

## 8M. Històrica vaga feminista



■ **Editorial:**  
L'acord de  
competitivitat  
consolida les  
retallades i la  
pèrdua de poder  
adquisitiu

## EDITORIAL



## Verdades, mentiras, acuerdos e impostores

Hace más de 20 años que el STM centra todo su trabajo y esfuerzo en la defensa de los intereses de la plantilla, intentando no perder un solo segundo en otros temas secundarios. Pero permitírnos que compartamos con vosotras/os nuestra perplejidad al leer varias inexactitudes, mentiras y/o reproches al STM, en alguna hoja informativa.

Por ejemplo, en la hoja informativa de UGT del 8 de febrero, dicen que no respetamos el día de reflexión como históricamente se hizo. Primera inexactitud, se hizo y se hace en las elecciones sindicales, pero NO en los últimos referéndums de Acuerdos/ Convenios, ya que la mayoría absoluta de UGT apenas nos da 2-3 días para explicar a toda la plantilla lo que van a votar. Máxime habiéndonos quitado el foro más rápido para informar y debatir, que era en las cantinas durante los 30 minutos que teníamos para comer. Recordar que en este referéndum, solo teníamos viernes, lunes y martes para que los 8 delegados del Comité que pedíamos el "NO" (El "SI" lo pedían 29 delegadas/os del Comité) pudiéramos explicar el Acuerdo y aun así ahora dicen que debíamos haber renunciado a uno de esos 3 días. Señalar que ya en otras ocasiones pedimos más tiempo para explicar lo que votábamos, pero siempre nos lo negaron.

---

**Mienten al afirmar que los sindicatos que pedíamos el NO, nunca firmamos nada. STM ha firmado varios Acuerdos y convenios, desde su fundación en el año 1997**

---

**¿Por qué les preocupa tanto el día de reflexión y sin embargo se niegan a garantizar el voto secreto en las elecciones sindicales o referéndums?**

Varias preguntas al respecto: ¿Por qué esa premura? ¿Cuál era el problema para no poder retrasar el referéndum 3-4 días más, y así que la plantilla fuera más consciente de lo que íbamos a votar? ¿Por qué les preocupa tanto el día de reflexión y sin embargo se niegan a garantizar el voto secreto en las elecciones sindicales

o referéndums? ¿Por qué no se suman a nuestra petición de poner cabinas con cortinas para votar, como en las elecciones Generales, Autonómicas, Europeas o Referéndums? ¿Por qué se niegan a que cada sindicato dispongamos de las papeletas y los sobres del voto y los podamos repartir entre la plantilla, voten a quien voten, como se hace en las elecciones Generales, Autonómicas,...?.

Mienten al afirmar que los sindicatos que pedíamos el NO, nunca firmamos nada. STM ha firmado varios Acuerdos y convenios, desde su fundación en el año 1997.

Dicen que no firmamos que 3.300 eventuales pasaran a fijos, pero OMITEN que fue porque el STM defendió que se hicieran fijos a todas y todos los eventuales, y adelantar la fecha que propuso UGT para la fijeza. Lamentablemente el tiempo nos dio la razón y poco tiempo después, Ford fue prescindiendo de centenares de eventuales, y ni siquiera respetó los acuerdos que tenía con UGT para hacerlos fijos/as.

Con respecto a la hoja del otro sindicato del bipartito, "El tiempo quita y da la razón" del 13 de febrero, creemos que una vez más simplemente se retratan ante la plantilla. Van mucho más allá que la propia UGT en la defensa del pésimo Acuerdo y, al intentar justificar su sometimiento a la Dirección de Ford, superan a cualquier Ford Ahora de la empresa. Para ellos, como para la empresa, nunca es el momento de la plantilla y por ello aluden a "momentos de convulsión" para justificar su vergonzoso "SI" en el referéndum. Y lo hacen incluso ahora tras 10 años de recortes y pérdidas de poder adquisitivo y con un quinquenio de records de ganancias de Ford Almussafes. Para mas inri, se atreven a faltar al respeto a la plantilla que votó NO, llamándonos incoherentes.

