



CONTENIDO

Editorial	1
Plan Previsión Jubilación	2
42º Congreso Confederal	2
Condiciones Socio Laborales	3
Planta Motores	4
Campeón España	4
La Ventana	4

“La corrupción no es una maniobra para enriquecerse, es el brazo económico de una ideología”
(El Gran Wyoming)

Equipo de Dirección

U.nidad

Gente como tú

Factoría Ford
Partida la Foia, s/n
46440 Almussafes
(Valencia)

Tel.: 96 1791544

Fax: 96 1791565

Web:

www.ford.mca-ugtpv.org

Correo electrónico:

rgarc124@ford.com

Alta en **WhatsApp UGT:**

Envía mensaje al
660787332

La sección sindical de UGT-FORD no se responsabiliza de las opiniones realizadas por sus colaboradores.

U.nidad

de la gente como tú

EDITORIAL

Jubilación parcial, empleo y acción sindical

Cuando en diciembre de 2012 la UGT promovió la negociación de un **“Acuerdo para seguir aplicando las jubilaciones parciales en los años del periodo 2013-2018”**, lo hizo sabiendo que durante ese periodo se iban a producir alrededor de 1.000 vacantes de empleo fijo y de que el Gobierno tenía intención de modificar la Ley -como así hizo en enero de 2013-, por lo que se hacía urgente “blindar” el futuro de las jubilaciones parciales de nuestros compañeros más veteranos.

Desde la UGT éramos también sabedores que ese acuerdo era “la llave que abría la puerta” para alcanzar el **“Acuerdo por el Empleo 2014-2018”**, que articulaba la incorporación de más de 3.500 nuevos compañeros, consolidando así tanto el empleo en Ford como el futuro de la propia factoría.

Un presente y un futuro que tienen su origen en el **“Acuerdo de Inversiones de 2007”**, auténtico “culpable” de la más grande transformación vivida por esta fábrica desde el inicio de sus operaciones en 1976 y sin el cual, visto con la perspectiva que da el tiempo y cómo se ha llevado a cabo la posterior reestructuración de Ford Europa, nuestro futuro habría sido, ciertamente, muy diferente.

La consolidación del empleo fijo siempre ha sido el primer objetivo para la UGT y eje principal de nuestra acción sindical, y para ello, los acuerdos sobre Jubilaciones Parciales -tan criticado el primero de ellos en su momento por el resto de grupos sindicales-, han sido “la clave de bóveda”.

Así, el nuevo Acuerdo de Jubilaciones Parciales permitió la continuidad del empleo y avanzar en la fijeza de todos los compañeros relevistas y temporales contratados hasta diciembre de 2012. Pero además, **a través de la Comisión del Observatorio para el Empleo, hemos conseguido que, a partir de 2014 y hasta la fecha, se hayan transformado en fijos más de 1.000 contratos de nueva creación**, aunque lo mejor está por llegar...

...Y es que 2016 va a ser otro año importante, como lo fue 2015, en el cumplimiento y consolidación de estos acuerdos sostenidos y desarrollados en el tiempo, y que tienen como resultado el considerable aumento del empleo fijo en Ford. Así, **a partir del próximo mes de mayo y hasta final de año, alrededor de 850 compañeros verán transformarse su contrato en fijo, y más de 1.100 a lo largo de 2017.**

En UGT tenemos la firme convicción de que el contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial es una herramienta esencial para el mantenimiento de la competitividad y la creación de empleo en el sector de la automoción. Es fundamental para el rejuvenecimiento de las plantillas y la creación de empleo de calidad para uno de los grupos de población más afectados por el paro, los jóvenes.

Y es por ello que, **desde UGT-Ford, hemos iniciado una campaña para reivindicar las jubilaciones parciales con contrato de relevo en las condiciones previas a la Ley 40/2007** -recuperando la jubilación parcial a los 60 años con el 85%-15% de reparto de jornada y con contrato de relevo fijo-, **a la que ya se ha sumado todo el sector de la automoción.** También tenemos el compromiso adquirido por Josep Mª Álvarez, nuevo Secretario General de UGT, de implicar en este tema tanto al futuro Gobierno como a la CEOE.

Desde la UGT sabemos que no será un camino fácil por la compleja situación política en nuestro país, así como el estado de la caja de las pensiones de la SS, pero vamos a seguir insistiendo en el tema. Esta es nuestra acción sindical.



Plan de Previsión para la Jubilación

No hay póliza más rentable...

