

Intersindical

Quaderns de les Treballadores i Treballadors del Metall

Juliol 2011



BONES VACANCES

Salut i força per a gaudir aquestes tres setmanes de vacances, però si heu d'agafar la baixa mèdica, recordeu que heu d'enviar el part de baixa, i els setmanals de confirmació, a:

Ford España SL.

Departamento de nominas.

Polígono industrial S/N 46440 Almussafes- Valencia



STM **INTERSINDICAL**
VALENCIANA

Sindicat de Treballadors del Metall

>3

Conferència europea dels treballadors i treballadores de la indústria del automòbil

>6-7

El teu conveni, els teus drets
Régim general de seguretat social 2011

Almussafes, un valor seguro

Tardaron pero llegaron las noticias y, tal y como esperábamos, Ford Motor Company apostó por Almussafes para la fabricación del Kuga y la furgoneta Connect. Los resultados de nuestra factoría, en cuanto a calidad, compromiso, eficiencia y sobre todo resultados económicos, han sido y siguen siendo de los mejores de las empresas Ford en Europa, y ha salvado las cuentas de la compañía en el viejo continente en innumerables ocasiones. Ese es nuestro gran éxito y esa es la razón de que siga confiando en nosotros, lo que viene siendo "puro capitalismo".

Algunos puede que sigan vendiendo que han sido sus acuerdos lo que ha motivado esta decisión empresarial, pero la realidad que todos conocemos es que lo único que importa a las multinacionales es obtener el mayor beneficio. Almussafes lo dió y por ello nos eligen. Aunque se entienda que quien firmó lo infirmable, quiera ahora apuntarse un tanto que sabe que no le corresponde, porque intentan tapar sus vergüenzas del pasado convenio: firmaron que nos quiten los comedores y en principio renunciaron a que se hiciera hijos a los y las jóvenes, e impe-

dían la jubilación de la gente mayor a los 60 años y atándolos a un año más a la cadena.

Ahora lo importante es que el anuncio de dos nuevos modelos se concrete en importantes volúmenes de producción para lograr recuperar empleo en Almussafes.

Ahora nos vamos a nuestras más que merecidas vacaciones y lo primero es disfrutar, descansar y relajarse. Cuando volvamos el 22 de agosto, será el momento de afrontar de nuevo las eternas batallas del calor en las plantas; los ritmos inhumanos que llevan al agotamiento diario –incluso a la gente más joven–; los encargados que se creen los reyes del mambo y faltan al respeto a jóvenes y a mayores que podían ser su padre o madre; a ciertos monitores que se creen empresa y reprimen a su grupo porque lo hacen trabajar mucho y no colaborar como antes, etc.

Para finalizar, informaros de que nuestra acción sindical sigue dando frutos y el pasado mes de junio Inspección de Trabajo falló a favor de nuestro sindicato en la denuncia que habíamos presentado, por entender que había

una cesión ilegal de trabajadores en la zona llamada "par de apriete" al estar trabajando empleados de la empresa Moncobra con material de Ford, sustituyendo a plantilla de Ford.

Y recordaros que si conocéis a alguien que del 2007 para acá haya cobrado el seguro, que como trabajadores de Ford tenemos (por muerte o invalidez absoluta, con la compañía aseguradora Caser), le digáis que se ponga en contacto con nosotros por las posibles retenciones indebidas, al no respetar Caser el cambio normativo de ese año 07, y que pueden suponer una cantidad muy importante de dinero. De hecho, tras nuestra gestión, hay compañeros a los que les han devuelto varios miles de euros.

Salud y fuerza para disfrutar estas tres semanas de vacaciones, pero si tenéis que coger la baja médica, recordad que debéis enviar el parte de baja, y los semanales de confirmación, a:

Ford España SL. Departamento de nóminas. Polígono industrial S/N 46440 Almussafes- Valencia

Comedores de Ford

La plantilla de Ford lleva disfrutando de su servicio de comedores más de 35 años y a pesar de ser una conquista para todos y todas las usuarias, la empresa continúa atacando periódicamente este derecho irrenunciable, para la inmensa mayoría de la plantilla. Ahora el envite viene cerrando el comedor de oficinas centrales, que no sería de gravedad extrema si los afectados y afectadas continuaran disponiendo del mismo tiempo efectivo para comer.

