Pero todavía había más. En

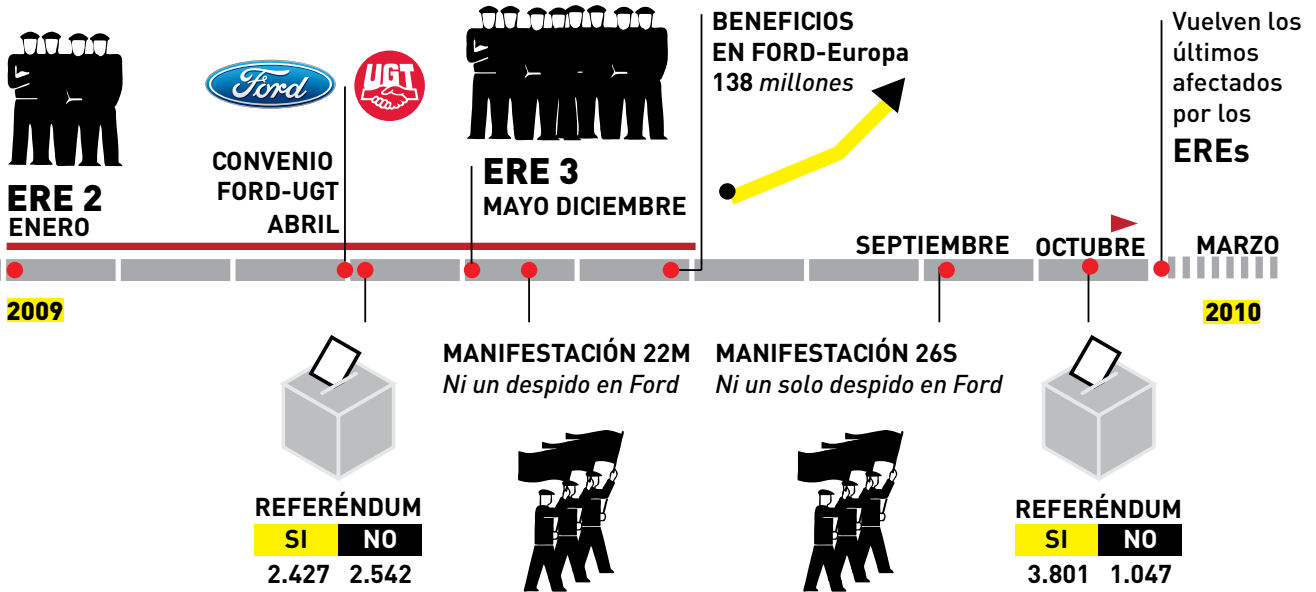
primavera Ford plantea un nuevo ERE que abarca desde mayo hasta diciembre, sin complemento salarial y con pérdidas de entre el 30% y el 60%.

Mientras tanto, se negociaba el convenio, condicionado por el acuerdo secreto UGT-Ford. El 1 d'abril, la empresa presenta una oferta de convenio, a la cual UGT da un sí inmediato, dado que contiene el acuerdo secreto. El resto de sindicatos se oponen y UGT convoca un comité de empresa para aprobar la celebración de un referéndum entre la plantilla, que perdió al obtener 2427 votos frente a 2542 negativos, a pesar de contar con muchas más personas afiliadas.

Con el resultado, UGT intentó boicotear cualquier posibilidad de acercamiento del resto de sindicatos con Ford, y desplegó una campaña de miedo entre la plantilla y la empresa con anuncios de un nuevo ERE y la extinción de contratos para final de año. Se sucedieron numerosas concentraciones y dos grandes manifestaciones, asambleas generales –con paro incluido el 22 de mayo de 2008– y reuniones con la Generalitat y los partidos políticos, ayuntamientos, grupos parlamentarios... Finalmente, y ante la situación de miedo y de desgaste provocada por la empresa y UGT, se perdió el referéndum del 21 de octubre. La firma del convenio significaba recuperar una parte del dinero perdido por la aplicación de los ERE, y acabar con la psicosis de drama y crisis transmitida sin descanso por los medios de comunicación. Y todo esto en un contexto de mejora de la situación de la ventas de Ford en Europa, y en particular en Almussafes, con unos beneficios limpios, de enero a junio, de más de 138 millones de euros. Una victoria amarga para los partidarios del sí.