A finales del pasado mes de febrero, desde la Sección Sindical de la UGT pusimos en marcha dos iniciativas diferentes pero complementarias -de las que informamos a la plantilla a través de un UGT Informa-, destinadas a convertirse en puntos fundamentales de nuestra acción sindical para los próximos años.

Por lo que respecta a la segunda de ellas **-la extensión del Plan de Previsión para la Jubilación a todos los contratos fijos de plantilla-**, decir que, una vez aprobada la propuesta de la UGT en el último Comité de Empresa se debe producir una reunión a finales de mes con Generali España, responsable del actual Plan de Previsión, Ford y el Comité de Empresa.

En dicha reunión se deberán tratar las fórmulas y requisitos legales de la póliza que permita estas nuevas incorporaciones arreglo a la Legislación Vigente, así como ofrecer las mejores garantías para el conjunto de los trabajadores que se incorporen a dicho Plan.

Este Plan, hoy reconocido por todos, también fue criticado en su día, y el avance en el empleo, como hemos dicho antes, justifica la necesidad de ir abordando algo tan fundamental de cara al futuro.

Como ya hemos comentado, el objetivo de esta reunión es conseguir la apertura de una nueva póliza destinada a la **incorporación voluntaria** de todos aquellos nuevos compañeros fijos en la plantilla a fecha de hoy, que no están incluidos en el actual plan en vigor.

Más allá, desde la UGT pretendemos que a dicha nueva póliza se puedan ir sumando también todos aquellos compañeros que, durante la vigencia del actual XVI Convenio Colectivo, vayan adquiriendo la condición de fijos, si así lo desean.

Una vez conseguido este primer paso, el objetivo final de esta iniciativa deberá ser alcanzar que la dirección de la empresa también aporte el 1% para todos estos nuevos compañeros. Los niveles de empleo alcanzados nos legitiman para esa reivindicación.

Este va a ser, sin duda, un punto fundamental para la UGT en las negociaciones del próximo convenio colectivo porque, aunque a los más jóvenes les pueda parecer algo lejano, se trata de un tema fundamental para tener una pensión decente al final de la vida laboral.

Y es que, como el tiempo ha venido demostrando, **no existe póliza alguna más rentable que aquella en donde el trabajador aporta voluntariamente el 1% de su salario y la Empresa también lo hace.**

42º Congreso Confederal

Josep María Álvarez, nuevo Secretario General de UGT



Josep M^a Álvarez ha sido elegido Secretario General de la UGT en el 42º Congreso Confederal celebrado en Madrid entre los días 10 al 13 del mes de marzo.

Josep M^a Álvarez, anteriormente Secretario General de la UGT en Cataluña, sustituye así a Cándido Méndez, quien ha estado al frente de la organización durante los últimos 22 años. La nueva Comisión Ejecutiva Confederal pasa a estar integrada por 13 miembros -7 hombres y 6 mujeres-, entre los que destaca el compañero de la Sección Sindical de UGT-Ford, Gonzalo Pino, como Secretario de Política Sindical.

En su discurso de clausura del Congreso, Álvarez manifestó las nuevas líneas por las que ha de discurrir el futuro del sindicato que, en el plano interno, pasan necesariamente por conseguir una mayor transparencia -"que el ciudadano conozca todos los recursos públicos que entren en el sindicato, qué tipo de convenios públicos realizamos, por qué y con qué objetivo"-, así como afrontar una importante reestructuración interna para reducir costes en las estructuras del sindicato.

En clave externa, Álvarez manifestó su voluntad de que la UGT vuelva a ser "la voz de los que no tienen voz, de los que no tienen empleo, de quienes trabajan para ser pobres o de quienes tienen trabajo y no les da para llegar a fin de mes".

Álvarez estableció como eje principal de la acción sindical de la UGT combatir la desigualdad y rescatar a las personas. Así insistió en "la necesidad de cambiar las políticas de austeridad que han agravado la actual crisis económica incrementando la desigualdad y la pobreza", al tiempo que abogó por "recuperar un modelo de crecimiento económico en el que prime la justicia social, empleo y salarios dignos, y en el que se recupere la negociación colectiva -que tan buenos resultados ha dado al sector de la automoción-, el derecho constitucional de huelga y derogar la Reforma Laboral".

El nuevo Secretario General destacó la necesidad de desarrollar un plan destinado a los más de un millón de parados de larga duración mayores de 55 años "que han cotizado muchos años a la Seguridad Social y que, si no hacemos nada, tendrán dificultades para llegar a la edad legal de jubilación y cuando se jubilen tendrán una merma en la pensión de entre el 30 y el 40%".