Les pediríamos un mínimo de respeto a la plantilla cuando hablan de conquistas anteriores, como gratificaciones especiales o incrementos salariales, porque a lo mejor estaría bien un debate público sobre cuándo y quienes consiguieron esas conquistas. Y también en ese debate podemos hablar sobre quienes firman recortes que después sufrimos la plantilla al completo. Y, como nos enseñaban en Barrio Sesamo, no

## Reflexionemos preguntando

1. ¿Si las horas extras son voluntarias, es entendible o defendible que un sindicato nos recomiende e incluso presione para venir a hacerlas? ¿Y si este sindicalista "nos recomienda" venir, aun sabiendo que no queremos y que el mando nos presiona para que vengamos, está defendiendo nuestros derechos o los intereses de la empresa?
2. ¿Si nuestro convenio contempla 40 horas para aprender un puesto de trabajo, dentro de nuestra jornada laboral, por qué hay sindicatos que apoyan que tengamos que quedarnos a horas de formación después de nuestras 8 horas en la cadena?
3. ¿El hecho de que todos los delegados y delegadas de UGT estén liberados de trabajar, implica que tengan que recompensar a la empresa con la firma de Acuerdos como este último?
4. ¿Si los delegados de ese sindicato firmaron quitarnos los comedores a la gente de la cadena, con su media hora de descanso, por qué ellos siguen yendo cada día a comer? ¿Si según ellos nosotros no los necesitamos, ellos que no trabajan en la cadena si los necesitan?
5. Si UGT y CCOO apoyan este último Acuerdo, que consagra recortes y pérdida salarial (que suma 3 años más a los 10 que llevamos acumulados), a pesar de que Ford Almussafes acumula record de ganancias durante este último quinquenio, ¿Cuándo, según ellos, será el momento de recuperar salarios y derechos?
6. Hablando de Acuerdos y votaciones: ¿Por qué el sindicato mayoritario se empeña en impedir que en Ford el voto sea verdaderamente libre y secreto? ¿Por qué están en contra de

las cabinas de voto con cortina y en proporcionar papeletas de voto de cada sindicato, a toda la plantilla, tal y como sucede en las elecciones Generales o Autonómicas? ¿Acaso les asusta el posible resultado de que la plantilla vote en secreto y libertad?

7. ¿Cuándo los delegados de un sindicato están liberados de trabajar, de verdad pretendemos que nos entiendan y nos defiendan, cuando nos quejamos del ritmo de la cadena, de lo cansados que acabamos la jornada, o de la rabia que sentimos cuando nos presionan y amenazan por fallar en una o dos piezas de las miles y miles que montamos, colocamos, ruteamos, comprobamos o apretamos?
8. ¿Hay algo más antidemocrático que el intentar meter miedo y mentir sobre la alternativa, para así mantener el poder y sus privilegios? ¿Si esta forma de actuar la trasladamos a la política, a quien/es os recuerdan?

es lo mismo arriba que abajo, ni es lo mismo pedir el NO en un referéndum de convenio, y después tener sufrirlo también quienes pedimos el NO, que en un juicio hablar y actuar contra los intereses de la plantilla y después poner la mano para cobrar los 400 euros que no queráis que cobraran las trabajadoras y trabajadores.

## 8 de Marzo

Desde el STM, en primer lugar, queremos felicitar a todas las mujeres en general y al movimiento feminista en particular, por el tremendo e inequívoco éxito de la jornada de huelga y de las manifestaciones vespertinas. Sin duda alguna, la huelga feminista fue histórica y tuvo gran incidencia en prácticamente todos los sectores. Y la manifestación de la ciudad de Valencia, sin duda alguna fue una de las más numerosas desde la reinstauración de la Democracia.

Hemos de decir que el STM decidió respetar lo que el movimiento feminista acordó en tres asambleas previas en el PV, y por ello apostábamos por el paro de 24 horas. Pero entendíamos que, para no confundir a la plantilla con varias propuestas diferentes de paro, lo importante

era la unidad del Comité de Empresa. Por ello nuestros portavoces en ese Comité, ofrecieron retirar nuestra propuesta si UGT y CCOO respetaban lo que sus órganos de Dirección a nivel estatal y del PV planteaban, que eran dos horas de paro para cada uno de los tres turnos.

