

Bones vacances



106 Conferència Internacional de la OIT > p. 8

- *Editorial*: En sindicalismo, hechos y no palabras (p. 2-3)
- Intersindical Valenciana celebra el seu XVè aniversari (p. 4-5)

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 / 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."

Hoy, más que nunca, que nadie os quite la sonrisa

Cuarenta y muchos lunes después, con sus cuarenta y tantas semanas, al fin llegan nuestras ansiadas y merecidas vacaciones. Han sido mañanas, días y noches, en la que independientemente de nuestro estado anímico y físico, hemos tenido que darlo todo, porque todo nos lo exigen. Han sido mañanas, tardes y noches, en las que hemos suma-

do dolores e incluso lesiones. Mañanas, tardes y noches esperando que corriera el reloj y nos dieran las 14:00, las 22:00 o las 06:00, para irnos a casa a descansar y si quedaban fuerzas a disfrutar de amistades. Sumamos una y otra vez los lunes, martes, miércoles y jueves, para al fin recibir al viernes con nuestra mejor sonrisa, aunque esa sonrisa se heló los

cinco sábados que nos obligaron a venir a trabajar a cambio de nada.

Pero ahora llegan las fechas en las que nadie, absolutamente nadie, ha de lograr borrararnos esa nuestra mejor sonrisa, fechas en las que hemos de olvidar las penas y a los penosos.

Tenemos por delante tres semanas de vacaciones en las que nuestros principales, sino únicos objetivos, han de ser descansar y disfrutar de hijas/os, pareja, familia y amistades. Poned todo el empeño en ello, cuidaros y nos vemos el 21 de agosto (20 para el turno de noche).

En sindicalismo, como en la vida, hechos y no palabras

NO, no todos los sindicatos somos iguales

Compensación por tiempo de transporte

El artículo 57 de nuestro convenio colectivo establece una compensación económica, según su lugar de residencia, para aquellos trabajadores y trabajadoras que pasan más de 30 minutos en el BUS para desplazarse al trabajo.

Las poblaciones afectadas (más de 30 minutos en bus), se dividen en cuatro grupos (anexo 2 de nuestro convenio). Siendo el grupo 1 el de las poblaciones más cercanas y que cobran poco más de 100 euros al año y el grupo 4 el de las localidades más lejanas y que cobran casi 500 euros anuales. Estas cantidades se distribuyen mensualmente a partes iguales, es decir que se cobra la misma cantidad el mes de agosto que cualquier otro.

Pues bien, os informamos de que el STM se ha dirigido a la empresa para que abone, a las personas afectadas, la parte correspondiente a los cinco sábados obligatorios que nos están haciendo venir a trabajar UGT y Empresa.

Entendemos que la cantidad que señala el convenio es por los 218 días laborables que marca nuestro calendario laboral de este año, pero tras el malacuerdo de la empresa y UGT nos hemos tenido que desplazar a Ford cinco

días más que esos 218 previstos. Estamos convencidos de que nos pertenece dicha compensación por esos cinco días extras que hemos tenido que venir a fábrica y, si la empresa no atiende nuestra demanda, la defenderemos allá donde sea necesario.

Calor, insoportable calor.

STM lleva años reclamando en el Comité Central de Salud, y en Subcomités de planta, que de una vez se haga la inversión necesaria para garantizar una climatización digna de las diferentes plantas de la factoría. Una y otra vez denunciamos que la solución no pasa por poner ventiladores "Low Cost" por las líneas, sino que ha de pasar por dotar al sistema de la potencia necesaria para refrigerar en condiciones las plantas, y teniendo en cuenta que hay que extender la instalación allá donde ahora no existe (Nos referimos a que se desplazan o crean nuevas líneas sin hacer lo propio con las tuberías del aire que nos deben refrigerar). Si la Dirección de Ford no asume como imprescindible esta inversión, solicitada no solo por el STM sino también por el resto de sindicatos, el Comité de Empresa debe tomar la iniciativa y adoptar las medidas necesarias para que la empresa cambie y asuma que no podemos pasar ni un solo verano más en estas condiciones.