Pero es más serio e importante, que esa política de reducción de costes implique un empeoramiento del servicio y de la calidad de la comida. Y esto es lo que nos tememos que sucederá si,

tal y como desea Ford, Sodexho reduce plantilla, centraliza la cocina y después la reparte por las diferentes cantinas o comedores.

Por todo ello STM-Intersindical valenciana, rechaza este nuevo envite a uno de nuestros derechos más preciados y mostramos nuestro absoluto respaldo y solidaridad a la plantilla de Sodexho y a su Comité de Empresa. pre-siva y antidemocrática.

Expedientes de Regulación de Empleo (EREs)

Ha pasado bastante más de un año desde que volvieron las últimas personas afectadas por los EREs y sin embargo

tenemos conocimiento de que aun hay decenas de compañeros y compañeras que aun se les adeudan muchos de esos días de Expediente. Es decir, gente afectada a la que se le adeudan cantidades importantes de dinero, por parte de la administración (INEM).

Por ello, si fuiste afectado o afectada, te aconsejamos que compruebes tus nóminas y las percepciones del paro (INEM) de aquellos meses y si tienes cualquier problema, contacta con nuestros delegados, llámanos por teléfono o mándanos un mail a:

stm@intersindical.org

Conferencia europea de trabajadores y trabajadoras de la industria del automóvil



El fin de semana del 28 y 29 de mayo, se celebró en Ámsterdam un conferencia de la industria del automóvil, a la que acudio el STM-Intersindical valenciana, junto a otros sindicalistas del estado español y de Polonia, Italia, Francia, Suecia, Rusia y Estados Unidos, que trabajamos en diferentes empresas del sector.

Los allí presentes pudimos comprobar que los problemas y los ataques que sufre la clase trabajadora, son los mismos independientemente del país o de la multinacional. Por todas las factorías se extienden los ritmos de

trabajo salvajes, con resultado nefasto para la salud de los trabajadores y trabajadoras, la perdida de derechos y los "referendos chantaje". También sufrimos por igual, el sometimiento y la entrega de los sindicatos amarillos o patronales, que obtienen prebendas de sus amos, a cambio de traicionar a la clase trabajadora.

En resumen, escuchar a un compañero o compañera de Polonia, Italia, Francia o cualquier otro país, es oír lo mismo que nos contaría una persona trabajadora de cualquier empresa del sector en el estado español.

Coincidimos también en que esta agresión de las multinacionales y/o mercados, necesita de una respuesta conjunta de la clase trabajadora, independientemente de países y fronteras y dejar de lado las luchas nacionalistas que debilitan a todos los trabajadores y trabajadoras y que fortalecen y benefician a los empresarios sin escrúpulos. Para fortalecernos ante este envite del capitalismo salvaje y desvergonzado, mantendremos nuevos encuentros y estaremos en contacto, para confluir en la respuesta.

Salud laboral & Represión laboral

Los departamentos de seguridad y producción de nuestra factoría deben estar llenos de papeles con nuestras firmas: lecciones de un solo tema de seguridad, listados de charlas de seguridad inexistentes a veces (te dan una fotocopia y firmas su conocimiento), reuniones de seguridad, visualización de vídeos, vídeos cuestionarios ordenador...

Cubrimos ya con nuestras firmas, casi todas las combinaciones de posibles accidentes que puedan ocurrir en el desempeño de nuestros trabajos; pa-

rece ser que nuestra gerencia pretenda así, eludir cualquier responsabilidad en caso de incidente o accidente.

Con las firmas como coartada, la empresa está llevando a cabo una campaña de sanción, dentro de su política de tolerancia 0 en relación a accidentes laborales, en lugar de apostar por orientar, prevenir, controlar el exceso de carga de trabajo, etc.

Una vez más tenemos que decirle a la Dirección de la empresa y a su departamento de RR.HH., que esa política, además de injusta y denuncia-

ble, no es el camino para lograr unas relaciones laborales beneficiosas para plantilla y empresa, sino que más bien crea problemas, perjudica el ambiente laboral, disminuye la implicación de la plantilla y desincentiva iniciativas beneficiosas, no ya para los trabajadores y trabajadoras, sino también para la empresa.

Por cierto ¿qué dice la mayoría absoluta del Comité de Empresa? Silencio es su respuesta.

