



## Bones vacances!

*Podrán cortar todas las flores, pero jamás podrán detener la primavera*



■ **Actualitat Ford**  
p. 2-3

■ **Sobre los ritmos  
de trabajo  
extenuantes**  
p. 4

■ **Novedades  
en licencias  
retribuidas**  
p. 7

## ACTUALITAT FORD

**H**an sido once meses de ansiosa espera, pero al fin llegó nuestro descanso estival. Once meses sufriendo inhumanas cargas de trabajo que están dañando nuestra salud. Once meses han pasado pero seguimos sufriendo el mismo calor en las plantas de producción, mientras los que deciden no invertir para solucionar el problema tienen sus oficinas a agradables y refrescantes temperaturas. Once meses viendo como la avaricia empresarial y el ninguneo a su plantilla sigue sin tener fin. Viendo cómo se desprecia a la plantilla de Motores al negarles un servicio taxis compartido para trasladarlos al trabajo y que apenas hubieran supuesto un gasto 3 ó 4.000 euros., a pesar de haber sufrido dos ERTes (perdiendo el 20% de sus salarios durante meses) y variado sus vacaciones de agosto por interés de la empresa. Y unos tristísimos once meses más viendo y sufriendo el goteo incesante de despidos arbitrarios e injustificables, basados en falsas y ofensivas acusaciones que deberían avergonzar a quienes los promueven o/y deciden.

Pero a pesar de todo ello, ahora llega el tiempo del merecidísimo relax, el tiempo para desconectar y disfrutar de nuestras familias y amistades. Más pronto que tarde llegaran otros tiempos, porque "podrán cortar todas las flores, pero jamás podrán detener la primavera".

La sección sindical del STM en Ford os desea las mejores vacaciones y os recuerda que si, desgraciadamente, caéis enfermos o sufrís un accidente, debéis enviar vuestros partes de baja por correo certificado a Ford (**Ford España SL. Departamento de nóminas. Polígono industrial S/N CP 46440 Almussafes-Valencia**).

### "Yoismo"& Egocentrismo

Dícese de aquellas personas u organizaciones que creen todo gira en torno a ellas o gracias a ellas. Además, también suelen apropiarse de méritos que no les pertenecen, o no solo les pertenecen a ellos. Ejemplos, tendríamos cientos, pero sirvan como muestra los siguientes. En este caso nos centramos en el "Yoismo" de UGT:

- Se presentan como únicos garantes del empleo y la fijeza de las y los eventuales, pero resulta que los

hechos y la hemeroteca demuestra que no es así.

- \*Convenio 2009-2013: UGT dejaba como eventuales a entorno 1.000 compañeras/os, pero el resto de sindicatos, con el apoyo de la mayoría de la plantilla, ganamos un histórico referéndum y conseguimos que todas y todos ellos se quedaran fijos.
- \*Fijeza de las compañeras y compañeros que entraron desde el 2013: STM lleva luchando desde el primer día por la fijeza de todos y todas las eventuales, no solo en múltiples reuniones de la Comisión Consultiva y en el Comité de Empresa (las actas están para demostrarlo), sino también exigiéndolo en cada reunión bilateral o foro en el que nos es posible.
- Se atribuyen el mérito del cambio del pésimo calzado de seguridad y el asfaltado de los parkings, pero el STM lleva años denunciándolo y exigiéndolo en el Comité Central

de Salud y también en el subcomité de Montaje. Actas de estos Comités de hace más de dos años, que ponemos a vuestra disposición, así lo demuestran.

- Reforma de vestuarios: la hemeroteca demuestra de nuevo que el STM no ha cesado de exigir dicha reforma, en todos los foros y comités pertinentes. Además, hemos hecho infinitas órdenes a mantenimiento y también denuncias a inspección, para presionar y lograr los WCs de planta y vestuarios que nos merecemos.
- También parece ser que ahora les preocupa que los empleados/as, prácticamente no tengamos descuento en la compra de vehículos Ford. Sin embargo, cuando durante las negociaciones del Acuerdo/convenio "Horizontes 2020s" el STM pidió que este Acuerdo garantizara un descuento real, UGT permaneció en silencio.
- También presumen del ERTE que

#### 12.8 El Sr. Ferrando Moya solicita que:

12.8.1 Se creen más plazas de aparcamiento para las motocicletas.

12.8.3 Solicita se repare el asfalto que se encuentra en mal estado en los parkings así como en los alrededores de la planta de Pintura.