Pero lamentablemente, una vez más, este bipartito sindical se plegó a los intereses de la Dirección de Ford y solo convocó una hora de paro para los turnos A y B, dejando al turno de noche sin po-



sibilidad de apoyar esta histórica huelga. Además, inexplicablemente, propusieron el paro y la asamblea en barreras, en la última hora del turno de mañana y en la primera del turno de tarde, cuando sa-

---

**STM mantuvo su propuesta y el 8M dio cobertura a toda la plantilla que quiso parar la jornada completa, y respetar así los acuerdos del movimiento feminista, acordados en asamblea**

---

**El bipartito sindical debería dejar de culpabilizar a la plantilla y analizar porque en Montaje, la planta más dura, ganó el NO mayoritariamente entre el personal obrero**

bían que ese horario condenaba al fracaso la asamblea.

Por todo ello el STM mantuvo su propuesta y dio cobertura a toda la plantilla que quiso parar la jornada completa. Decir y denunciar la repugnancia que nos causa que, como ya dijimos en una hoja

informativa y en un audio por wasap, algunos mandos de la empresa y delegados del bipartito fueran mintiendo a la plantilla para que no parara las 24 horas. Tanto los primeros como los segundos decían o dejaban entrever que el paro de 24 horas no tenía, o podía no tener cobertura, o que “allá tú y las consecuencias si paras las 24 horas”, etc. Tanto unos como otros sabían, como toda persona medianamente informada, que tanto una opción como la otra eran absolutamente legales. Pero para ellos parece que “todo vale”, incluso en un tema como este. Muy triste y lamentable.

**NOTA:** dado que hay desvergonzados que no tienen mejor entretenimiento que el mentir y van diciendo que a los delegados del STM no nos descontaran las 24 horas del paro, ponemos a disposición de cualquier interesado/a el correo que le mandamos a la empresa solicitando se nos descontara la jornada completa, y también mostraremos nuestras nóminas a quien así nos lo pida.

## Acuerdo Competitividad/ Convenio 2019-2021

Es cierto que el STM pidió el NO al Acuerdo y sin embargo hubo más votos a favor que en contra de rubricar dicho acuerdo. Pero, ¿debemos considerarlo una derrota? Pues si tenemos en cuenta que solo tuvimos 3 días para explicar nuestra posición, que el bipartito sindical mintió al decir que no perdíamos poder adquisitivo, o que solo el 21% del Comité pedía el “NO”, o que los sindicatos que pedían el “SI” tienen afiliada entorno al 95% de la plantilla,...quizás la derrota no fue tan clara y quizás algunos deberían analizar cómo es posible que solo un 51.2% de la plantilla apoyara el “si”.

El bipartito sindical debería dejar de culpabilizar a la plantilla y analizar porque en Montaje, la planta más dura, ganó el NO mayoritariamente entre el personal obrero (TRIM A, solo votó “si” el 35%. en Chasis el 36.7% y en TRIM B apenas el 50%). O porque también ganó el “no” en las dos mesas de Prensas y en dos de Carrocerías. O porque en Motores solo respaldo el “si” un 56%, y un 58’8% en Pinturas.

Quizás deberían renunciar a sus liberaciones, trabajar en las líneas como hace-

mos el resto de plantilla y los delegados/a de STM y CGT (y algunos de CCOO), y así vivirían, sufrirían y comprenderían el hartazgo de la plantilla. Seguro que así actuarían de otra manera cuando algún trabajador/a les hablara de la velocidad de la cadena, de la sobrecarga del puesto de trabajo, de sus lesiones y dolores, de la presión a la que algunos mandos nos someten, de la falta de tiempo para comerse el bocadillo, etc. Pero si, quizás eso sea demasiado pedir, ¿verdad?

## Nuestra salud, lo primero

Intervención del STM en el Comité Central de Salud, tras la muerte del compañero José María:

*“Valoramos y agradecemos la rápida y profesional respuesta por parte del personal médico y bombero que acudió en primer momento y que, a pesar del posterior trágico desenlace, consiguieron reanimar al compañero cuando ya estaba en parada cardíaca. Pero, a pesar de ello, no es menos cierto que el protocolo y la respuesta son mejorables.*

## El puesto de trabajo, en el que trabajaba ocasionalmente Jose Maria, no es apto para que lo realice una persona con problemas cardiacos

*Por ello pedimos a la Dirección de la empresa que:*

- *En el próximo Comité Central de Salud, presente medidas concretas para mejorar la respuesta ante situaciones de emergencia como esta.*
- *Que recupere puestos de trabajo ajenos a la cadena de producción, ahora subcontratados a otras empresas, para recolocar a la plantilla con limitaciones médicas.*
- *Un mejor seguimiento y ser especialmente cuidadosos, especialmente tras una baja, para darle un puesto de trabajo adecuado a personas con enfermedades*

*cardíacas, por las repercusiones que podría tener para su salud e incluso su vida.”*

Por último, manifestamos nuestra rotunda discrepancia con los servicios médicos, ya que consideramos que el puesto de trabajo, en el que trabajaba ocasionalmente Jose Maria, no es apto para que lo realice una persona con problemas cardíacos. Y no lo es porque, es un puesto que exige un esfuerzo continuado para alimentar la cadena de producción.