Període de càlcul de la pensió (Quadre 3)	Darrers 15 anys	Darrers 25 anys
Cotització mínima per cobrar el 100% de la pensió	35 anys de cotització	37 anys de cotització
Cotització mínima per a cobrar una pensió contributiva (50% pensió)	15 anys de cotització	15 anys de cotització
Jubilació parcial	61 anys	Es manté als 61, però la cotització serà íntegra, tant per a relevista com per a la persona relevada.
Jubilació especial als 64 anys	64 anys, i contractació d'un/a substitut/a	Desapareix
Prolongació voluntària de la carrera Increment de pensions en els percentatges	2% anual	> 25 anys cotitzats: 2% <25 i >37 anys cotitzats: 2,75% Cotització completa als 65 o 67: 4% anual

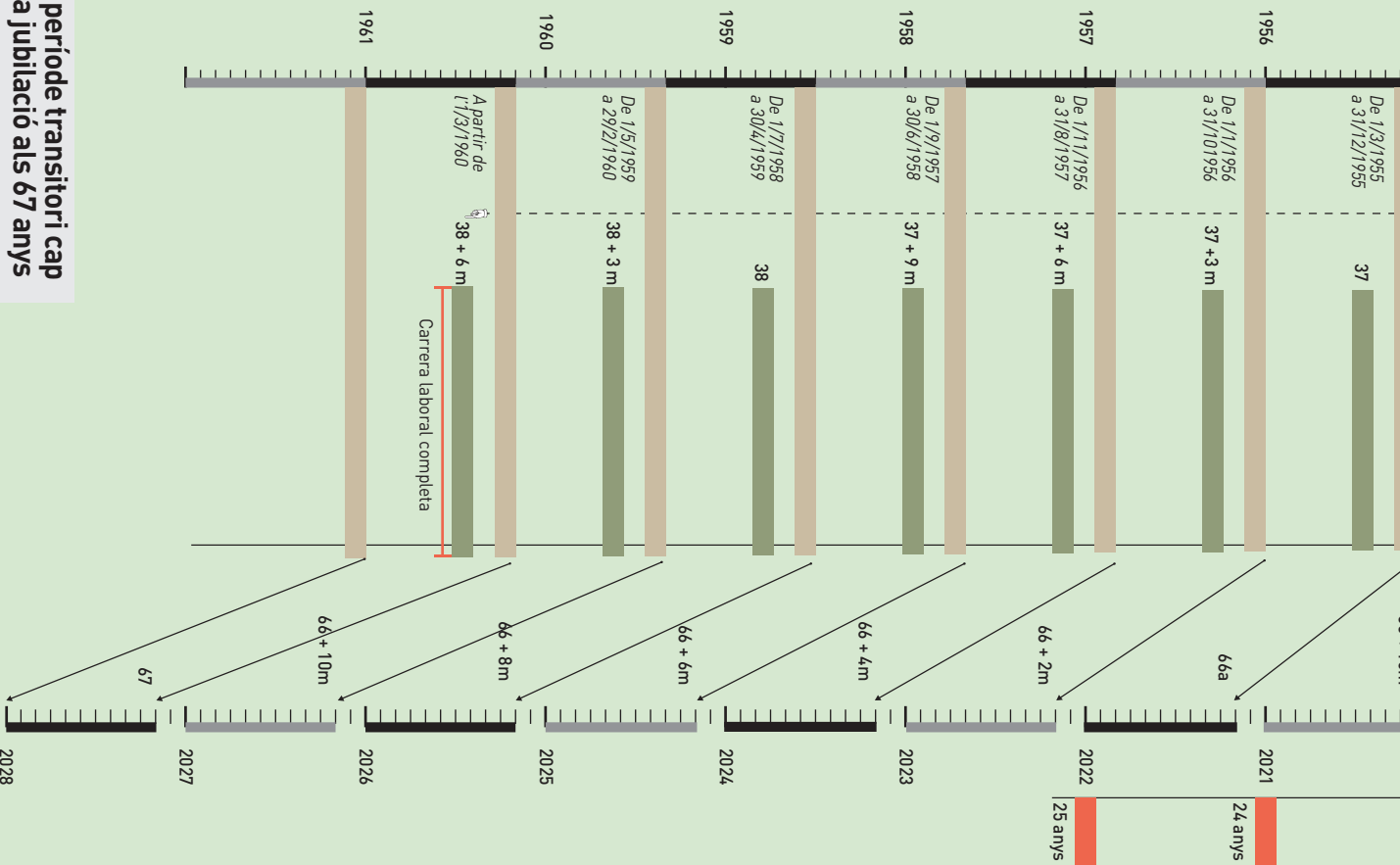
JUBILACIÓ ANTICIPADA

60 anys si has cotitzat abans de 1967, amb una reducció del 8% per any d'anticip
61 anys si s'està a l'atur més de 2 anys, amb una reducció del 7,5% per any d'anticip

