

Propuesta del STM-Intersindical valenciana, en el Acuerdo de Competitividad planteado por la Empresa:

Vigencia: abierto a diferentes posibilidades, en función del contenido del acuerdo.

-Incremento salarial: 1.5 puntos por encima del IPC real, para cada año del acuerdo, con retroactividad al 1 de enero.

-Grado salarial: durante la vigencia del acuerdo se establecerá el grado 6 como el mínimo para toda la tabla I y el 5 para la tabla II.

-Descuento en vehículos: cada tres años las y los empleados tendrán garantizado un descuento real, sobre el precio de venta al público, del 35% en el primer coche y del 22% en el segundo coche que compre en cada periodo de tres años.

-Plus de distancia: un mínimo de 30 céntimos por KM y actualizarlo anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos.

-Gratificación especial: igualarla con el resto de las pagas, durante la vigencia de este acuerdo de competitividad.

-Permisos retribuidos:

- Disfrute de los días de permiso por ingreso hospitalario, de un familiar, durante todo el periodo de hospitalización/recuperación.
- Dos días en caso de enfermedad grave u hospitalización y tres en caso de muerte de los hijos/as de la pareja de hecho o cónyuge (puedes estar unida/o a tu pareja, que ya tuviera hijas/os y no tienen por qué estar reconocidos como hijos tuyos)
- Establecer el disfrute de los 15 días de permiso, al igual que existe para los matrimonios, para cuando se formalizan las parejas de hecho. Los 15 días empezaran a contar el primer día laborable tras la celebración de la boda o la formalización de la pareja de hecho ante la administración.

-Empleo:

- Tal y como se hizo durante decenios en Ford, cuando fallezca una trabajadora o trabajador, la empresa se comprometerá a contratar a uno de sus familiares directos (pareja o hija/o).
- Mantener la totalidad de la plantilla actual y convertir en fijos, durante el año 2018 a todos los y las actuales eventuales.
- Compromiso de recontractación, en cuanto haya nuevas necesidades de plantilla y atendiendo la antigüedad en la que fueron contratadas/os, de todas las compañeras y compañeros de los que se prescindió durante los años 2015, 2016 y 2017.

- Crear una bolsa de empleo, controlada por una Comisión del Comité de Empresa y con representación de todos los sindicatos, que garantice transparencia e igualdad de oportunidades en las contrataciones.
- Recuperar para Ford departamentos indirectos, para así disponer de suficientes puestos de trabajo que garanticen una recolocación efectiva para todas las compañeras y compañeros con limitaciones médicas.
- Establecer un nuevo plan de prejubilaciones parciales con contrato relevo.

- **Plan de Previsión para la jubilación:** extenderlo a toda la plantilla fija, en igualdad de condiciones a las compañeras y compañeros que ya disponemos de él.

-**Bajas ILT:** la empresa complementará el 50% del salario los primeros cuatro días de todas las bajas.

-**Ritmos de trabajo:** establecer en el 85% el máximo de carga, en todos los puestos de trabajo y en todos los modelos.

-**Jornada laboral:** durante la primera mitad de la vigencia del acuerdo reducirla en 15 minutos diarios, es decir, a 37.30 horas semanales. Estos 15 minutos diarios se unirían a los otros 15, de los que disponemos actualmente, para así tener 30 minutos para comer y poder restablecer el servicio de comedores.

Durante la segunda mitad de la vigencia del acuerdo reducirla progresivamente a 36.15 horas semanales, manteniendo la actual presencia en fábrica. De esta manera crearíamos un excedente de 1 hora y 15 minutos semanales (pasando de las 37.30 a las 36.15 horas). Este tiempo lo disfrutaríamos en días individuales (bajo criterios de disfrute similares a los 2 días individuales que tenemos ahora), tal y como hacen en otras factorías Ford en Europa.

-**Escuela de aprendices:** todos los alumnos y alumnas que aprueben, pasarán a ser fijos/as.

Secretariado del STM-Intersindical valenciana en Ford Almussafes.

Almussafes, diciembre 2017