Renovaciones, contrataciones y carga de trabajo

Este sindicato lleva años denunciando la sobrecarga de los puestos de trabajo y la necesidad imperiosa de reducir dicha sobrecarga. De hecho, el 26 de febrero del 2015 en la sesión de constitución del actual Comité de Empresa, tras las pasadas elecciones del 14 de febrero, el STM ya presentó una propuesta al respecto, que en su cuarto párrafo decía literalmente: "Para ello proponemos fortalecer la Comisión de Métodos y Tiempos, con la participación efectiva de las cuatro organizaciones, para así, desde la fortaleza que nos da la unidad, podamos dirigirnos de manera inmediata a la Dirección de la Empresa, exigiéndoles una solución. Solución que entendemos ha de pasar por incrementar las contrataciones de manera inmediata, para reforzar las diferentes líneas y así rebajar la carga de trabajo".

Lamentablemente esta propuesta no fue atendida por la mayoría del Comité, y así continuamos. La UGT empeñada en que no existe un problema general de sobrecarga, sino que "solo hay puntualmente algún puesto sobrecargado y que ellos lo solucionan de manera inmediata". Desde el STM sabemos que no es así, pero con el sindicato de la mayoría absoluta enfrente boicoteando iniciativas y asumiendo el discurso de la empresa, es casi imposible avanzar en este importantísimo tema que está afectando a la salud de la plantilla.

Una vez mas insistimos en que es imprescindible consolidar la plantilla

actual, haciendo fijos a todas y todos los eventuales, pero también incrementando la contratación. Nos parecen absolutamente insuficientes el poco más del cen-tenar que la empresa ha decidido contratar ahora. Por eso entendemos que se hace cada día más urgente el extender la Comisión de Métodos y Tiempos a todos los sindicatos, y es allí donde debemos cuantificar y decidir el número de personas a contratar, para establecer una carga de trabajo asumible para la plantilla.

Posos de la hoja informativa "Que te den"

Como sabéis, el pasado mes de junio re-partimos una hoja informativa titulada "Que te den", que sin duda no pasó inad-vertida y nos dejó muchísimas reaccio-nes. Por ello queremos aprovechar este número de nuestra revista para decir y aclarar algunas cuestiones.

En primer lugar queremos dar las gracias a los centenares de compañeros y compañeras que, al ir por las líneas nos habéis dado las gracias por denunciar todo lo que en esa hoja se decía. Pero también agradecerémoslo a las casi 100 personas que perdieron un minuto de su tiempo para agradecerémoslo por wasap o correo electrónico.

Nuestra gratitud también a los dos mandos de la empresa (unos por correo y otro personalmente), que se sentían molestos por lo que en esa hoja informativa denunciábamos. Pero como le dijimos a ellos, una de dos, o no habían leído la hoja completa o si se daban por aludidos de-bían hacérselo mirar y cambiar, o asumir las consecuencias de su forma de actuar.

Como bien recordareis, en el sexto párrafo de la hoja poníamos como ejem-plo a esa gran parte de mandos que se comportan con respeto y educación. Textualmente decíamos: "Despierta, empa-tiza, entiende y comprende, escucha, se justo, educado y amable con quien trabaja muy duro para que tú cobres tu sueldo, **APRENDE de mandos y colegas tuyos que se comportan con respeto y educa-ción. Hazlo, y si no "que te den"**!

Este sindicato es consciente de la pre-cariedad, la presión y tensión que sufren algunos mandos, y pueden contar con nosotros para apoyarlos en sus justas demandas y en los foros que fuera nece-

sario, pero no vamos a permitir que los paganos de su situación sea la plantilla que se deja su salud cada día en las lí-neas de producción.

Comedores

Son continuas las consultas sobre cuán-do saldrá la definitiva sentencia del Tri-bunal Supremo.

