



CONTENIDO

Editorial	1
Boletín Adhesión al Plan Previsión Jubilación	2
¡Que lo sepas! Cambios en Leyes Laborales	3
Empleo	4
Planta de Motores	4

“El cambio es ley de vida. Cualquiera que sólo mire al pasado o al presente, se perderá el futuro ”
(J.F. Kennedy)

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

Plan de Jubilación

En breve plazo de tiempo procederemos a la firma de la nueva póliza negociada con **Generalli España, S.A.** a la que **se podrán incorporar** de manera voluntaria todos **los compañeros con contrato fijo** no incluidos a fecha de hoy, **así como los que vayan adquiriendo esa condición** de fijos durante la vigencia del presente XVI Convenio Colectivo, tal como se acordó -y así lo reflejan las actas-, en el seno de la Comisión Observatorio para el Empleo.

Una vez concluidos los trámites necesarios para abrir esa nueva póliza, damos por conseguido el primer objetivo que nos marcamos en la UGT cuando abordamos esta iniciativa que posteriormente sería aprobada en el Comité de Empresa del pasado día 2 de marzo.

En dicha nueva póliza, y según la legalidad vigente, la Empresa -como entidad jurídica-, se compromete a ser la tomadora del seguro. Por supuesto que **la rentabilidad de las inversiones de esta nueva póliza formará parte del mismo “paquete” que la ya existente.**

Para la UGT es un primer paso para, durante las negociaciones del próximo convenio colectivo, alcanzar **el objetivo final: Que la Empresa también aporte el 1%.**

Dado que es un objetivo a conseguir a medio plazo, **será importante que, a partir del próximo mes de julio y hasta finales del año 2018, se adhiera a dicho plan el mayor número posible de compañeros fijos.** Ese sería, sin duda, el mayor refuerzo que podría tener nuestra posición **de cara a la futura negociación.**

En definitiva, se trata de garantizarnos unos complementos dignos para **nuestras futuras jubilaciones**, asunto este fundamental que aunque a muchos nuevos compañeros pudiera parecer lejano en el tiempo, dada la situación de incertidumbre que planea sobre el futuro de nuestro sistema de pensiones -por mor de las reformas laborales y del importante descenso dado por el Gobierno en funciones a la “hucha” de las pensiones-, **va a ser, sin duda, uno de los objetivos más importantes en la vida de la clase trabajadora.**

Nota: Recomendamos que, en el **Boletín de Adhesión** (página 2 de esta edición de U.nidad), en el apartado de **Aportaciones al Plan de Previsión**, marquéis con una cruz la casilla que dice **Periódica (deducible en nómina)**, y, a continuación, en **Aportación Mensual**, pongáis **1% del salario**, al margen de las aportaciones extraordinarias que cada cuál quiera hacer o no.

BOLETÍN DE ADHESIÓN (Adjuntar fotocopia D.N.I.)

SEGURO COLECTIVO DEL PLAN DE PREVISIÓN PARA LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE FORD, APORTACIONES VOLUNTARIAS: PERIÓDICAS EXTRAORDINARIAS

Solididad inicial Modificaciones Cancelación

Generalli España, S.A. de Seguros y Reaseguros

Datos Personales del Asegurado/Solicitante:

Compañía: _____ Nº Empleado: _____ C. de Coste: _____

Nombre y Apellidos: _____

Domicilio: _____

Cod. Postal: _____ Población: _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

Empleador de: Ford España S.L. Ford Credit Empleo Pl. Soc. España.

Beneficiarios: (Señale con una X la opción correspondiente)

El cónyuge en su defecto los hijos por partes iguales: en su defecto, los padres por partes iguales

Los hijos menores de edad por partes iguales y en defecto de todos ellos, los hermanos legítimos

Designación de otros beneficiarios: (Indicar Nombre, Apellidos, y D.N.I.) _____

Aportaciones al Plan de Previsión: (Señale con una X la opción elegida)

Períodos distribuidos en nómina

Aportación mensual: _____ Euros.

Elige nómina mes: Extraordinaria (Deducción bancaria) Mensual

Fecha de elección: _____

Aportación única: _____ Euros.

Aportaciones Periódicas: Euros. Dólar. Dólar + Euro. Dólar + Euro + Dólar

Nº de cuenta IBAN: _____

El beneficiario declara que el importe de los depósitos de los fondos de inversión que se realicen en el presente plan de previsión para la jubilación de los empleados de Ford España S.L.

En _____ a _____ de _____ de 2016

Firma Asegurado: _____

Notas de Importancia:

Este seguro está sujeto a las condiciones de la póliza de seguro de vida y de seguro de invalidez e incapacidad de los fondos de inversión de la Compañía Generalli España, S.A. de Seguros y Reaseguros

Nº de cuenta IBAN: _____

Nombre: _____

Apellido: _____

Domicilio: _____

En _____ a _____ de _____ de 2016

Firma Asegurado: _____



Adhesión al Plan de Previsión para la Jubilación

BOLETIN DE ADHESION (Adjuntar fotocopia D.N.I.)