#### Acta del Comité Central de Salud del 15/06/17.

#### 12.4 J. Moreno solicita:

- Climatización de área puntuales en períodos de NO producción. J.A. Perez explica como se puede solicitar para una zona concreta.
- Calzado de seguridad más cómodo.

#### Acta del Subcomité de Salud de Montaje del 25/09/17. Hay otras actas, como la del 23/05/16 (C. Central de Salud), donde también solicitamos el cambio de calzado.

13.1 J.T. Jimenez requiere realizar una acción extraordinaria por las deficiencias en el suministro de agua caliente y propuso que se estudiara la posibilidad de la renovación de las instalaciones, al mismo tiempo solicita que se retomara las revisiones periódicas de vestuarios. S. Morado comentó que se aumentara el preventivo para asegurar el agua caliente en los vestuarios.

#### Acta del Subcomité de Salud de Montaje del 26/04/16

#### 12.3 J. Moreno solicita:

- Tapar claraboya mezzanine porque en época estival la temperatura es muy elevada.
- Aumentar el número de duchas en el vestuario de mujeres. Informan sobre 20 mujeres por turno para 3 duchas. El ratio legal es: 1 ducha por cada 10 mujeres.
- Solicita mejora ergonómica en los puestos de MLV: premontaje motor arranque donde tienen que empujar a mano los carros. El punto se traslada a MPL y los responsables de MLV.

#### Acta del Subcomité de Salud de Montaje del 28/11/17

firmaron para Motores e incluso dicen no entender porque no firmamos el resto de sindicatos. Entendemos que es una pregunta retórica porque es triste, a la par que curioso, que presuman de haber firmado un ERTE en el que la plantilla afectada perdió un 20% de su salario. En el último ERTE que firmó el STM cobramos el 100% del salario y además la empresa se comprometía a pagar los días de desempleo consumidos, en caso de despido.

Así que, compañeras y compañeros dirigentes de UGT en Ford, lecciones las justas. Menos "Yoismo" y egocentrismo y un poco más de humildad y reconocimiento a la plantilla y al trabajo del resto de organizaciones sindicales.

### **Compañero despedido: yo si te creo!**

Años trabajando en Ford. Años cumpliendo con todas y cada una de las exigencias de mis mandos. Años aguantando ritmos abusivos e insufribles presiones. Años tragando con horas de formación, tras una ya agotadora jornada. Años malcomiendo en menos de 15 minutos, mientras los mandos se toman el tiempo que estiman.

Si, años gastándome una parte importante de mi sueldo en fisioterapeutas y tomando antiinflamatorios como si fueran caramelos, para aguantar el dolor que me producen las lesiones musculares de origen laboral. Años de Redbull y Monster, para soportar lo insoportable. Años de rabia y dolor al ver que, a pesar de darlo y tragar con todo, nunca es suficiente y solo se acuerdan de uno para reñir, abroncar y exigir, y nunca para ese 99.9% de las ocasiones en las que realizo a la perfección las decenas de miles de tareas que semanalmente realizamos.

Años con la esperanza de que algo cambie, que la carga de trabajo sea más humana y soportable. Años recibiendo mensajes en mi tiempo de ocio y descanso, en el grupo de wasap del trabajo (aún me pregunto el por qué). Años de apoyo mutuo entre los compañeros/as de grupo...

Pero, un día estás trabajando y viene

tu mando y te dice que te han abierto un expediente y dos días después te notifican el despido. ¿Motivos? Eso quiero yo, que me expliquen los motivos a mí y a mis compañeros de grupo, que son los que me conocen y día a día han visto como cumplí en lo que se me pedía. Mi carta de despido, y la de la inmensa mayor parte de los despedidos en los últimos tiempos, es una carta que no contiene más que falsedades del tipo: "no sigue el procedimiento FPS", "no tiene una participación activa en los grupos de trabajo", "trabaja con desidia", "disminuyó su rendimiento" ...

Tienen la cara dura de decir que se me avisó de estos hechos para que corrigiera, pero solo me queda preguntar a esos mentirosos miserables, cuando y como lo hicieron. Que me/nos digan cuando fue el aviso, donde está el aviso verbal o por escrito. NO, no tienen pruebas ni respuestas, ni para mí ni para muchos otros compañeros que también fueron despedidos recientemente. Es todo radicalmente falso, pero a pesar de ello decenas de compañeros, en los últimos meses, estamos en la calle.