En ese sentido, abogó para que "las personas que estén en esas condiciones, y no tengan recursos, puedan cobrar el Salario Mínimo Interprofesional y que las altas a la Seguridad Social se mantengan en función de las cotizaciones de los últimos años para no perder la pensión que ya habían generado".



Finalmente, Álvarez hizo propia la reivindicación que le hicimos durante **su visita a la Sección Sindical de UGT-Ford**, declarando que "en un país con un 50% de jóvenes en desempleo, es fundamental impulsar el contrato de relevo para incorporarlos al mercado de trabajo".

Condiciones socio laborales en la fábrica

Mejoras en Climatización y...

El pasado verano pudimos comprobar las deficiencias existentes en muchos puntos de la fábrica, consecuencia de las modificaciones llevadas a cabo, en cuanto a la climatización. También hay mucho por hacer en la mejora del entorno socio laboral de las diferentes plantas.

Como ya es sabido -y así fue informada la plantilla-, el día 19 de febrero mantuvimos una reunión con Barb Samardzich, Consejera Delegada de Ford Europa, tras la cuál adquirió el compromiso de -una vez concluidos los lanzamientos de los nuevos modelos y estando la planta a pleno rendimiento-, revisar las zonas más afectadas con el fin de iniciar un plan de mejora continua de esta situación.

En este sentido, es una buena noticia el compromiso que ha adquirido la dirección de la compañía con la UGT para, en el plazo de entre 3-4 años -dada la envergadura del proyecto-, se lleven a cabo toda una serie de mejoras sustanciales, a lo largo de toda la factoría.

Estas mejoras no se van a limitar al tema de la climatización, sino que, al mismo tiempo, se materializarán en relación a otras situaciones como los accesos, iluminación, pauseros, vestuarios,..., desde Montaje hasta Recambios.

Las primeras acometidas de toda esta serie de mejoras deberán ser una realidad durante este próximo verano y, en principio, afectarán a las áreas con un mayor déficit de climatización, sobre todo en la planta de Pinturas, y algunas zonas de Montaje. **Nuestro objetivo es conseguir inversiones que vayan destinadas a la mejora de las instalaciones que el conjunto de la plantilla utilizamos cotidianamente.**

Nueva rotonda junto al acceso a la planta de Motores

El pasado día 10 de marzo se iniciaron las obras de una próxima rotonda que se va a construir en la vía de acceso a la factoría, concretamente a la altura de la planta de Motores.



Se trata de una antigua reivindicación llevada al Comité Central de Salud y Seguridad Laboral que va a suponer una importante mejora en los accesos a la factoría eliminando el riesgo existente hasta ahora, toda vez que, en este punto, se han producido graves accidentes de tráfico en los últimos años.

Es obvio que las obras ocasionarán dificultades durante los próximos meses en los horarios de entrada y salida de los turnos de trabajo. En este sentido, tanto para evitar retenciones como por razones de seguridad, recomendamos que todos aquellos compañeros que habitualmente acceden al trabajo en sus propios coches desde la autopista AP7, la V-31 (Pista de Silla) o la A7 (Autovía de Albacete), **lo hagan por la rotonda sur, ubicada junto al concesionario Vedat Mediterráneo.**

Acceso a Body I a través del PTEC

El pasado día 9 de marzo se inauguró el nuevo acceso al interior de la planta de Carrocerías I a través de la nueva planta de Pinturas (PTEC).

Con la habilitación de este pasillo -reivindicado por UGT en el Comité Central de Salud y Seguridad Laboral-, los compañeros que habitualmente acceden a los vestuarios de las plantas de Carrocerías I y Prensas a través de los tornos, van a poder hacerlo mucho mejor resguardados ante las inclemencias del tiempo, evitando el trayecto hasta los vestuarios por el exterior de la planta.



Los poka-yokes, mejorados

Después de haberle dado muchas vueltas al asunto de la contaminación acústica que producen los poka-yokes de la planta de Montaje -se pensó incluso en taparlos-, por fin, parece que se ha encontrado una posible solución.



Así, justo antes de las vacaciones de Pascua, se realizaron pruebas en la zona de las líneas de

puertas que resultaron positivas al conseguir reducir sustancialmente su contaminación acústica. A partir de aquí, se espera que esta mejora se implante en el resto de la planta de Montaje en el menor tiempo posible.

Nuevos aseos en Montaje

Antes de las pasadas Navidades, unas obras provocaron la clausura de unos aseos elevados situados en el interior de la planta de Montaje. Nuestros delegados llevaron el tema al Comité Central de Salud donde se acordó su demolición y nueva construcción, toda vez que se hacía necesario sanear la viga dañada, colocar platabandas y reconstruir con paneles de pladur.