Deciros que no lo podemos saber con seguridad, porque la Justicia tiene sus tiempos y en ellos nosotros difícilmente podemos incidir. Aun así nuestros servi-cios jurídicos estimaban la espera entre año y medio y dos años, y de momento han pasado unos 16 meses.



Podéis estar seguros de que en cuanto tengamos noticias al respecto, os las ha-remos llegar de manera inmediata.

Por cierto, ¿Os han comentado ya los delegados de UGT y CCOO porque hicie-ron todo lo posible para que no ganáramos este juicio y literalmente CCOO pidi-eran a la Juez que NO estimara nuestra demanda? Es decir, a pesar de ser repre-sentantes de los trabajadores y trabaja-doras y de tener la obligación de velar por nuestros intereses ¿Por qué hicieron hasta lo imposible para que tú y el resto de la plantilla NO cobrara esos 400 eu-ros? ¿Acaso creen que te/nos sobra el dinero? Y ellos, ¿cobrarán los 400 euros?

Seguro de vida: recurso ganado a Hacienda

Como sabéis los trabajadores y trabaja-doras de Ford tenemos un seguro de vida, por fallecimiento o para los casos en que lamentablemente nos concedan una in-validez absoluta, gran invalidez. Hasta el 31 de diciembre del 2006 un porcentaje

importante de lo percibido estaba exen-to de tributar a hacienda, pero con fecha de 1 de enero del 2007 entró en vigor una nueva Ley que obligaba a tributar por la totalidad del capital percibido.

Pues bien, STM no estaba de acuerdo con que ese cambio legislativo afectara a pólizas ya suscritas, y fue el sindicato que denunció el tema y conseguimos que hacienda devolviera el dinero retenido in-debidamente a varios compañeros, en ca-sos de invalidez absoluta o gran invalidez. Pero en el año 2013 cambió de opinión y denegó dicha devolución a los casos que presentábamos. Por ello decidimos acud-ir al Tribunal de lo Contencioso Admi-nistrativo del TSJCV (Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana).

Pues bien, el pasado 14 de junio nos comunicaron la sentencia y estiman nuestra demanda. Es decir, hemos gana-do en el TSJCV. Aunque hemos de deciros que es una sentencia recurrible, y a fecha de hoy desconocemos si Hacienda recu-rrirá o no.

Lo que si es cierto es que gracias a la acción sindical, y jurídica, del STM-In-tersindical valenciana, hay compañeros/as que han cobrado de hacienda entre 9.000 y 30.000 euros. Y actualmente te-nemos cerca de 30 casos que gracias a esta sentencia ganada también cobrarán cantidades similares e incluso mayores. De estos casi 30 casos, hemos de deciros que la inmensa mayoría son afiliados/as o exafiliados/as de UGT, pero también de CCOO, que acudieron a nosotros, enten-demos que por la falta de respuesta de sus organizaciones.

Si conocéis a alguna compañera/o de Ford que le han concedido una invalidez absoluta o una gran invalidez, decidle que contacten con nosotros por si tuviera de-recho a percibir este dinero retenido in-debidamente por Hacienda.

Planta de salpicaderos (IP)

Tras numerosos requerimientos, Ins-pección de trabajo por fin obliga a Ford a entregarnos las especificaciones de los puestos de trabajo de la planta de salpi-caderos.

Como veis, seguimos trabajando por la valoración justa y sin discriminación de las compañeras y compañeros de la plan-ta IP, y para ello acudiremos allá donde sea necesario.

INTERSINDICAL VALENCIA **XV aniversari**



Celebració del XVè aniversari d'Intersindical Valenciana

La nit del divendres 12 de maig, va tindre lloc un sopar multitudinari a la ciutat de València per celebrar els 15 anys d'existència d'Intersindical Valenciana. Es tracta del primer acte per commemorar aquella data històrica en el nostre sindicalisme.