Necesito, anhelo, una respuesta de la empresa. ¿Por qué a mí? ¿Qué malo hice? ¿De verdad pueden mentir tan vergonzosa e impunemente? ¿Saben que no solo han destrozado mis expectativas de vida, sino las de mi pareja e hijos? ¿Han pensado en la situación que me dejan a mí y mi familia, SIN MOTIVO alguno?

Todos me dicen que esto pasará, que de nuevo brillará el Sol, pero de momento solo "brilla" la rabia y la incompreensión más absoluta. Saldré adelante, lo sé, pero lo que es seguro es que jamás podré perdonar a quien mintió sobre mí y sobre mi profesionalidad, a quien destrozó mi proyecto de vida. MI-SE-RABLEEEESS!

UN RUEGO A LA PLANTILLA DE FORD: los que trabajaban cerca de cualquiera de los muchos que estamos siendo despedidos con motivos falsos y espurios, saben la verdad y creen en nosotros. Pero sabemos que la empresa utiliza los métodos mas sucios para intentar esconder/justificar sus vergüenzas. Así, hacen correr rumores falsos a través de sus "correveydiles". Hoy soy yo, ahora somos nosotros, pero mañana puedes ser tú. Nunca justifiques que

le destrocen la vida a un compañero, máxime de manera tan absolutamente injusta.

### **Máquinas expendedoras**

Antes del cierre de los comedores, como bien recordareis, cuando una maquina se tragaba el dinero sin darnos el producto, rellenábamos un papel, lo dejábamos en la máquina y a los días nos devolvía nuestro mando el papel firmado y con ese papel, en el comedor, nos devolvían nuestro dinero.

Pero una vez que cerraron los comedores, dejaron de darnos también ese servicio y, con ello, el dinero que se nos tragaban las maquinas, se lo quedaba la empresa de vending.

Pero el STM no lo aceptó y recientemente conseguimos que Ford obligue a la empresa propietaria, a establecer un mecanismo para devolvernos el dinero que pagamos por productos que no obtuvimos.

Ahora hay sobre visibles en todos los sitios donde hay máquinas expendedoras. Hemos de rellenarlos con los datos que nos piden y días después nos devolverán el dinero a través de los mandos.

También hemos hablado con la Dirección acerca del excesivo precio de los productos de estas máquinas. Incluso le mostramos una comparativa con los precios, en máquinas expendedoras de otras empresas o centros, hospitales, etc.

No logramos entender cómo es posible que rechacen alternativas a la empresa actual de vending, cuando hay otras que ofrecen mejor servicio (adaptación de las áreas y hasta dos microondas en todos los sitios donde hubiese máquinas, entre otras cosas) y precios bastante más baratos.

Además, solicitamos que atendiendo a las recomendaciones que se nos dan desde los servicios médicos de la empresa y también desde Conselleria de Sanidad, Ministerio, etc., estas máquinas expendedoras nos ofrezcan más productos sanos y menos azúcares y grasas saturadas.

## Sobre los ritmos de trabajo extenuantes

Por Carlos Naranjo

Todas y todos los que trabajamos en la planta de montaje y en cadena, o alguna vez lo hemos hecho, somos conscientes de que son de los puestos más duros y exigentes. No pongo en duda el esfuerzo y sacrificio que realizan el resto de compañeras y compañeros de las otras plantas, estoy convencido de que nuestros patrones hacen lo posible por sacar la máxima rentabilidad posible de nuestra jornada de trabajo. La única experiencia que tengo es en la cadena de montaje desde hace más de tres años y todos los indicios me hacen pensar que la cadena de montaje es de las más duras experiencias.

Desde que empecé a trabajar el objetivo de la empresa era elevar el número de coches al día, al principio 250 coches era más o menos el máximo de la jornada, pero aquello fue aumentando hasta establecerse en 340 aproximadamente. Además de la velocidad de la cadena, aumentan las operaciones, tal vez dos o tres más, lo que es suficiente para hacerme ir al 100% en muchos puestos durante toda la jornada. En ocasiones llegas a no probar agua porque te arriesgas a parar o perder la ventaja que coges para imprevisos.

Pero esto no queda aquí, cada cierto tiempo o con la llegada del nuevo modelo

se realizan rebalances para ajustar aún más el proceso, añadiendo operaciones para reducir operarios o para añadir valor al vehículo. A pesar de ir ya al límite se incrementa el ritmo y la carga de trabajo y a la vez la presión de los encargados respecto a cualquier parada. Con el gran número de temporales que éramos, la empresa presionaba fácilmente haciéndonos tragar lo intragable de manera casi indefinida, da igual lo que añadan.