SEGURO COLECTIVO DEL PLAN DE PREVISION PARA LA JUBILACION DE LOS EMPLEADOS DE FORD, APORTACIONES VOLUNTARIAS: PERIÓDICAS/EXTRAORDINARIAS



Solicitud inicial Modificaciones Cancelación

Compañía Aseguradora: GENERALI ESPAÑA, S.A. de Seguros y Reaseguros

Datos Personales del Asegurado/Solicitante:

NIF: _____ N° Empleado: _____ C. de Coste: _____

Nombre y Apellidos: _____

Domicilio: _____

Cod. Postal: _____ Población: _____

E-mail: _____ Teléfono: _____

Empleado de: Ford España S.L. Ford Credit Europe Plc, Suc. España.

Beneficiarios (Señalar con una x el recuadro correspondiente):

El cónyuge; en su defecto los hijos por partes iguales; en su defecto, los padres por partes iguales o de vivir uno sólo de ellos por la totalidad; y en defecto de todos ellos, los herederos legales.

Designación de otros beneficiarios (Reseñar Nombre, Apellidos, y D.N.I.).

.....
.....
.....

Aportaciones al plan de Previsión: (Señale con una X la opción elegida)

Periódica (deducible en nómina):

Aportación mensual: Euros.

Efectos nómina mes:

Extraordinaria (Domiciliación bancaria): **Fecha de efecto** _____

(El importe no puede ser inferior a 150 €)

Aportación Única: Euros.

Aportación Periódica: Euros. 01 Anual 02 Semestral 4 Trimestral Mensual

N° de cuenta IBAN: _____

El asegurado autoriza a la empresa a deducir de su nómina o a cargar en la cuenta indicada, las cantidades comprometidas en el presente documento, como aportación al Plan de Previsión para la Jubilación de los empleados de Ford España S.L.

En _____, a

Firma Asegurado: _____



Orden de Domiciliación Bancaria:

Muy Sres. míos: Autorizo a Vds. para que, a partir de esta fecha, hagan efectivo y con cargo a la Cuenta indicada, el importe de los recibos que les pase al cobro la Compañía Generali España, S.A. de Seguros y Reaseguros

N° de cuenta IBAN: _____

Titular Cuenta: _____ N.I.F.: _____

Banco/Caja: _____

Domicilio: _____

Población: _____ C.P.: _____

En _____, a

Firma Asegurado: _____

¡Que lo sepas!

Así han cambiado las leyes laborales

El pasado día 30 de noviembre de 2015 entró en vigor el Real Decreto de fecha 18 de julio que recoge la reforma que aprobó el Gobierno referente a las bajas laborales durante el primer año.

El objetivo del Real Decreto es doble: Por un lado, reducir el absentismo en las empresas y, por otro, rebajar el gasto en las prestaciones de la Seguridad Social. Dada la importancia del tema para el conjunto de los trabajadores, creemos conveniente repasar sus principales novedades.

¿Quién podría dar el alta?

La última palabra en la baja laboral por causas comunes -que es donde está el mayor problema de gasto-, la tiene el médico de la Sanidad Pública. Con todo, la reforma refuerza el papel de las mutuas en el seguimiento del trabajador.

¿Cuál es el papel de las mutuas?

Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social que podrán requerir al trabajador para que pase el reconocimiento médico cuantas veces crean necesario. Además, las mutuas podrán solicitar a la Seguridad Social que dé de alta al trabajador. La Administración tendrá entonces cuatro días para responder de forma razonada a la mutua.

¿Qué ocurre si el trabajador no acude a la cita?

El trabajador debe recibir la citación con, al menos, 4 días de antelación al examen médico. En el caso de que no acuda, perderá la prestación de forma cautelar. Si no justifica su ausencia en 10 días, entonces perderá el salario sustitutorio de forma definitiva.

¿Qué plazo tiene el trabajador para entregar a las empresas los parte de baja y de alta médica?

El trabajador tiene 3 días para entregar una copia del parte de baja y de confirmación; en cambio, tiene 24 horas para presentar a la empresa el parte de alta

¿Cómo es la administración de las bajas?

- En bajas inferiores a 5 días, el mismo médico podrá expedir un parte de baja y de alta, sometido este último a revisión.
- Si la baja dura hasta 30 días, el trabajador entregará a la empresa el primer parte de confirmación en un plazo de 7 días y, el segundo, a partir de las 2 semanas.
- Si la baja dura 60 días de enfermedad, el segundo parte de confirmación de la baja se entregará a los 28 días. Transcurrido ese tiempo, los sucesivos partes deberán entregarse cada 35 días.

¿Qué ocurre si la baja supera el año de duración?

El control de la baja laboral temporal pasa al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que la transforma en una incapacidad permanente. En su caso, será el INSS el encargado de conceder la prórroga de la baja por un tiempo de 180 días. Si después no hay posibilidad de recuperación, la baja se transforma en una pensión por incapacidad permanente.