UNA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO PARA RECORDAR

La lucha da resultados: la renuncia, NO



Por qué dijimos NO al convenio por el que tanto luchamos

Para STM-Intersindical, no era posible decir sí al convenio porque contenía pérdidas de salario y de derechos sociales –incluido el servicio de comedores. Pero, a pesar del resultado, algunas mejoras del convenio no hubieran sido posibles sin la decidida actuación de STM-Intersindical, CGT y CCOO y de la parte de la plantilla que votó NO el 7 de abril. Así, más de 700 compañeros y compañeras pasaron a fijos y continuaron las prejubilaciones a los 60 años, con un retorno del 15% de la jornada, frente a los 61 años y el 25%, como pretendía la empresa y aceptaba UGT en abril. Esta mejora sirvió para que los afectados por el acuerdo de prejubilaciones con contrato de relevo –mayores de 55 años– y los jóvenes, vieran sus principales aspiraciones cubiertas y cambiaran el sentido de su voto. Una vez más, queda demostrado que sólo la lucha da resultados.



UNA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO PARA RECORDAR - CRONOLOGÍA

Agosto 2007: UGT firma, a espaldas del Comité de Empresa, un acuerdo contenía importantísimas pérdidas de derechos.

Septiembre 2007: STM y el resto de sindicatos, exigen que se informe de lo firmado. Tras la negativa, convocan un referéndum para que la plantilla se pronuncie sobre los recortes que contenía. Participa más del 70% de la plantilla y casi el 80% vota a favor de una negociación plural, de todo el Comité, y rechaza los recortes.

Abril 2008: la empresa, con la aceptación del sindicato afín, comunica que en el último trimestre de ese año suprimirá el servicio de comedores y pasará a un régimen de turnos especiales (trabajando sábados y domingos) a unos 400 compañeros y compañeras, aduciendo que necesitaba producción extra en "cuellos de botella". Por otro lado, anuncia un excedente temporal cifrado en unas 1.300 personas.

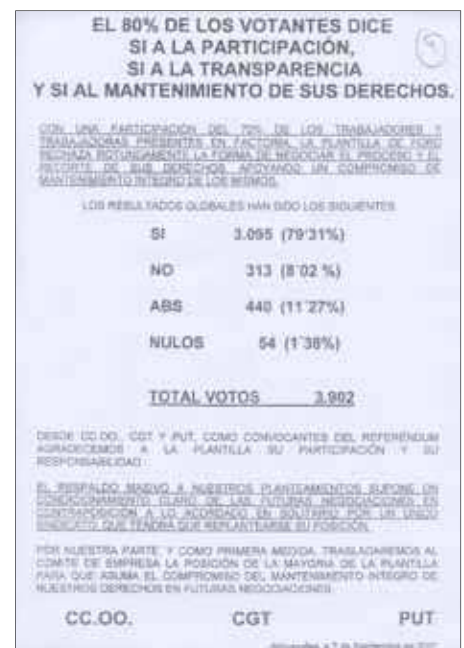
Mayo 2008: STM, junto a CGT y CCOO, presenta alternativas de producción en los cuellos de botella, que cubre las necesidades de la empresa, respeta el servicio de comedores y hace innecesario que 400 compañeros y compañeras pasen a turnos especiales.

Junio 2008: STM, junto a CGT y CCOO, convoca un paro de 2,5 horas en defensa de los comedores. A pesar del juego sucio de la empresa y del sindicato afín, se para la producción en numerosas áreas de trabajo. Mientras, el otro sindicato utiliza la presión sobre las aspiraciones laborales del personal para impedir el paro.

Septiembre 2008: La empresa solicita el primer ERE para 1.300 personas. STM presenta, en la mesa de negociación, alternativas tendentes a evitar los sucesivos EREs, convoca concentraciones ante Trabajo y la Generalitat, se reúne con partidos políticos, entre una carta al presidente Camps –que visita la fábrica–, convoca ruedas de prensa... Durante meses, el objetivo fue demostrar lo exagerado e innecesario de los EREs, pero dado que la administración autonómica los aprobaba, exigimos que, al menos, las personas afectadas cobren el 100% de su salario y no la mitad. También exigimos la rotación de las personas afectadas y la no discriminación, consiguiendo varias resoluciones de Inspección y de la Dirección General de Trabajo. UGT no participó en las movilizaciones, pero su Secretario General tuvo la desfachatez de pedir –en la mesa de negociación y en la prensa– que se priorizara el salario de sus afiliados.

Noviembre 2008: UGT, en una carta a su afiliación, explica que su acuerdo/convenio contempla pasar una semana de vacaciones de verano a pascua, pero decía literalmente "cuando exista una justificación real de su necesidad". El tiempo nos enseñaría que fue una falsedad más y, en verano del 2009, con cientos de compañeros en ERE y con una producción ridícula nos quedamos con solo 3 semanas en agosto. Al igual que en el 2010.