## Sentencia de comedores/ayuda por comida

Han pasado más de cuatro años en los que el STM ha tenido que acudir a las más altas instancias judiciales, y nos han hecho falta toneladas de paciencia y resistencia para sortear obstáculos y aguantar sinrazones y presiones. Pero al fin la plantilla tiene en su bolsillo lo que la empresa le negó con el apoyo incondicional de UGT y CCOO y así, el pasado mes de febrero, miles de compañeras y compañeros cobramos cientos de euros (más de 400 € los/as mas afortunados/as).

Por ello, desde el STM, nos dirigimos de nuevo a la Dirección de ambos sindicatos y les pedimos que les expliquen a la plantilla porqué actuaron así, porqué se plegaron a los intereses de la empresa en lugar de defender los derechos de la plantilla. Y también por qué ahora sus delegadas y delegados ponen la mano para cobrar esos 400 euros que no querían que la plantilla cobrara.

**NOTA:** si a alguna de vosotras/os conocéis a alguna persona que ya no trabaje en Ford (prejubilada, jubilada, despedida, no renovada,...), pero que si formaba parte de la plantilla en el último cuatrimestre del 2013, dile que se ponga en contacto con nosotros si no cobró lo ganado en esta sentencia. Desde el STM podéis estar seguros de que defenderemos hasta el último euro de cualquier compañero/a o excompañero/a, sea o no afiliado/a a este sindicato.

## Jurídica

Informaros de que, tras la falta de acuerdo en el Acto de Conciliación, estamos a la espera de que fechen el



## Atención médica a la plantilla

A pesar de la profesionalidad de una gran mayoría del personal médico que nos atiende en Ford, hemos de lamentar ciertas actitudes, totalmente incomprensibles e injustificables, de alguno de los médicos. Nos encontramos con comentarios y actitudes en los que no solo no dan solución a los problemas que en nuestra salud causa la sobrecarga de nuestro puesto de trabajo, sino que en muchos casos menosprecian y/o culpabilizan al trabajador o trabajadora. Parece claro que, algunos de estos "profesionales", olvidaron su juramento hipocrático y ponen los intereses de la empresa, por encima de la salud de la persona a la que deben cuidar y atender. Claro, siempre es más cómodo y fácil situarte al lado del fuerte, que es el que le paga, que el cumplir con su obligación de cuidar y vigilar la salud de sus pacientes y colaborar por la consecución de unos ritmos de trabajo humanos, y también garantizar unas recolocaciones que permitan trabajar a personas con limitaciones en su salud.

juicio, sobre la denuncia que presentamos por la "compensación por tiempo de transporte".





Por otra parte deciros que también seguimos trabajando en el ámbito judicial, para que la plantilla que traba-

jaba en Johnson Controls, y que pasó a formar parte de la plantilla de Ford, le sea reconocido el grado 5 como el mínimo que debían tener desde el primer día que pasaron a Ford, porque así lo marcaba nuestro convenio.



Sede València  
C. Juan de Mena, 18.  
46008 VALENCIA  
Tel. 963 919 147  
Fax 963 924 334

### INFORMACIÓN. DUDAS. SUGERENCIAS

 STM Intersindical Valenciana  
 688 927 384  
 stm@intersindical.org / fgonz130@ford.com  
 [www.stm.intersindical.org](http://www.stm.intersindical.org)

## ¿Sabías que...?

\*Si trabajas en turnos especiales en Ford España tienes derecho a abandonarlos de manera voluntaria, solicitándolo por escrito a la empresa que debe incluirte en un registro de voluntarios para dejar esos turnos.

De igual manera, si te interesa trabajar en los turnos especiales, tienes derecho a solicitar por escrito, que se te incluya en el registro de voluntarios para entrar a trabajar en estos turnos.