Els 15 anys transcorreguts des de la fundació d'Intersindical Valenciana han estat el resultat d'anys d'esforços i il·lusió perquè ha anat configurant, pas a pas, la seua pròpia personalitat i amb força suficient com per conquerir nous espais d'igualtat i de dignitat. Les 15 primaveres d'Intersindical Valenciana reafirmen la rebel·lia pròpia de la joventut: la implicació conjunta, els desafiaments en el treball i que, en el poc temps de vida que té, ha assolit una plenitud quasi perfecta, gràcies al treball madur i responsable dels sindicats que l'han parida.

Durant la presentació, s'escoltaren paraules i clams de llibertat, justícia i denúncia de poetes i cantautors, "perquè sense les seues veus, l'aire seria definitivament irrespirable. Perquè gràcies a elles, Intersindical Valenciana també existeix en aquest País tan petit".

En acabar el sopar, intervingueren companys i companyes que parlaren en nom de cada un dels sindicats de la Intersindical Valenciana i de l'àrea Intersindical Dones: Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades, el CAT (Col·lectius Autònoms de Treballadores

i Treballadors del PV), STICS (Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis), Intersindical Jove, Intersindical Salut, STAS (Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i Serveis Públics), Sindicat Ferroviari del PV, STEPV (Sindicat de treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del PV), STM (Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall), OSUT (Organització Sindical Unitària de treballadores i treballadors) i el TUC) (Sindicat de Treballadors i Treballadores per la Unitat de Classe).

També ens van acompanyar entitats i partits polítics com Acció Cultural del País Valencià, Escola Valenciana, Unió de Llaureadors, Ca Revolta, Societat Coral El Micalet, Col·lectiu Lambda, PAH, València sense Mordassa, PCPE – PV, Esquerra Republicana del País Valencià, EUPV, Podem o Compromís.

Els agraïments per part de totes i tots quedaren palesos en cada intervenció, així com la necessitat de continuar lluitant des de cada sector i reforçar i ampliar més la lluita unitària d'Intersindical Valenciana. Perque ara, més que mai,

és necessari que les treballadores i treballadors ens organitzem per defensar els nostres drets com a classe davant l'ofensiva neoliberal. La nostra organització és una eina útil i necessària per fer-ho.

Història de la Intersindical Valenciana

En l'any 1987 STEPV es va presentar a les primeres eleccions sindicals a l'ensenyament i va ser la primera força en l'estat i també al País valencià, on sempre hem ocupat aquest lloc, i ara amb majoria absoluta.

En 1992 ens vam plantejar la necessitat de supervivència i, per primera vegada, la possibilitat de compatibilitzar l'aspiració per la unitat sindical desitjada amb l'existència del nostre model sindical fora de l'ensenyament.

També en aquelles dates es constitueix l'STA, el seta, a l'Ajuntament de València, que ràpidament s'estén a altres ajuntaments del país. Enguany compleix 25 anys.

En 1994 vam presentar candidatures entre el personal laboral i funcionari de la Generalitat i en 1995 es va prendre la



decisió d'obrir les nostres estructures sindicals a la participació de persones d'altres sectors. Com a mostra d'eix compromís, s'afegeix al nom la marca Intersindical Valenciana.

En 1997 es funda el PUT a la factoria de Ford d'Almussafes, la tercera pota que va participar en la constitució d'Intersindical Valenciana. Ara, com a STM (Sindicat de Treballadors del Metall), s'ha convertit en el segon sindicat a Ford Almussafes. En les eleccions sindicals de 1998 apareixen les primeres candidatures en la sanitat i en 1999 es decideix que l'estructura de l'STEPV passaria a estar formada per 4 sectors (Ensenya-

ment, Administració Pública, Sanitat i Altres sectors) amb l'esguard posat en la conversió en sindicats autònoms en el moment que es decidira.

Es dona un pas endavant per construir un model sindical alternatiu desplegant les estructures pròpies per confluïr amb altres forces sindicals amb un model similar al nostre.

