

El comité de Ford abre un frente para exigir la reforma del contrato de relevo

Insta al futuro Gobierno a revertir los cambios realizados en 2013, que restan incentivos a esta fórmula

F. ÁLVAREZ VALENCIA

El contrato de relevo es uno de los recursos más empleados en el sector de la automoción. Durante años, ha permitido el rejuvenecimiento de la plantilla en factorías como Almussafes, garantizando la continuidad de los puestos de trabajo en los procesos de jubilación parcial. El modelo vigente se ha demostrado exitoso, pero se encuentra en el tiempo descuento. La nueva legislación, que se aprobó en 2013, altera de forma sustancial las condiciones de esta figura. Los actuales incentivos para empresa y trabajador se encuentran entredicho en el nuevo sistema. Tanto, que el comité de empresa de Ford —a instancias de UGT— ha abierto un frente común para exigir al próximo Gobierno central que modifique la controvertida regulación laboral.

En la factoría de Almussafes el nuevo contrato de relevo aún no se aplica. El comité de empresa y la dirección de la planta suscribieron el plan de jubilación parcial en diciem-

bre de 2012, antes de que se aprobara la reforma legislativa. Las condiciones favorables se mantienen prorrogadas hasta que expire este acuerdo, el 31 de diciembre de 2018. La marca del óvalo será, de hecho, la última del sector en someterse a la nueva norma. Aunque otras firmas del sector de la automoción ya están sufriendo las consecuencias.

Hasta ahora, en Ford pueden acogerse a esta fórmula los operarios a partir de los 61 años de edad y 30 años jubilados. La Seguridad Social se hace cargo del 85% de su salario, mientras que el 15% restante lo asume la empresa, que se compromete a contratar a un sustituto de forma indefinida. Se trata, en la práctica, de una prejubilación parcial, ya que hasta los 65 años, el trabajador veterano regresa a la factoría durante 33 días al año. Por regla general, se reincorporan a actividades secundarias, con menores exigencias.

La mayor parte de compañías del sector han recurrido con regularidad

a este tipo de contrato. «No es lesivo para la Seguridad Social porque garantiza la continuidad de los puestos de trabajo y facilita la sustitución de los empleados de más edad por otros más jóvenes. Esto ha permitido mejorar la productividad y la eficiencia de los ciclos productivos», explicó ayer el líder de la sección sindical de UGT en Ford, Carlos Faubel. En la actualidad, la fábrica de Valencia alberga a un millar de relevistas.

Con el nuevo modelo, las condiciones cambian sustancialmente. Y los incentivos se resienten. No sólo aumenta el coste para la mercantil (que asume el 25% de la pensión), también se amplía la presencia del

prejubilado en la empresa. Su trabajo efectivo ronda los tres meses, lo que genera consecuencias negativas sobre la productividad. Porque su rendimiento es considerablemente inferior al del relevista.

En la sección de UGT en Almussafes existe preocupación por el futuro de este contrato, clave para la renovación del equipo humano, de ahí que se quiera implicar tanto a la dirección de Ford como a Anfac (la patronal de los fabricantes) en las presiones al próximo Ejecutivo. El comité de empresa (con el apoyo de UGT y CCOO) aprobó ayer un escrito, que se remitirá a marcas, instituciones y factorías españolas para liderar un frente común que devuelva este debate a la primera línea de reivindicación. El objetivo es que la reformulación esté lista antes de 2019, para poder firmar otro plan de jubilaciones parciales. Calculan que entre 400 y 500 empleados podrían acogerse entonces a dicho programa.

UGT quiere movilizar a otras factorías y a la patronal Anfac para elevar la presión

La planta de Almussafes elude los ajustes en Europa

La valenciana se erige la factoría más rentable del grupo, que aspira a mejorar hasta un 7% más su eficiencia

GINEBRA (SUIZA)

España eludirá el plan de ajuste que Ford ha programado en el continente europeo y que prevé, a través de bajas incentivadas y prejubilaciones, la salida de 10.300 personas, según explicó el presidente de la marca del óvalo en Europa, Jim Farley. El grueso de los recortes (alrededor de un 95%), con los que la filial pretende ahorrar 180 millones, se concentrará en las instalaciones en Alemania

y Reino Unido.

Por contra, la vicepresidenta y directora de Operaciones, Barb Samardzich, subrayó la evolución productiva experimentada por la factoría de Almussafes durante el año pasado, con una producción de cerca de 400.000 unidades. La directiva señaló en el Salón del Automóvil de Ginebra que este centro cuenta con un alta eficiencia y con una base de proveedores sólida. No en vano, las

plantas de Valencia y Turquía son las más rentables para la empresa.

«Es un buen problema para esta industria tener una planta increíble con una gran carga de trabajo y con grandes oportunidades de optimizar la forma en que trabajan», añadió Samardzich, quien destacó que el mercado español es probablemente el de mayor crecimiento del continente. Aún así, Farley destacó que Ford quiere mejorar un 7% la eficien-

cia en Almussafes a través de reducciones de gastos y también renegociando con los proveedores.

«Nosotros ya hicimos los deberes», destacó el secretario general de UGT en Ford, Carlos Faubel, que subrayó la estabilidad en el empleo en la factoría, la joya del grupo en Europa. Aún así, está prevista la salida de alrededor de una centena de trabajadores temporales, tras el lanzamiento de los nuevos modelos.