En este sentido, al regreso de las vacaciones de Fallas entró en funcionamiento la parte de hombres y, la de mujeres, lo hará después de Pascua. Es sin duda una buena noticia, en especial para todos los compañeros de Trim A-B.

Planta de Motores

Plan de Transformación Europeo y planta de Motores

Cuando el día 2 de febrero Ford Motor Company comunicó que Ford Europa volvía a los beneficios en 2015 -tras años de pérdidas que hicieron replantearse la viabilidad de sus operaciones de fabricación en Europa-, también anunció una aceleración del Plan de Transformación para hacer sostenible su negocio en el llamado viejo Continente.

En ese sentido, notificó su intención de poner en marcha toda una serie de eficiencias productivas, reorganización de su estrategia de producto y una significativa reducción de sus costes administrativos (léase Personal), de los cuales, la planta de Valencia queda al margen.

Y es que, si algo hemos aprendido en la UGT con el paso de los años, es que ninguna de las decisiones operativas que toma la compañía es producto de la casualidad. Por eso, en Valencia, el proceso de transformación lo iniciamos en 2007 y ahora, gracias a los pactos de la UGT -hoy en día aún criticados por varios sindicatos en la fábrica-, somos una planta de referencia.

En la UGT no tenemos una "bola de cristal", pero sí sentido común y ejercemos un sindicalismo responsable. La realidad es tozuda y los hechos han venido a demostrar que no estábamos equivocados.

Sin embargo, **para mantener el empleo generado el pasado año 2015** y poder recuperar parte de ese empleo más adelante, **es necesario despejar cuanto antes las incertidumbres que aún hoy existen sobre el futuro de la planta de Motores**, importantísimo también para el futuro del empleo en la fábrica.



Valencia, como planta de motores de Ford reconocida, y avalada por dichos acuerdos, fue la elegida para producir los motores que EE.UU. necesitaba y no podía fabricar por motivo de su propio proceso de reestructuración interno.

Es sabido que Ford dejará de fabricar motores para Jaguar-Land Rover, lo cual afectará a varias plantas en Europa, en nuestro caso el contrato expira en 2017.

Actualmente ya se están modificando las líneas de mecanizado de la planta para la fabricación de piezas del motor Maverick, pero no es una concesión en exclusiva para Valencia.

Ninguna incertidumbre quedará totalmente despejada hasta que no tengamos confirmación oficial del "montaje del motor" en Valencia acompañado de carga de trabajo asignada.

Desde la UGT vamos a seguir insistiendo, y así lo haremos ante la dirección mundial de la compañía con motivo de la reunión que se producirá en Detroit, entre los días 5 al 9 de abril.

Todo un campeón...



Desde U.nidad, queremos sumarnos en la felicitación al compañero de Body I, Miguel Ángel Plaza, tras proclamarse el pasado día 21 de febrero en Sevilla Campeón de España de maratón de mayores de 45 años, categoría de la que es también el vigente campeón mundial.

¡El récord del mundo de mayores de 50 está cada vez más cerca!

La Ventana

A propósito del IPC...

Soy un afiliado de la planta de Pinturas y quería trasladaros mi opinión sobre el acuerdo al que habéis llegado en relación al diferencial del IPC de 2015.

Creo que, una vez más, habéis acertado de pleno pues, según la información que aparece en los medios de comunicación, las previsiones del IPC continúan en negativo y todo parece indicar que esta situación va para largo.

Si hubierais optado por emprender el camino de la demanda judicial, actualmente la Empresa nos estaría quitando parte de nuestro salario todos los meses, hasta junio, y tendríamos que esperar no sé cuánto tiempo para ver qué es lo que dicen al final los tribunales.

Así, quedamos protegidos y ya veremos qué pasa en futuros ajustes por que, además, tenemos una fecha tope como es junio del próximo año.

Y a los que dicen que esto nunca había pasado y que se sienta un precedente... pues claro, ¡es que nunca había pasado un IPC negativo durante tanto tiempo!, y lo que te rondaré, morena...

Además, creo que somos el único convenio en toda España que tiene una cláusula de revisión a mitad de año. Por lo tanto, creo que habéis alcanzado una buena solución.

A.V.M.

Planta de Pinturas

Los textos destinados a esta sección no deben exceder de 30 líneas, deben estar firmados por sus autores y contener el número de empleado. U.nidad se reserva el derecho de publicarlas, resumirlas o extractarlas.