A primera vista podríamos decir que nosotros somos los culpables pero, en mi opinión, somos los últimos responsables. Los verdaderos responsables son los delegados de UGT, que controlan y paralizan con su mayoría absoluta la Comisión de Métodos y Tiempos. Esta comisión debería hacer un estricto examen y control a pie de línea, poner en común las opiniones y quejas de los tres turnos que trabajan en dichos puestos y por último exigir a la empresa crear puestos, reducir la velocidad, llevar un control férreo de la mezcla. Sin olvidar la neutralización de las presiones cuando se realiza una parada.

Lo que ha ocurrido es que con su inacción y pasividad nos hacen creer que los ritmos de trabajo son normales y que no hay nada que rascar. La experiencia coti-

diana es que sirve de poco o nada comentarles algo. Lo peor es que en ocasiones te animan a que pares la línea tú, es decir, que atajes tú el problema y no él, entonces ¿para qué elegimos representante sindical?

En mi humilde opinión, para empezar a cambiar de verdad nuestras condiciones laborales diarias y trabajar a ritmos sanos que reduzcan las posibilidades de lesiones o el desgaste acelerado de nuestro cuerpo necesitamos elegir delegados sindicales combativos y comprometidos fielmente con los intereses de la gran mayoría de la plantilla de Ford y preocupados incluso por las condiciones de nuestras compañeras y compañeros de las subcontratas. En las elecciones sindicales del año que viene tenemos una oportunidad excelente de cambiar las tornas y apuesto a que las compañeras y compañeros del STM son la mejor opción.

**Carlos Naranjo** lamentablemente sumó su nombre, el pasado 27 de junio, a una vergonzosa e injusta lista de compañeros despedidos. Los motivos que aduce la empresa son falsos y así se demostrará en el juicio. Es decir, se demostrará que fue un despido fraudulento y que podía ser un importante cuadro sindical del STM (sindicato al que está afiliado hace meses y en el que milita y participa activamente). Carlos trabajaba en la cadena de montaje (línea B2) en el turno de noche.

## ¿Sabías que...?

Las horas extraordinarias son voluntarias, no se te puede obligar a realizarlas. En Ford existen tres tipos de horas extraordinarias: De Formación, de Producción (A) y el Resto (B). Si haces horas extraordinarias, excepto si son horas de formación, puedes a tu elección decidir entre:

1- **Cobrar el 100% de su valor**, según la Tabla Salarial y el grado que tu tengas. La tabla salarial la puedes encontrar en el siguiente enlace a nuestra web: [http://stm.intersindical.org/doc/ford/tabla\\_l\\_2018.pdf](http://stm.intersindical.org/doc/ford/tabla_l_2018.pdf)

2- Manifiestar a tu mando que prefieres **disfrutarlas en tiempo de descanso compensado**. Así tus horas extras no las cobrarás en ese momento y se van acumulando en un contador individual a tu nombre. Cuando sumes 7,45 horas, habrás generado un día de descanso adicional que podrás disfrutar en acuerdo con tu mando (Al igual que hacemos con nuestros dos días individuales de vacaciones). **Además, cobrarás una cantidad de dinero por cada hora extraordinaria realizada**, que varía dependiendo de varios factores (salario bruto anual, antigüedad, ...) \*.

\*Si quieres calcular la cantidad exacta que cobrarás por cada hora extra, además del día libre, debes hacer lo siguiente: **Suma tu salario bruto anual, más tu antigüedad anual y la gratificación especial** y la cantidad resultante la divides por las horas laborables totales del año (este 2018 son 1666.25 horas). Esa cantidad que te sale le restas del precio de la hora extra. El resultante de esa operación, es lo que cobrarás por cada hora, además del día libre.

A modo de ejemplo y aproximadamente, un grado 5 que eligiera tiempo de descanso compensado, en un sábado de producción extra, además del día libre cobraría 7.1 euros por cada hora.