Novetats

- **Jubilació voluntària**
63 anys, amb un mínim de 33 anys cotitzats i un 7,5% de reducció per anys d'anticip
- **Temps treballat com a personal becari**
Comptaran un màxim de 2 anys per a calcular els 38 anys i mig.
- **Dones que han deixat de cotitzar per cura de fills o filles**
Podran atègdir 9 mesos per fill o filla, fins un màxim de dos anys (un màxim de tres fills o filles).
- **S'amplien a tres els anys cotitzats per cura de fill/a**
- **Professions penoses**
S'elaborarà un decret que contemple reduccions de l'edat de jubilació a determinades professions per penositat, toxicitat, perillositat, insalubritat i sinistralitat diferencial
- **Integració de règims especials**
S'integraran en el Règim General les persones treballadores per compte al·lié del REASS (agrari) i d'Empleats/des de Llar.

El període transitori cap a la jubilació als 67 anys



NOU RÈGIM DE JUBILACIÓ I PENSIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

No pagava la pena una vaga general per a signar aquest acord

Intersindical

L'Acord signat el 2 de febrer entre el Govern de l'Estat, CCOO, UGT, CEOE i CEFYME suposa una greu retallada de les pensions públiques i, per tant, una regressió en els drets de les treballadores i treballadors. Intersindical Valenciana es va manifestar el mateix 27 de gener, dia en què es va anunciar del principi d'acord, en contra de les mesures de reforma de la jubilació les pensions.

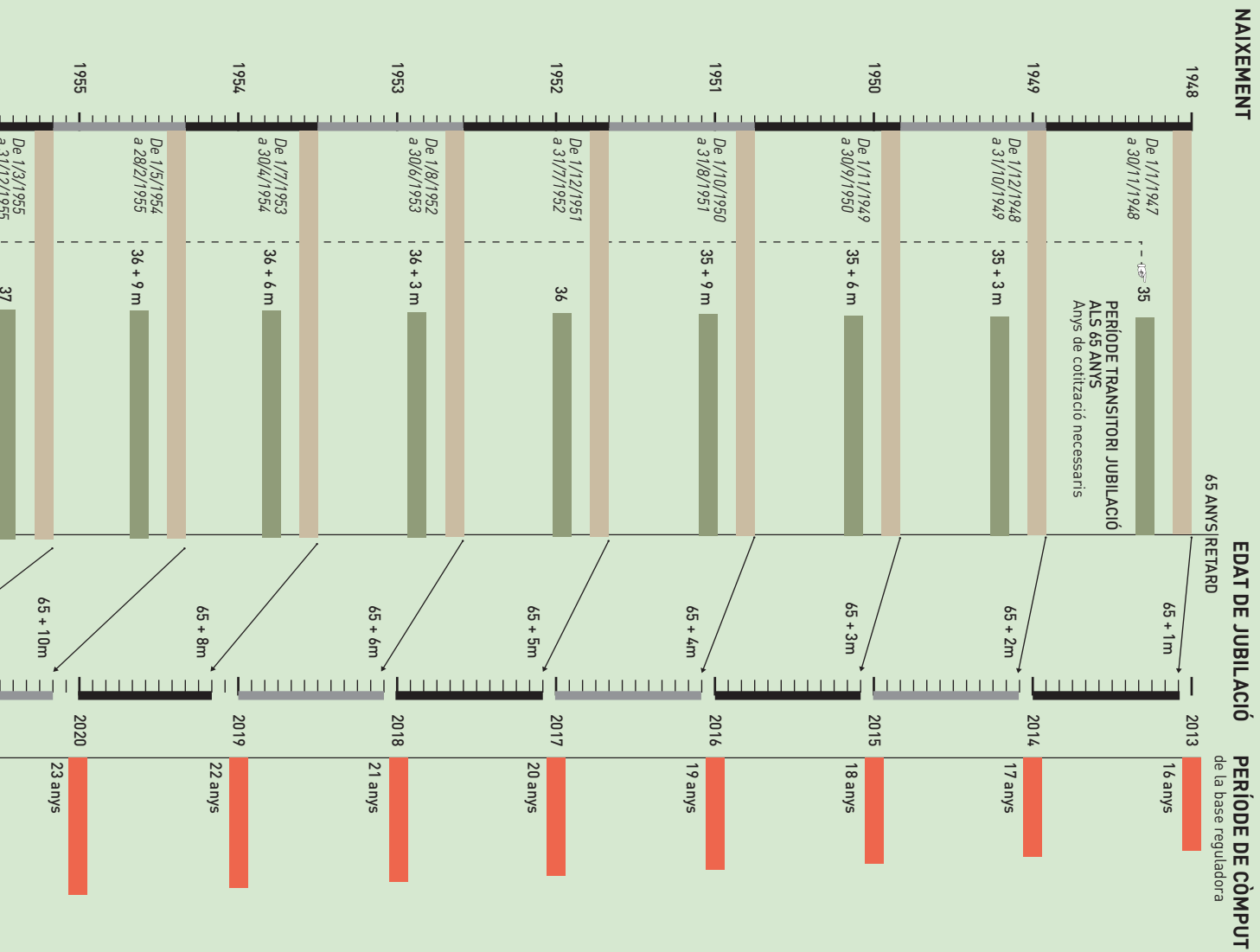
Per a aquesta organització, els termes de l'acord són clarament inacceptables, ja que creu que aquesta reforma només servirà per a endurir l'accés a la jubilació i empobrir les pensions de les futures generacions. A més, no està justificada ni des d'un punt de vista social ni econòmic, ja que el sistema públic de pensions no està en perill.