Abril 2009: Aparece la primera oferta de convenio de la empresa, defendida por UGT como inmejorable. Con esta oferta, UGT aceptaba que las personas relevistas se quedaran como eventuales hasta el año 2018 y sin garantía de trabajo y que los mayores se prejubilaban a los 61 y devolviendo 54 días y no a los 60 años y devolviendo 32 días. Tras una campaña informativa, trunfa en NO que piden STM, CGT y CCOO, en el referéndum convocado.



lasprovincias.es

La primera reunión del nuevo ERE en Ford no acerca posturas

El secretario general de UGT en Ford Almussafes, Gonzalo Pino, no es la confrontación que buscan los otros sindicatos; sino sentar empresa "que completamente en primer lugar a los afiliados de UGT deberían, y si después quieren sumarse, que lo hagan", dijo.



CRONOLOGÍA

Mayo 2009: UGT afirma ante su afiliación que no es posible mejorar la oferta de convenio. Hasta el mes de agosto se dedica a propagar el miedo y renuncia a aceptar luchar por la mejora del convenio. El 19 de mayo, STM, CGT y CCOO, convocan una concentración ante la Generalitat y entregan una carta al presidente Camps. El día 23 una histórica manifestación recorre las calles de Valencia en la que participan miles de trabajadores y trabajadoras.



Julio 2009: Continúa la presión y el último día de trabajo previo a las vacaciones, la empresa comunica que tiene un excedente de plantilla de 600 personas.

Septiembre 2009: STM, junto a los otros 2 sindicatos, presenta una alternativa a los despidos en forma de bajas incentivadas, prejubilaciones a los 58 años... Las iniciativas con multitud de organizaciones ciudadanas, políticas, parlamentarias... se suceden. El 19 se reúne una asamblea multitudinaria convocada por STM, CCOO y CGT. La empresa anuncia beneficios de 138 millones de euros en Europa, mientras cientos de personas continúan en EREs, perdiendo entre un 25 y un 60% de su salario. UGT, tras nuestras movilizaciones, presenta una propuesta con más de 400 despidos con derecho a recontratación, en torno a un centenar de bajas incentivadas y también prejubilaciones. Además pide en la mesa negociadora, que si hay despedidos que estos sean no afiliados o afiliados a otro sindicato

Octubre 2009: Una nueva manifestación multitudinaria recorre las calles de Valencia bajo el lema "Ni un solo despido en Ford". A mediados de mes -¡por fin!- la empresa, y su sindicato afín, aceptan puntos importantísimos que le exigía el resto de sindicatos y la plantilla, y ofrecen una propuesta de convenio que asegura el empleo fijo para las personas relevistas, al segundo contrato, y permite la prejubilación a los 60 y no a los 61 años y devolviendo anualmente solo 32 días y no 54 como pretendía la UGT y la empresa. El día 22 se celebra el referéndum para votar la oferta de convenio, y tras dos años de movilizaciones y con la sensible mejora de la oferta, la plantilla acepta la propuesta de la empresa. STM no firma ese convenio, a pesar de las mejoras que había logrado en la movilización, porque contempla contrapartidas inapetables, como la desaparición del servicio de comedores y de su media hora de descanso. Fue, es y será compromiso de STM-Intersindical, JAMAS renunciar al servicio de comedores.



Durante los años 2010, 2011 y 2012 aquellos empleados que cumplan 60 años tendrán la opción de jubilarse parcialmente. Aquellos empleados que suscribieron un contrato de relevo en 2005, 2006 y 2007 optarán a suscribir un segundo contrato de relevo cuando expire el primero, el cual será de carácter fijo y por el 100% de la jornada, siempre que el desempeño profesional en el actual contrato haya sido satisfactorio.

Durante 2013 aquellos empleados que alcancen la edad legal para poder jubilarse parcialmente (60 años y 10 meses) tendrán la opción de jubilarse parcialmente de acuerdo con los términos legales establecidos para ese año (máxima jornada jubilable será el 75% de la misma) y aquellos empleados que suscribieron un contrato de relevo en 2008 optarán a suscribir un segundo contrato de relevo cuando expire el primero, el cual será de carácter fijo y por el 100% de la jornada, siempre que el desempeño profesional en el actual contrato haya sido satisfactorio.