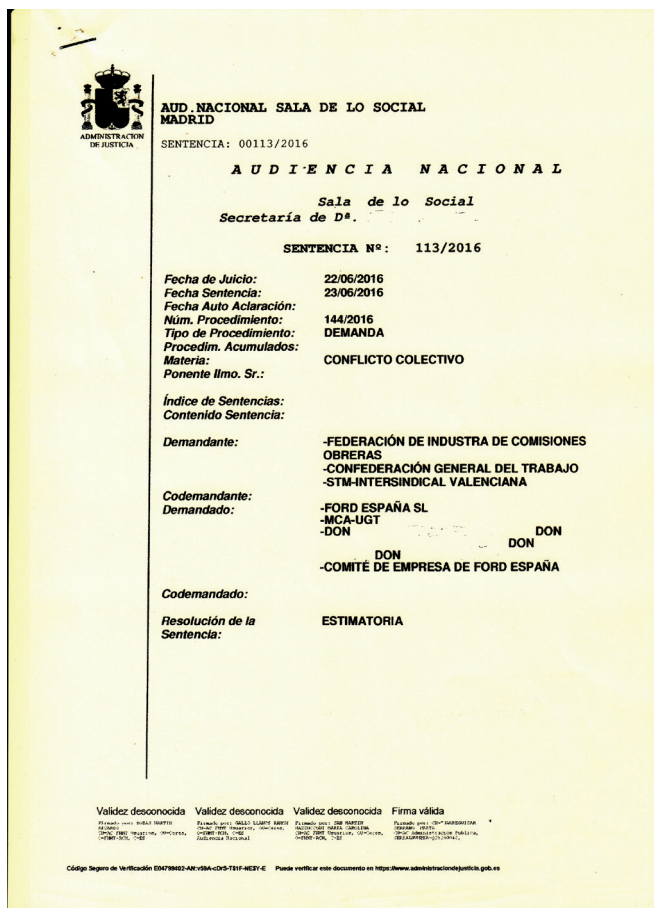
# Dime de que presumes....

En su hoja informativa del 2 de julio, sorprendentemente la dirección de CCOO en Ford pretende atribuirse el protagonismo y la victoria judicial en los atrasos del IPC del 2015 (cuando UGT firmó un acuerdo con la empresa que suponía que teníamos que devolver el 0.7% de nuestro salario anual).

Quizás piensan estos dirigentes que pueden mentir impunemente porque el STM y la plantilla ni leen ni se informan. Pero las mentiras tienen las piernas muy muy cortas.

Queriendo ser bien pensados, les otorgamos el beneficio de la duda y pensaremos que el nuevo Secretario General (S.G.) de la sección sindical, que lleva entorno a un año, está desinformado y desconoce el proceso. No obstante, lo tenía tan fácil como hablar con su predecesor en el cargo. Este le hubiera confirmado que el primer sindicato que en la mesa negociadora le dijo a la empresa que denunciaría, si nos quitaban ese dinero, fue el STM.

Como ya contamos en revistas anteriores, y en la información que pasamos durante el proceso, tras esa reunión de la Mesa negociadora nos reunimos los entonces Secretarios Generales de CGT y CCOO (Mariano Bosch y Miquel Rosaleny, respectivamente) y nuestro Portavoz Paco Gonzalez. En esta reunión acordaron hacer una denuncia conjunta de las tres organizaciones y así lo hicimos semanas después ante la Audiencia Nacional (AN).



## Reproducción de la demanda ante la Audiencia Nacional (sobre estas líneas), presentada por CCOO, CGT i STM-iv, y el fallo del Tribunal Supremo (bajo).