Per això, perquè ja volíem el pa sencer, per fi, l'11 de maig de 2002, 300 delegades i delegats de la Federació d'STPV, STA i PUT enguuen amb un ampli consens, la Confederació Intersindical Valenciana, en un congrés presidit per la unanimitat en les votacions i per les crítiques a les

polítiques regressives dels governs del PP, que es materialitza amb la nostra adhesió a la Vaga General del 28 de maig. No és un fet casual, n'és una mostra del nostre model sindical força reivindicatiu.

Model del sindicat

Per a Intersindical, la consolidació d'un model alternatiu a les organitzacions tradicionals era, i és, una tasca complexa i d'una gran dificultat, però necessària per reviscolar el moviment sindical al nostre país i per tornar la veu a les treballadores i treballadors a les assemblees, a les decisions des de la base, des dels centres de treball.

OPINIÓ



Mucho que aprender

UN CABREADO QUE PAGA EL IMPUESTO REVOLUCIONARIO.

Me sobran dedos de una mano para contar los años que llevo trabajando en Ford, pero aunque son muchas las experiencias vividas, siento que cada día tengo más que aprender.

Recuerdo que en mis primeros meses en Ford, escuchaba a los veteranos contarnos como era antes Ford y como es ahora, y confieso que entonces no entendía sus quejas. Yo pensaba, "joder estamos en una gran empresa y el salario no está mal, de que se quejan tanto". Pero me gusta escuchar, y la suma de experiencias "laborales", propias y de mis compañeros, te hacen ver las cosas de otra manera. Es la vida, dicen.

"Chaval, recuerda que Ford no te regala nada, tú te ganas cada céntimo de euro que te pagan, y gracias a nosotros esta fábrica lleva aquí 40 años ganando dinero", me decía un veterano, cuando yo le decía que el salario no estaba mal. Efectivamente, esa fue una de mis primeras enseñanzas, cada uno de nosotros nos ganamos cada euro que nos pagan. Aguantar el ritmo y las exigencias de la cadena no está pagado, y menos si te toca aguantar a algunos personajes.

Hace apenas unas semanas quedamos siete compañeros del grupo a

almorzar, todos jóvenes excepto dos veteranos, y estos veteranos nos contaban que cuando entraron a Ford tenían poco más de 20 días de vacaciones y que ahora tenemos 33 días laborables, que estuvieron un año de huelga para NO trabajar los sábados y vencieron, que su jornada laboral también se redujo en más de 15 minutos diarios, que la gratificación especial que cobramos en enero se consiguió fuera de convenio y pese a la mayoría en contra de UGT, nos hablaron sobre las subidas salariales que antes se pactaban, o como consiguieron que en el año 90 se quedaran fijos 600 compañeros sin discriminación y por estricto orden de antigüedad, o los más de 1000 fijos en el 2009 (también con la oposición de UGT que apostó porque siguieran como eventuales).

Y también nos recordaron que antes teníamos 30 minutos para comer y lo hacíamos sentados en el comedor con aire acondicionado, descansando y charlando con nuestros compañeros de mesa y de trabajo, y además recuerdan que comíamos dos platos, bebida, pan y postre, por poco más de dos euros en el año 2012. Además de esto, este tiempo de comida también se utilizaba para

que, en improvisadas asambleas, los delegados de los diferentes sindicatos nos informaran de todo lo que pasaba en fábrica, debatieran entre ellos y cualquier trabajador podía tomar la palabra.

Desde aquel almuerzo con mis compañeros, estoy más concienciado y convencido de que nadie nos regalará nada y si queremos conservar y/o ganar derechos y beneficios laborales, es fundamental que estemos unidos y movilizadas. Porque "los favores con favores se pagan", y si es cierto, como estos compañeros nos dijeron, que todos los delegados de UGT están absolutamente liberados de trabajar ni un solo minuto y que estos delegados cuentan con el favor de la empresa en las contrataciones (decenas de familiares de cada delegado de UGT trabajando en Ford), promociones de categoría o grado, sin duda alguna eso tiene un coste para la plantilla y ya entiendo muchas de las denuncias que hacen otros sindicatos como el STM.