PERSONES JUBILADES

Carta de jubilados de Ford a sus compañeros en activo



Somos muchos los jubilados y prejubilados a tiempo parcial de Ford, que vemos con preocupación lo que esta ocurriendo en factoría. Los mas antiguos de vosotros ya sabéis como se han conseguido avances sociales y económicos en el pasado. Nadie nos regalo nunca nada, siempre tuvimos que luchar para conseguirlo. Eso si, siempre lo hicimos pensando en el conjunto de la plantilla. Comedores, economato, aumentos salariales importantes, plan de ahorro para la jubilación, grados, contratación de los compañeros eventuales a fijos cuando había un sindicato que defendía firmar el convenio sin ellos. En fin, nunca fueron las posiciones de claudicación, a veces disfrazadas de posturas pragmáticas, las que nos hicieron mejorar en el pasado.

Muchos compañeros sienten nostalgia del pasado y se quejan de la ineficacia del sindicato mayoritario, que en vez de conseguir cosas para todos, lo hace en beneficio propio practicando un nepotismo, que tendrá que pagar a la hora de negociar un convenio. Veamos si no, como se explica que los jóvenes con contrato de relevo entren ahora con el grado 3 y lo tengan durante años, que no tengan el 1% para el fondo de jubilación, que regalen los comedores, la semana de vacaciones en verano, la

pausa fisiológica, ritmos inaguantables incluso para los mas jóvenes, discriminación en las contrataciones y las promociones, etc., etc.

No hay que lamentarse del pasado ni ser nostálgicos de nada, tan solo es necesario reaccionar y para empezar, ahora tenemos la oportunidad de hacerlo en estas elecciones. A los que suscribimos este texto, nos conocéis la mayoría de vosotros y nos conocéis por nuestros años de militancia en el movimiento obrero en Ford y algunos como V. Barber, I. Ortega o E. M. Solís, tuvieron máximas responsabilidades en las históricas CC.OO, que poco o nada tienen que ver con las actuales, e incluso, en el caso de Barber fue un líder en el movimiento obrero francés, durante muchos años, hasta que volvió a su País Valencia para trabajar en Ford Almussafes o I. Ortega que fue Secretario General del Metal en CC.OO durante mas de dos lustros. Pero tras años de constatación del entreguismo y de política errática de los sindicatos mayoritarios y ante la imposibilidad de dar un giro en esa fuerza sindical y la falta de democracia interna, decidimos junto con otros crear el STM (entonces PUT) en Ford. Nadie daba un duro por ese sindicato y sin embargo hoy, el Sindicato de Trabajadores del Metal (STM),

Necesitamos sindicatos contundentes, pero responsables y alejados del entreguismo, de la radicalidad ficticia y tambien de extremismos estériles y peligrosos.

tras 14 años esta consolidado no solo en Ford, si no en otras empresas a lo largo del P.V. Además formamos parte de la Intersindical Valenciana y podemos decir que ya somos un referente sindical para miles de trabajadores y trabajadoras, contamos con decenas de miles de afiliados y en torno a 500 delegados, contando además con estructura estatal (Confederación Intersindical) y presencia en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, regiones y/o nacionalidades.

Sin duda hicimos bien tomando la decisión de dar el paso y apoyar esta opción sindical. La honradez de sus militantes y delegados esta probada. Sus delegados y cargos sindicales no son vividores, ni apéndices de la empresa, ni parásitos del sindicalismo. Por eso y por su entrega en estos difíciles momentos, hoy más que nunca, os pedimos vuestro voto para el STM. Dejarse llevar por la corriente no es el camino mas fácil, todo lo contrario, los tiempos que vienen son duros y necesitamos sindicatos contundentes, pero responsables y alejados del entreguismo, de la radicalidad ficticia y tambien de extremismos estériles y peligrosos.

Basta de perder derechos compañeros:

Las mayorías absolutas no son buenas ni nos favorecen , cambiemos esa mayoría.

Firman: Esteban Muñoz Solís, Ignacio Ortega Flores, Vicente Barber Delgado, José Portillo Manzano, Pedro Moreno Bello, Jesús Sánchez Núñez, Manuel Alba Camacho, Fco.Soriano Teruel, Enrique Gómez Jordan, Antonio Martínez, Jose Conejero Miedes, Jose Luís Collado Gabaldon.

Ensenyament en igualtat per a combatre la violència masclista

* MACU GIMENO



Hem acabat l'any 2010 amb 85 dones assassinades, víctimes de la violència masclista. Han mort a soles o amb les seues criatures. Al carrer o a casa. Joves i més grans. De nacionalitat marroquina, boliviana, espanyola, anglesa, colombiana, bielorussa... amb ordres de protecció o sense. La majoria assassinades per la seua parella o exparella, altres no mantenien relació sentimental amb l'assassí: són les que no entren en les estadístiques oficials.