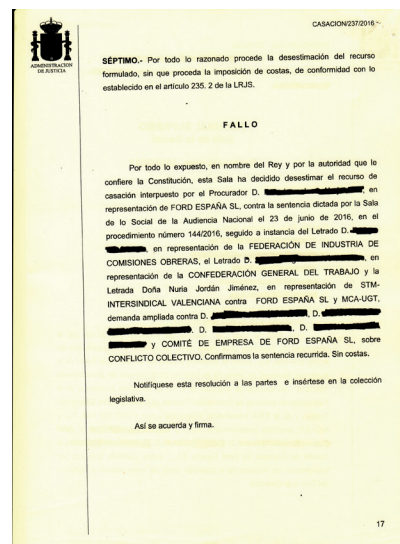
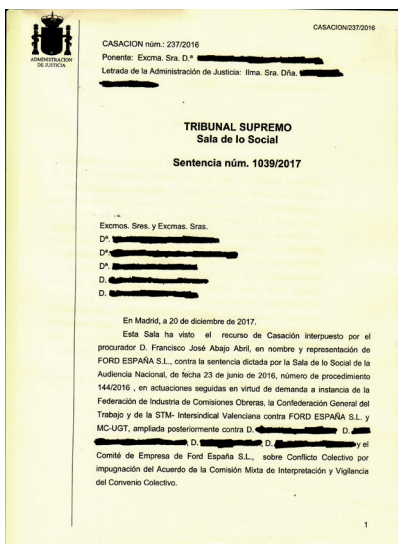
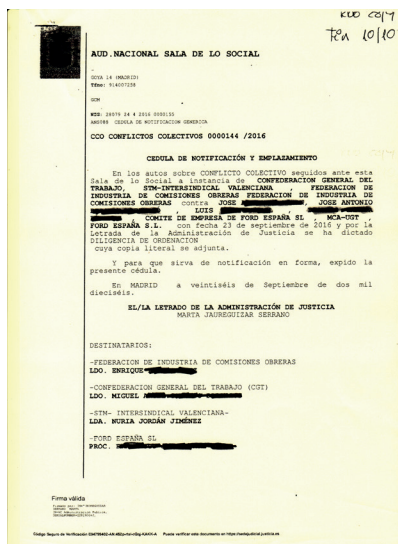
En los recortes, bajo estas líneas, se puede comprobar que constan como demandantes los tres sindicatos por igual. Pero si queréis recordar o conocer aquel proceso, podéis verlo en este enlace a nuestra web [http://stm.intersindical.org/doc/ford/noticia\\_ipc.pdf](http://stm.intersindical.org/doc/ford/noticia_ipc.pdf) y la senten-

cia definitiva del Tribunal Supremo en [http://stm.intersindical.org/doc/ford/sentencia\\_ipc\\_2015.pdf](http://stm.intersindical.org/doc/ford/sentencia_ipc_2015.pdf)

Estaría bien que los responsables de CCOO en Ford, aclararan por qué faltan a la verdad en sus hojas informativas, pero sinceramente no esperamos nada parecido. Los precedentes así nos lo indican. De hecho, llevamos casi un año esperando a que nos expliquen porque han cobrado los más de 400 euros que el STM ganó en solitario en el Tribunal Supremo, por ayuda por comida (tras 4 años de lucha sindical y judicial), siendo que ellos en el juicio pidieron al juez que NO estimaran nuestra

demanda e incluso sacaron hojas defendiendo eso mismo días antes del juicio.

¡Mamma mía, si, si, eso lo hicieron y hacen quienes dicen defender los derechos de su afiliación y la plantilla!



## DRETS LABORALS

# Intersindical considera que l'Acord no aporta solucions a la precarietat del mercat laboral

Pel sindicat el text del IV Acord Estatal per la Negociació Col·lectiva, si no va acompanyat de la derogació total de les reformes laborals, no passarà de ser una simple declaració d'intencions

El pre-acord al qual es va arribar, el passat dia 25 de juny, entre les patronals CEOE i CEPYME i els sindicats CCOO i UGT, en el marc de les negociacions de l'Acord Estatal de Negociació Col·lectiva (AENC), que té una vigència de tres anys, contempla, a grans trets: uns increments salarials del 2%, més un 1 % vinculat al compliment d'objectius indefinits, l'establiment d'un salari mínim de 14.000 € anuals, l'abordatge de la vigència dels convenis col·lectius en els períodes de negociació per la seua renovació, les condicions laborals en els supòsits de subcontractació de treballadors i treballadores i l'alternativa d'una reducció de la jornada laboral a l'acomiadament en els casos de dificultats econòmiques de l'empresa.

Unes propostes que no poden resultar positives perquè l'acord no és vinculant i ho supedita tot a la negociació dels nous convenis col·lectius i és, ací, precisament, on rau el problema de la seua aplicació pràctica.

Com ja és ben sabut, amb l'aprovació de la reforma laboral de 2012, els convenis col·lectius vigents deixaren de tenir un caràcter vinculant, oferint a l'empresari la possibilitat de despenjar-se dels mateixos i desregular la relació laboral, prioritza els convenis d'empresa sobre els sectorials o territorials i no obliga a negociar la renovació dels convenis col·lectius que han exhaurit la seua vigència. Aquesta nova situació en la regulació del mercat laboral ha donat peu, no sols a la precarització generalitzada

de les condicions laborals, sinó també a un bloqueig en la negociació col·lectiva, com així venen denunciant públicament als darrers anys el mateixos agents socials que, ara, signen aquest acord a l'espera de la seua ratificació pels òrgans sindicals.