Per això, Intersindical Valenciana s'oposa amb fermesa a la seua reforma i a les retallades, ja que solament s'hauria d'haver modificat l'actual règim per tal d'augmentar les pensions més baixes per complir els seus compromisos electorals del govern espanyol.

Nou règim de jubilacions i pensions

Segons l'acord de 2 de febrer de 2011

	ABANS DE L'ACORD	DESPRES DE L'ACORD
Edat de jubilació obligatòria (Quadre 1)	65	67
Jubilació als 65 anys amb el 100% de la pensió (Quadre 2):	35 anys de cotització	38½ anys de cotització
Període de càlcul de la pensió	Darrers 15 anys	Darrers 25 anys



Tu convenio, tus derechos

Recuerda que nuestro convenio colectivo, en su artículo 42, nos garantiza entre muchos otros que ya sabéis, los siguientes permisos retribuidos, que son menos conocidos. (ante cualquier duda, contacta con nosotros)

-Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de la consulta con el del trabajo, y se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general. El trabajador deberá presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 16 horas al año.

-Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.

-Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a reducir su jornada laboral en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

-En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho hora después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el

registro público que esté legalmente establecido por Ley.

Artículo 49.- Ayuda por Familiares Minusválidos.-

Los empleados con hijos y/o cónyuge minusválidos o que tengan bajo su tutela a hermanos o cuñados discapacitados así como hijos discapacitados de hermanos del empleado o del cónyuge, que sean calificados como tales por el IMSERSO o el órgano competente de las Comunidades Autónomas, y tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33%, percibirán la ayuda siguiente:

Año 2009 : 794,19 euros

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del Convenio de acuerdo con el IPC real.

No percibirán esta Ayuda los empleados cuyos familiares (los citados en el párrafo primero de este artículo) perciban prestaciones como consecuencia de incapacidad permanente reconocida por la Seguridad Social. No obstante, aquellos empleados que, por tal circunstancia, a la firma del presente Convenio Colectivo ya tuvieran otorgada esta ayuda, la seguirán percibiendo.

Esta ayuda, que se abonará de una sola vez en el mes de Diciembre de cada año, dejaría de abonarse si desapareciera la causa que la originó.

Solamente aplicará la Ayuda a uno de los familiares beneficiarios si ambos fueren empleados de la Empresa.

Artículo 50.D Guarda Legal.D

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella

Artículo 54.- Ayuda de Estudios.-

Para fomentar la formación de los empleados de la empresa se establece un beneficio social, de carácter asistencial, denominado Ayuda de Estudios, que se regula por las siguientes disposiciones:

1. La Ayuda será de aplicación para el plan de estudios vigentes en cada momento y que estén oficialmente reconocidos por el Estado o Comunidades Autónomas.