La violència masclista provoca inquietud social i ja no es considera un problema domèstic. Ara qualsevol persona i en tots els fòrums i debats, professionals o no, té una opinió sobre quina cosa està fallant. A vegades sembla que tiren la culpa a les víctimes per no haver denunciat, altres es diu que l'educació en igualtat no ha donat els resultats esperats.

No hem d'oblidar que estem en una societat sexista on les dones no acce-

Ensenyar en igualtat s'ha convertit en una qüestió de sensibilitat dels centres o el professorat, no en una obligació.

dim a llocs de decisió ni a les finances, on estem discriminades en el treball i continuem sent les encarregades del treball domèstic i de la cura i criança que, malgrat ser imprescindibles per al seu sosteniment, són menyspreats per aquesta mateixa societat.

Continuem perpetuant els rols i estereotips pels quals si eres dona només pots ser objecte de plaer o mare. Això és el que estem ensenyant a les nostres filles i fills, el que es transmet en les escoles, en la cultura, en l'oci. Comprem joguets sexistes que ensenyen les xiquetes a ser princeses o mares i els xiquets a matar amb jocs d'allò més violent.

Tampoc podem oblidar que la llei integral 1/2004 de mesures contra la violència masclista estableix com a competència de les autonomies tot el relatiu a mesures de prevenció i educació en igualtat. En el nostre cas, el govern valencià no ha desenvolupat pràcticament res del que li tocava. Així —per exemple— la coeducació és una utopia.

Ensenyar en igualtat s'ha convertit en una qüestió de sensibilitat dels centres o el professorat, no en una obligació. Queda molt a fer per tal que la socialització entre dones i homes es fonamente en el respecte a la igualtat de la diferència i la diversitat. No podem continuar ignorant aquesta realitat, perquè si les mesures que es prenen només són pal·liatives i no preventives, mai no podrem pensar en acabar amb aquest terrorisme de gènere, la violència cap a les dones.

*** Macu Gimeno**
Coordinadora de l'àrea de la Dona .
Intersindical Valenciana

DE "LA QUINTA DEL PERFIL"

Somos tres ex compañeros de Ford de la 1ª promoción de la "quinta del perfil", y queremos haceros llegar nuestro mensaje:

Estuvimos en montaje, no nos renovaron el contrato, sufriendo en primera persona la dejadez, la desatención y la falta de apoyo del sindicato mayoritario que tenéis en fábrica...¿ Qué no sabréis vosotros !... a falta de días para cumplir los 5 años del contrato de relevo se nos veta la renovación (claro!, por no dar el perfil famoso que busca la empresa) y la posibilidad de quedarnos fijos en Ford.

Sindicalmente no pelearon por nosotros, demostraron no ser un sindicato de clase dejando hacer a la empresa lo que se le antoje.

La UGT no es una familia protectora que trata a todos por igual, es selectiva... si no eres de los elegidos y/o enchufado, si discrepas o se te ocurre discutir con algún delegado de ellos,



puedes sufrir consecuencias nefastas o te quedas marcado para el futuro.

Tiene que haber un cambio de fuerzas sindicales en el comité de empresa para evitar las mayorías manipuladoras y dictatoriales, y que pueda desempeñarse un sindicalismo libre sin condiciones ni favoritismos. Por todo ello:

Desde fuera os animamos que apoyéis con vuestro voto una alternativa de clase: el Sindicato de Trabajadores del Metal-STM Intersindical Valenciana;

un sindicato que nos ofreció su apoyo incondicional laboral y jurídico sin miramientos, aún sabiendo lo complicada de nuestra situación. Un sindicato en crecimiento que se deja ver y se multiplica en sus acciones sindicales aún con trabas y persecuciones desde la empresa.

Jorge Cuenca González
Xavier Sánchez Mora
Francisco Nicolau

Entra en nuestra nueva Web, está llena de información para ti.

Podrás encontrar tu convenio, las tablas salariales, calendario laboral, Estatuto de los Trabajadores, diferentes Leyes que te pueden ser útiles (Igualdad, Dependencia...), enlaces de interés, información actualizada sobre movilizaciones o actos de interés (encuentros, charlas, conferencias, etc.) o también información más concreta de tu empresa. Si trabajas en Ford, te interesara saber que también puedes encontrar en nuestra Web, el horario de apertura de las puertas de acceso a factoría, el horario de autobuses o el de las diferentes áreas médicas o también el menú semanal de nuestros comedores, entre muchas otras cosas.

<http://stm.intersindical.org>