Atendiendo a lo dicho por estos compañeros y a mis propias vivencias y reflexiones, y sabiendo lo mucho que me queda por aprender, siento vergüenza por pagar la afiliación a un sindicato así, entiendo muchísimas cosas que antes ni veía o percibía, y definitivamente tengo claro que si los delegados del sindicato mayoritario defendieran nuestros derechos, estarían trabajado como el resto y no liberados.

Ahora entiendo algunas respuestas, de algunos delegados de este sindicato, cuando nos quejamos de la excesiva carga de trabajo o del calor que hace en planta, o que nos quitaran la media hora para comer y de descanso que teníamos.

¿Sería mucho pedir que al menos nos dieran 10 ó 15 minutos más para comer tranquilamente el bocadillo, e incluso que abran los comedores, para poder comer sentados y frescos, y que al menos vendan allí bocadillos calientes, ensaladas, etc.?

¿Saben ustedes que tenemos que comer el bocata, en las míseras mesas en las que a veces no cabemos todos, respirando el mismo aire que llevamos sudando toda la jornada, sin un sitio donde lavarnos las manos o un microondas para calentar nuestro bocadillo o una nevera para mantenerlo fresco?

OPINIÓ

Acto de presencia

G.A. (MONTAJE)

Significado según el diccionario del cadenero de Ford:

Acepción 1) Dícese de aquellos delegados que apoyan los sábados obligatorios, pero luego solo se les vea alguno de ellos por la mañanita temprano darse su paseo por alguna línea que otra, pero de repente desaparecen y ya no se les vuelve a ver el pelo.

Acepción 2) Dícese de los delegados y sindicatos que firman quitar-nos los comedores y la media hora

de descanso, pero después ellos si van tranquila y libremente a comer a esos comedores y se toman el tiempo que estiman, ya que están liberados. Pero que cuando nosotros estamos comiéndonos el bocata frio en 15 minutos y sin bebida fresca, no están ni se les espera.

Acepción 3) Dícese de esos delegados sindicales que solo se les ve para hablar de futbol, fallas,..., pero desaparecen cuando les necesitamos porque nos han cargado más el puesto

de trabajo, le han dado velocidad a la cadena o estamos trabajando a más de 30 grados.

Acepción 4) Dícese de aquellos sindicalistas que hacen acto de presencia para afiliarte, recién llegado a Ford, pero que luego "si te he visto no me acuerdo".

Acepción 5) Dícese de aquellos sindicalistas que cuando otro sindicato denuncia a la empresa para que nos pague lo que es nuestro (Plus de comedores, IPC, grado 5 IP, etc), van al juicio, pero para posicionarse a favor de la empresa y en contra de nuestros intereses.

Sabías que...?

La información es vital para no sufrir consecuencias por desconocimiento. Por ello intentamos que vosotras y vosotros si estéis informados y así podáis disfrutar de vuestros derechos, pero también ser vigilantes con vuestras obligaciones y evitar así negativas sorpresas.

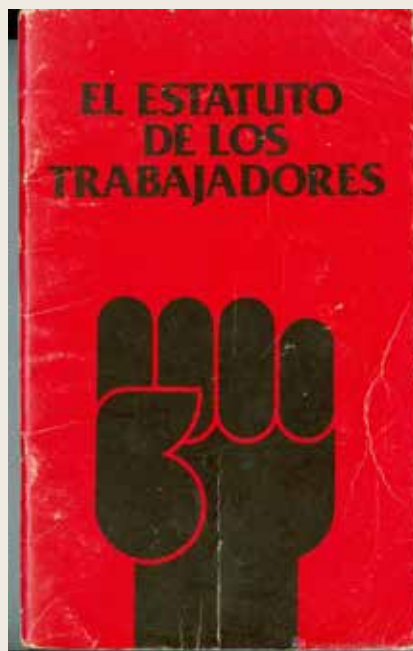
Despido por causas objetivas:

Sabías que la empresa te puede despedir por acumulación de faltas de asistencia, aun siendo justificadas? El apartado d, del artículo 52 Estatuto de las y los Trabajadores, dice, literalmente:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactan-

cia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.



Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Partes de baja:

Aunque la mayoría de vosotras y vosotros lo sabéis, os recordamos que es imperativo entregar a la empresa el parte de baja que os da el médico, y hacerlo siempre en los tres días siguientes a que los firme el médico.

El trabajador tiene que presentar la parte de baja en la empresa dentro de los siguientes tres días hábiles. Todos los partes, tienen una copia destinada a la empresa para que haga lo procedente en cuanto a las comunicaciones a la Seguridad Social, dispone de 5 días a partir de su recepción. En el documento destinado a la empresa no se hace referencia del diagnóstico, ni del tratamiento del trabajador.

Igualmente el trabajador tiene que presentar en la empresa todos los partes de confirmación de baja, si se producen, en los tres días siguientes a que los firme el médico.

Si no podéis venir personalmente a fábrica, o no teneis una persona de confianza que se lo entregue a vuestro mando o en el departamento de nóminas, podéis mandarlo certificado a:

Departamento de Nominas. Polígono Industrial S/N 46440, Almussafes-Valencia



Intersindical, en la 106 Conferència de l'OIT

Intersindical Valenciana ha participat en la 106 Conferència Internacional del Treball que ha tingut lloc a Ginebra i en els actes que la Federació Sindical Mundial ha organitzat coincidint amb l'esdeveniment internacional.

La 106 Conferència Internacional de l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha tingut com a lema central "construir un futur amb treball decent". El Sindicat destaca la intervenció del secretari general de la Federació Sindical Mundial (FSM) George Mavrikos, que va expressar la seua solidaritat amb les sindicalistes perseguides arreu del món en països com Colòmbia, Turquia, Hondures, Mèxic... i amb els pobles que estan patint conflictes armats i guerres imperialistes, la seua aposta per enfortir les lluites contra el poder de les multinacionals i l'exigència d'acabar amb el bloqueig a Cuba, així com la defensa que totes les persones tenen a un treball digne.

Per altra part, Intersindical Valenciana va mantindre contactes i reunions bilaterals amb diversos sindicats i organitzacions de caire laboral que van estar presents a Ginebra amb la fina-



litat d'establir canals de comunicació i col·laboració en matèria laboral.

Intersindical Valenciana també va participar en reunions de la FSM com la Conferència sobre Persones Migrants econòmiques i refugiades que va ser molt activa i interessants per les informacions que els sindicats van donar i

per les conclusions que van anar en la línia d'apostar per lluitar per aconseguir la igualtat de drets laborals i socials per totes les persones treballadores independentment del seu origen. En eixe sentit es va proposar la possibilitat de convocar un dia de acció en la tardor per exigir la igualtat de drets de les persones migrants i refugiades. El Sindicat va intervenir per informar de la situació al País Valencià i a l'estat espanyol, informant de la situació a la "frontera sud", del Centres d'Internament de persones Estrangeres (CIEs) i de les actuacions del govern de Rajoy per restringir els drets a les persones nouvingudes.

Finalment, el Sindicat va participar en diverses protestes de carrer convocades per sindicats. Una d'elles va ser la dels sindicats brasilers en protesta per la política laboral i social del govern de Brasil i en exigència de la convocatòria d'eleccions.



José Villalba, Damián Ridaura, París, Paco González, Manuel Ferrando, Elías Díaz, Elena Vendrell, José Moreno y Pascual Del Toro, delegados y delegada de STM en Ford, os deseamos las mejores vacaciones.