\*Las horas extraordinarias son voluntarias, no se te puede obligar a realizarlas. En Ford España solo existen dos tipos de horas extraordinarias que son: De Producción (cuando se programa producción en sábado extra -o viernes noche para el TN-) y Resto de horas.

Si vienes a hacer horas de producción puedes, a tu elección, decidir entre:

1. Cobrar el 100% de su valor.
2. Cobrar el 75% de su valor y disfrutar de un día de descanso adicional.



MOTIVO	TIEMPO	CON DESPLAZAMIENTO		JUSTIFICANTES
		PROVINCIA LÍMITROFE	OTRAS PROVINCIAS	
Nacimiento de hijo. Alumbramiento de esposa o pareja de hecho. Adopción/acogimiento de hijo.	3 Laborables + 4 semanas ininterrumpidas	4 días + 4 semanas ininterrumpidas	5 días + 4 semanas ininterrumpidas	Libro de familia o certificado del Juzgado. Copia escritura pública de adopción/acogimiento y certificado de inscripción en el Registro Civil. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros, (padres políticos), nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.	2 días laborables <b>CONSECUTIVOS MIENTRAS DURE EL INGRESO</b>	4 días laborables	5 días laborables	Justificante médico del ingreso hospitalario o de la intervención quirúrgica y prueba de parentesco. Para parejas de hecho, copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no precise reposo domiciliario.	1 día naturales			
Muerte de cónyuge, o pareja de hecho, hijos y padres.	3 días naturales (2 días al menos laborables)	4 días naturales	5 días naturales	Certificado de defunción y prueba de parentesco. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de padres políticos o de la pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos.	3 días naturales	4 días naturales	5 días naturales	Certificado de defunción y prueba de parentesco. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de nueras, yernos (o parejas de hecho de hijo/a), abuelos políticos, cónyuges o parejas de hecho de los de los nietos y cuñados.	2 días naturales	4 días naturales	4 días naturales	Certificado de defunción y prueba de parentesco. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de sobrinos, tíos y primos hermanos	1 día natural	–	–	Certificado de defunción y prueba de parentesco.
Traslado de domicilio	1 día natural	–	–	Certificado de empadronamiento
Matrimonio de hijos, hermanos y padres.	1 día natural	–	–	Certificado de Registro Civil o Iglesia.
Matrimonio del empleado.	15 días naturales: si la boda se celebra en día no laborable, se cuenta a partir del primer día laborable.			Copia del libro de familia.
Matrimonio o pareja de hecho en segundas nupcias.	Si existen hijos/as menores de edad del otro cónyuge, los mismos permisos existentes por hijo/a biológico			
Consulta médica del especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario	–	–	Copia del volante médico de cabecera de la S.S. y justificante de asistencia al médico especialista
Consulta médico cabecera y especialista privado.	16 horas al año	–	–	Copia prescripción médica y justificante de asistencia.
Funciones sindicales o de representación del personal.	Tiempo necesario	–	–	Justificante acreditativo oficial.
Asistencia a exámenes de estudios grado superior, grado medio y grado elemental.	Tiempo necesario	–	–	Justificante de asistencia expedido por el centro docente correspondiente.

MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (art. 37.3.f E.T.)	Tiempo indispensable	
Lactancia (art. 37.4 E.T.)	1 hora diaria que podrá dividir en dos fracciones o reducción de jornada en media hora, durante 9 meses, o bien, podrá reducir la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá disfrutarlo, indistintamente, padre o madre	Hijo menor de 9 meses
Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización tras parto	Podrá ausentarse del trabajo durante 1 hora. Igualmente tienen derecho a reducir la jornada un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario	
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal (art. 37.3.d E.T.) a) Asistencia a juicio: • Testigo • Perito b) Derecho de sufragio: Electores Presidentes, Vocales e Interventores Apoderados c) Gestiones ante organismos administrativos	Tiempo indispensable Tiempo indispensable Día votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente. Día de la votación Tiempo indispensable	
Búsqueda de empleo (art. 53.2 E.T.) (LPL art. 121.2)	6 horas semanales durante el preaviso	Extinción contrato por causas objetivas.

**La Ley de Dependencia y la de Igualdad contemplan algún derecho más. CONSULTANOS**

# Cuidado IRON MAN!!!

Recientemente hemos visto publicado en todos los medios que Ford está implantando los Exoesqueletos (Dispositivos Ergonómicos Personales, PED) en la Factoría de Valencia. Por **Ximo Guerrero Porcar**.