2. Los estudios que realicen los empleados deberán estar relacionados con su puesto de trabajo o que puedan ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la Empresa.

3. La Ayuda consistirá, en caso de estudios superiores, en el pago de los créditos aprobados durante el curso vigente. La justificación de las asignaturas aprobadas se tendrá que entregar antes del comienzo del curso siguiente.

4. De conformidad con el procedimiento establecido al efecto por la Comisión Paritaria de Formación (Anexo Número Tres (3)), las cuantías máximas para el pago de matrícula y gastos complementarios son las que a continuación se establecen en 2009:

a) Estudios superiores: 719,31 euros
b) Otros estudios; ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos e Idiomas*: 447,19 euros

*Idiomas: Sólo serán reconocidos aquellos cursos de idiomas que se impartan en la Escuela Oficial de Idiomas y centros homologados y reconocidos por el Centro de Formación de Ford España S.L.

5. Se recibirá la ayuda económica en proporción a los créditos conseguidos en cada curso, estableciendo como plazo máximo para superar el total de la carrera el doble de los años recomendados para acabarla.

6. El plazo para solicitar la ayuda de estudios se deberá efectuar antes del 30 de Noviembre de cada curso.

7. Este plus se revalorizará cada año de vigencia del Convenio de acuerdo con el IPC real.

REGIM GENERAL DE SEURETAT SOCIAL 2011

REGIMEN GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2011

TIPOS DE COTIZACIÓN (en %)

Contingencias	Empresa	Trabajador/a	TOTAL
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas extras fuerza mayor	12	2	14
Resto horas extras	23,6	4,7	28,3
Desempleo			
Tipo General	5,5	1,55	7,05
Contrato temp. Jornada completa	6,7	1,6	9,3
Contrato temp. Tiempo parcial	7,7	1,6	9,3
FOGASA	0,2	0,2	
Form. Prof.	0,6	0,1	0,7

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

IMPORTE

Diario	21,38€
Mensual	641,40€
Anual	8.979,60€

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

RÉGIMEN GENERAL	Máxima	3.230,10€
	Mínima	748,30€
AUTÓNOMOS	Máxima	3.230,10€
	Mínima	850,20€
EMPLEADOS/AS HOGAR		748,30€

PLAZOS DE RECLAMACIÓN (desde la notificación)

Salarios	365 días para atrás
Vacaciones	Dentro del año natural
Sanciones y despidos	20 días
Contra resoluciones del INEM, INSS	30 días
Modificaciones de condiciones de trabajo y traslado	20 días

TABLA PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

TABLA I - AÑO 2.011

Personal Obrero y Subalterno

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL	DESGLOSE							H.Extras Producción		H.Extras Resto		OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES						
		D= Día H= Hora	(1) Salario Base	Carencia Incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas Extra Julio y Navidad	Días Laborabl.	Domingos y Festivos	Días Laborabl.	Domingos y Festivos	PERSONALES			DE PUESTO			
													Antigüedad		Plus de Noc-turnidad	Plus Turnos Especiales			
		Día	Mes	Pagas Julio y Navidad	Por hora	Sab.	Dom.	Fest.											
1	23.574,03	D H	32,26 4,1626	25,56 3,2981	4,78 0,6168	4,78 0,6168	4,78 0,6168	952,39	21,13	24,14	17,16	19,61	1,64	49,90	24,19	1,9051	7,62	8,53	9,49
2	23.843,10	D H	32,61 4,2077	25,83 3,3329	4,85 0,6258	4,85 0,6258	4,85 0,6258	963,26	21,36	24,41	17,36	19,84	1,66	50,46	24,46	1,9266	7,62	8,53	9,49
3	24.155,46	D H	33,05 4,2645	26,19 3,3794	4,90 0,6323	4,90 0,6323	4,90 0,6323	975,88	21,64	24,73	17,58	20,10	1,68	51,11	24,78	1,9510	7,62	8,53	9,49
4	24.421,39	D H	33,40 4,3097	26,48 3,4168	4,96 0,6400	4,96 0,6400	4,96 0,6400	986,62	21,87	24,99	17,78	20,32	1,70	51,66	25,04	1,9725	7,62	8,53	9,49
5	25.369,53	D H	34,68 4,4748	27,51 3,5497	5,16 0,6658	5,16 0,6658	5,16 0,6658	1.024,93	22,70	25,95	18,47	21,11	1,76	53,63	26,00	2,0474	7,62	8,53	9,49
6	27.541,91	D H	37,68 4,8619	29,86 3,8529	5,59 0,7213	5,59 0,7213	5,59 0,7213	1.112,69	24,61	28,13	20,05	22,91	1,91	58,15	28,19	2,2204	7,62	8,53	9,49
7	29.222,31	D H	39,98 5,1587	31,68 4,0877	5,93 0,7652	5,93 0,7652	5,93 0,7652	1.180,58	26,09	29,81	21,27	24,31	2,03	61,65	29,89	2,3534	7,62	8,53	9,49
8	30.122,39	D H	41,18 5,3135	32,65 4,2129	6,13 0,7910	6,13 0,7910	6,13 0,7910	1.216,94	26,88	30,71	21,93	25,06	2,09	63,52	30,79	2,4254	7,62	8,53	9,49
9	31.480,79	D H	43,06 5,5561	34,11 4,4013	6,40 0,8258	6,40 0,8258	6,40 0,8258	1.271,82	28,07	32,08	22,92	26,19	2,18	66,34	32,16	2,5328	7,62	8,53	9,49
10	10.500,09	D H	14,37 1,8542	11,38 1,4684	2,13 0,2748	2,13 0,2748	2,13 0,2748	424,20											