Si aquesta és la situació de partida, res fa pensar que, si no hi ha una reforma en profunditat del marc legal imposat per les reformes laborals, canvie la dinàmica de la negociació col·lectiva i

## L'Acord és una renúncia sindical a millorar les condicions laborals

puguen fer-se efectives les propostes incloses a l'Acord. Supeditar les millores laborals i la negociació a la predisposició i bona voluntat de la patronal, amb tots els respectes, és un exercici d'ingenuïtat que ratlla l'esperpent.

És per això que, Intersindical Valenciana considera que, aquest acord és una simple declaració d'intencions que comporta, implícitament, la renúncia de CCOO i UGT a abordar, veritablement, la precarietat del mercat laboral, atacant, directament, els aspectes més negatius de les reformes laborals. Aquest Acord

escenifica una victòria de la patronal front les grans centrals sindicals, en qual no es qüestiona la regulació laboral sorgida d'un moment extraordinari de crisi econòmica i que a hores d'ara, amb uns indicadors econòmics més favorables, no té cap raó per perpetuar-se.

Per últim, entrant en el contingut concret de l'acord i pel que fa als aspectes salarials que, han estat esgrimits com estandard pels interlocutors i els mitjans de comunicació, tampoc pensem que, siga una gran conquesta sindical suggerir uns increments salarials fixes del 2%, sense una clàusula de revisió vinculada expresament a l'IPC, ni tampoc aspirar a salaris mileuristes, quan no fa tant de temps el terme mileurista era sinònim de precarietat. Tot això, suposant que els nous convenis es facen ressò de les recomanacions de l'Acord.

Vist allò que hem exposat, no podem per més que qualificar aquest IV Acord Estatal per la Negociació Col·lectiva, com una renúncia sindical a millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores, superant el paradigma de la crisi econòmica com a justificació per la retallada brutal dels drets laborals que hem patit als darrers anys. Seguim en un context en el que la patronal continua imposant els seus criteris, sense que el malestar social es canalitze sindicalment cap a una mobilització general que cappingre la precarietat laboral, aconseguint la derogació de les reformes laborals que, constitueixen, al cap i a la fi, l'origen del problema.

### Artículo 30.- Antigüedad. -

Es el complemento salarial de índole personal que percibe el empleado en función de su vinculación en el tiempo a la empresa, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base real.

Cuantía mensual aproximada por cada quinquenio, en este año 2018:

**Grado 5= 59.09 euros.**

**Grado 6= 64.05 euros**

**Grado 7= 67.88 euros**

Dicho complemento comenzará a devengarse en la nómina del mes en que se

cumpla el quinquenio.

**NOTA:** la fecha de tu antigüedad la puedes ver en la parte superior izquierda de tu nómina (justo debajo de donde está tu nombre)

**Permisos retribuidos** En rojo las novedades. No dudeis en consultarnos cualquier duda.

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 + 5 semanas ininterrumpidas	4 días + 5 semanas ininterrumpidas	5 días + 5 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 CONSECUTIVOS MIENTRAS DURE EL INGRESO	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 A COMPUTAR DESDE PRIMER DÍA LABORABLE	—	—	Certificado de defunción y prueba de parentesco.

## CCOOntradictorio, sinónimo de inCCOOherente

Dícese de aquellas personas u organizaciones que dicen una cosa, pero actúan de manera contraria. Si, esta es una de las definiciones que el diccionario nos da de cualquiera de estas palabras sinónimas.

Hay muchas más palabras sinónimas de estas dos, pero sin duda alguna los compañeros de la Dirección de CCOO en Ford, dada su larga experiencia en este tema, son quienes más podrían aportar.

Si, si, nos referimos a esos que en un juicio se pronuncian en contra de que la plantilla cobre mas de 400 euros, pero después ellos (los delegados de ccoo) si ponen la mano y los cobran. Si, nos referimos a esos que culpabilizan y llama incoherente a la plantilla cuando les sale "rana" un referéndum (horizontes 2020s). Si, nos referimos a esos que presentan una denuncia conjunta y en-

**Prefieren mentir y menospreciar en sus hojas informativas, atribuyéndose falsos méritos y acciones, antes que patearse las líneas**

tre iguales, con STM y CGT, pero luego sacan una hojita informativa intentando apropiarse de la victoria en el T. Supremo.