Me surgen varias dudas y cuestiones que me hacen reflexionar y exponer lo más breve y claro posible en esta publicación del STM.

Fuera de lo espectacular y cinematográfico, los trabajadores no somos "hombres de acero", ni pretendemos serlo y recientemente hemos visto la preocupación empresarial por el absentismo laboral, en su gran parte por enfermedades o lesiones de tipo musculoesqueléticas por el tipo de trabajo repetitivo que realizamos y manejo de cargas.

Pero, como Equipos de Trabajo que entiendo que son, están sujetos a Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa en la materia. Bajando al detalle, conforme la Guía Técnica del INSHT sobre manipulación manual de cargas y el R.D. 1215/97 sobre utilización de los trabajadores de equipos de trabajo, están sujetos a una serie de obligaciones como son: la Consulta y Participación de los trabajadores y sus representantes sobre todo lo que afecte a la PRL, además de ello, dentro de la Evaluación de los riesgos, en primer lugar debe EVITAR los riesgos en cuanto a manipulación de cargas y, en lo relativo al esfuerzo, cabe distinguirlo de la fatiga, aunque esté muy relacionado. En segundo lugar, en caso de no poderse evitar, es cuando entramos a minimizar los efectos de dichos riesgos y entiendo que es donde nos encontraríamos estos PED, en el segundo escalón después de no poderse EVITAR. Dichos PED tienen una gran influencia en la productividad y calidad, al reducir el esfuerzo, pero ello, dependiendo del proceso y todos los demás factores combinados, no nos protege de la posible fatiga, incluso otros riesgos. Además de esa parte positiva en la productividad, lógicamente también tiene sus efectos positivos en la versatilidad y movilidad y, por lo tanto, en lo económico, es decir, es mucho más fácil cambiar de ubicación a un trabajador con un PED, que un polipasto u otro mecanismo de ayuda para la manipulación de cargas por ejemplo... Tampoco puede servirnos para modificar la clasificación de un puesto de trabajo con un riesgo NO TOLERABLE a TOLERABLE gracias al uso

de un PED, o no debería ser ese su objetivo exclusivo.

No obstante, como he dicho anteriormente, es una OBLIGACIÓN, pero más allá de ella, debe ser una forma de actuar; la participación, información y formación de los trabajadores y sus representantes y a través de ello, puede ser útil para trabajadores que con ciertas limitaciones, crónicas o transitorias, estos PED puedan servir como ayuda en rehabilitación y poder abarcar un rango de actividad dentro de unas rotaciones y protocolos preestablecidos, pero principalmente desde la

participación, no con acciones punitivas que considero que sólo pueden llevar a una implantación limitada en el mejor de los casos siendo un equipo de trabajo más, cuyos Delegados de Prevención deberán fiscalizar y controlar el uso y mantenimiento.

**Ximo Guerrero Porcar.** Operario de Producción. Titulado Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad de Seguridad, en Higiene y en Ergonomía y Psicología aplicada.



Sede València  
C. Juan de Mena, 18,  
46008 VALENCIA  
Tel. 963 919 147  
Fax 963 924 334

#### INFORMACIÓN. DUDAS. SUGERENCIAS

STM Intersindical Valenciana  
688 927 384  
stm@intersindical.org / fgonz130@ford.com  
www.stm.intersindical.org

## ¿Sabías que...?

**La Reforma Laboral, aprobada por el PP en el año 2012, permite que te despidan por absentismo laboral justificado, en los siguientes casos:**

Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas (BAJAS) pero intermitentes:

-Que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos y el 5% en los 12 meses anteriores.

o Ejemplo:

▪ Si en dos meses hay 40 días laborales y fallamos 8 ya cumplimos el 20%. Y además en los 12 meses anteriores hubieran 218 jornadas laborales, con 11 días de faltas cumpliríamos el requisito del 5%.

-O que alcancen el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

o Ejemplo:

▪ Si en 4 meses hay 80 días laborales y fallamos 20 estaríamos dentro del 25%.

**Pero ojo, NO cuentan como faltas de asistencia los siguientes casos:**

- Baja por enfermedad que dure más de 21 días consecutivos.
- Bajas por accidente no laboral.
- Huelga legal.
- Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo.
- Maternidad, riesgo durante el embarazo, la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad.
- Licencias y vacaciones.
- Bajas derivadas de violencia de género.
- Tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.