Estas tablas recogen la jornada teórica para 2.011 de 1.666 horas 15 minutos de acuerdo con el Artículo 15 del vigente Convenio. Estas tablas reflejan un incremento del 1,0% respecto a los salarios de 2.010.

(1) Devengable todos los días naturales (365 en 2.011)

Jornades contra la repressió sindical



Jornades contra la repressió sindical

Els passats 24 i 25 de juny es van celebrar a Vigo unes jornades contra la repressió sindical. En aquesta trobada a la que acudim organitzacions de tot l'estat, i també de Portugal, debatem i intentem concretar accions per a frenar i denunciar la repressió sindical que moltes organitzacions sindicals i els seus representants pateixen. Aquesta repressió és més significativa quan major és l'oposició a les mesures aprovades pel govern, a dictat dels mercats. Ens estem trobant amb sindicalistes que no han atemptat, ni han agredit ningú i per a qui es demana condemes de fins a 6 anys de presó; fins i tot a alguns se'ls aquesta aplicant la Llei antiterrorista. Exemples d'açò els tenim a Euskadi, a Galícia, a Andalusia i en mes territoris de l'estat espanyol. A Galícia hi ha ara mateix a la presó

sindicalistes del CUT (Central Unitària de Treballadores) i també membres de la direcció del sindicat CIGA (la Confederació Intersindical Gallega, que compta amb més del 20% de representació a Galícia). A Andalusia els companys i companyes del SAT (Sindicat Andalus de Treballadors) estan sent ofegats econòmicament amb moltes "fins per tossir" i hi ha desenes d'ells acusats i amb petició de penes de molts anys de presó. A Astúries són els i les sindicalistes del CSI (Corrent Sindical d'Esqueres) els que són assetjats i perseguits. En altres territoris es donen situacions similars, quan no pitjors, com és el cas d'Euskadi. La Intersindical valenciana, de la qual forma part el STM, ha patit innombrables atacs feixistes a la seua seu, insults i amenaces als seus representants i "excés

de zel" policial en les mobilitzacions sindicals absolutament pacífiques que convoquem. Mentre açò succeeix, la delegació del Govern i el Govern valencià, ni estan ni se'ls espera.

La repressió, ja siga policial, empresarial o l'originada en altres fonts més fosques, avança i usa mètodes que són similars en tot l'estat. Per açò conclouem aquestes jornades amb l'ànim infrangible de seguir avant i cercar la major unitat de les organitzacions sindicals, socials i polítiques, per afrontar aquest brut atac dels poderosos, a aquells i aquelles que alcem la veu pels drets i les llibertats de la classe treballadora.

**PACO GONZÁLEZ, membre del secretariat nacional de la Intersindical valenciana*

La nostra web està a la teua disposició permanentment:

www.stm.intersindical.org


STM **INTERSINDICAL**
VALENCIANA
Sindicat de Treballadors del Metall