Si, nos referimos a esos que prácticamente están desaparecidos, pero luego pretenden pasar por ser cabeza de león. Ellos prefieren mentir y menospreciar en sus hojas informativas, acusando al resto de sindicatos de mirar "hacia otro

lado" y atribuyéndose falsos méritos y acciones (por los que el STM pelea y da la cara cada día), antes que patearse las líneas, atender a la plantilla en el día a día o enfrentarse a la Dirección cuando es necesario.

Pretenden transmitir que confrontan con la empresa y que son la oposición y la alternativa al sindicalismo de UGT, pero después van de su mano y definden acuerdos de vergüenza que ni siquiera garantizan el poder adquisitivo en los tres próximos años (después de 10 años de pérdidas salariales). También firmaron los acuerdos que posibilitaron los sábados obligatorios (sin cobrar horas extras), o el que la plantilla nueva tarde 6 años en tener el grado 5 que por convenio tenemos el resto, o los recortes en antigüedad, etc. Son tan tan iguales, que de hecho son los únicos sindicatos que en Ford Almussafes tienen delegados liberados.

Si, así es "dime de que presumes y te diré de que careces"

## STM-Intersindical Valenciana fa una donació al poble sahrauí



El Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall – Intersindical Valenciana ha fet una donació a la Delegació Sahrauí de València producte dels beneficis de la loteria de Nadal. El Sindicat lliura cada any aquests diners a causes solidàries. En ocasions anteriors ho ha fet a la Xarxa Solidària Popular, al Banc d'Aliments de València, al poble cubà, la Plataforma d'Afectades per les Hipoteques o els miners asturians. Enguany ha decidit dedicar una part dels diners recaptats al poble sahrauí, en la persona del delegat sahrauí a València, el company Habibulah, per les inundacions terribles que van patir, fa uns mesos, els campaments de Tinduf (Argèlia) on viuen milers de sahrauís en l'exili.

Aquesta donació ha coincidit amb l'acte de signatura del conveni de col·laboració subscrit entre la Intersindical Valenciana i la Delegació Sahrauí al País Valencià. Un acord que preveu l'impuls entre els legítims representants del Sàhara Occidental i el sindicat.

## Intersindical participa al 3r Congrés del Metall i la Minería de la FSM



El Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall - Intersindical Valenciana (STM) participarà en el 3r Congrés de la Unió Internacional Sindical de Metal·lúrgics i Miners (UISMM) que tindrà lloc a El Caire (Egipte), a els dies 19,

20 i 21 de juliol de 2018. La UISMM forma part de la Federació Sindical Mundial que agrupa a 82 milions de treballadores i treballadors de 92 països del món. Intersindical Valenciana participa com observadora en diversos esdeveniments que organitzen tant la FSM com algunes de les Unions Internacionals Sindicals sectorials, com ara el 3r Congrés Metal·lúrgic i Miner.

La greu crisi econòmica en tot planeta fa que la classe treballadora patisca les conseqüències: acomiadaments massius i atur generalitzat, la retallada dels seus salaris i la pèrdua de drets laborals i socials,

especialment en els països amb polítiques neoliberals. Durant els tres dies del congrés es debatran les estratègies necessàries per enfortir i coordinar el sindicalisme de classe i impedir nous retrocessos per als treballadors i treballadores. També es farà un balanç de la feina dels darrers anys i s'establirà un camí des d'una perspectiva de lluita classista.

El 2013, a Rio de Janeiro, el 2n Congrés de la UISMM va buscar apuntar els camins per a la lluita sindical, però en aquest període van ocórrer fets històrics que ens han obligat a recalculer la ruta necessària per impedir nous retrocessos i aconseguir més èxits. La crisi és greu i exigeix del sindicalisme classista internacional una resposta adequada. Per això, la UISMM planteja per al 3r Congrés que els metal·lúrgics i miners, que sempre van estar en l'avantguarda de la classe obrera, continuen sent la punta de llança en aquests moments.

**Si quieres dar tu opinión o necesitas algo del Sindicato, contacta en el 963 919 147, en el 3112 (Ford) o en**

 Facebook  688 927 384  [stm@intersindical.org](mailto:stm@intersindical.org) / [fgonz130@ford.com](mailto:fgonz130@ford.com)

Si quieres estar informada/o de lo que pasa en fábrica, manda un wasap y/o un correo electrónico, con la leyenda "Quiero recibir información de STM."