¿Quién paga al trabajador?

En general, y por delegación, el pago lo hace la empresa con la misma periodicidad de los salarios. En la enfermedad común o accidente no laboral, el abono del salario entre el 4º y el 15º días de la baja corre a cargo del empresario. A partir del 16º día, el pago será del INSS o de la mutua. En el caso de los trabajadores autónomos, el pago lo realiza directamente la entidad gestora o mutua competente

¿Cuál es el papel de los Servicios de Urgencias?

Si se acude al Servicio de Urgencias, el trabajador puede salir ya de ahí con el parte de baja sin tener que visitar -como sucedía antes-, a su médico de cabecera. También le darán el parte de alta.

Para el Ministerio de Sanidad nada cambia puesto que las Comunidades Autónomas ya tenían la capacidad de decidir si los Servicios de Urgencias daban las bajas. En cualquier caso, **sólo los médicos de los Servicios Públicos quedan facultados para dar las altas y las bajas.** No así los de las mutuas como en principio pretendía el Gobierno.

PERIODOS DE PRESTACIÓN Y COMPLEMENTOS SALARIALES EN INCAPACIDAD TEMPORAL

ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL

	(2)	S	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
(1) Ayuda 50% Salario real no laborable																																																
(1) Ayuda 50% Salario real laborables																																																
Prestación 60% Empresa																																																
Prestación 60% Seguridad Social																																																
Prestación 75% Seguridad Social																																																
Complemento Convenio, 80% Salario real																																																
Complemento Convenio, 90% Salario real																																																

ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Prestación 75% Mutua																																																		
Complemento Convenio, 80% Salario real																																																		
Complemento Convenio, 90% Salario real																																																		

Hasta curación ó máximo 18 meses

- (1) Solo en la primera baja del año.
- (2) Sin complemento Convenio.

Actualidad

A propósito del Empleo...

La conversión de contratos temporales a fijos se está desarrollando con absoluta normalidad y así sucederá durante todo el actual año 2016... y también durante 2017.

Como pactamos en su día, a lo largo de todos los meses de este año, **los compañeros contratados en 2013** irán finalizando sus contratos temporales y **serán fijos coincidiendo con la fecha en que firmaron su primer contrato.**

Por su parte, **los compañeros contratados en 2014 renovarán seis meses** -hasta el 31 de diciembre de 2016-, **y, durante 2017, se hará realidad su paso a la condición de empleados fijos.**

En definitiva, se trata de cumplir un compromiso que la UGT arrancó a la dirección de la empresa a finales de 2014 con la firma de las actas de la Comisión del Observatorio para el Empleo.

No deja de ser llamativo que, ni siquiera un tema tan importante como **la garantía de conversión de los contratos temporales a fijos** de más de 3.000 compañeros, **fuera apoyada sólo con los votos de la UGT** en el Comité de Empresa.

¿Quizás no les pareció una solución realista y moderada a **los compañeros de CGT, STM y CCOO?** ¿O es que quizás les pareció muy ambiciosa? A lo mejor es que **dudaron tanto de que se pudiera cumplir que prefirieron no secundarla y así,** llegado el momento, **podrían señalar como culpable a la UGT...**

Tenemos ahora otro reto por delante: **La continuidad de los compañeros contratados en el año 2015** a quienes, el último acuerdo alcanzado por la UGT para afrontar la revisión a la baja de los planes de producción, ha permitido su renovación.

Para alcanzarlo, será clave la situación de la producción de vehículos y motores en los próximos meses y las soluciones que seamos capaces de acordar en cada momento. Eso será, a la vez, lo que nos continuará dando credibilidad ante la compañía.

... y de la Planta de Motores

Es sabido por todos que la actual producción de la planta de Motores tiene fecha de finalización a mediados de 2017. Se trata, en concreto, de los motores destinados a Jaguar y Land Rover, tal como se concretó en su día cuando Ford vendió ambas marcas al grupo indio Tata.

Del mismo modo, la **actual inestabilidad política y económica en Europa** -véase la última bajada en los planes europeos de producción-, **va a afectar también a la producción de la planta de Motores,** por lo que será fundamental que las ventas en Estados Unidos -destino de la gran mayoría de motores que fabricamos-, se mantengan en los niveles actuales.



A pesar de estos vaivenes, que deberemos solucionar de la mejor manera posible utilizando mecanismos de flexibilidad interna, **desde la UGT estamos en condiciones de anunciar que la posibilidad de lanzar el próximo año un nuevo motor para el mercado norteamericano está muy cerca de convertirse en una realidad.**

Se trata, sin duda, de la mejor noticia que podríamos tener, no sólo para el futuro de la planta de Motores, sino también para la situación del empleo en el conjunto de la fábrica.

En cualquier caso, será fundamental conseguir que la dirección de la compañía nos asigne el mayor volumen posible de producción de este nuevo motor.

Hace tiempo que venimos trabajando por el futuro de la planta de Motores. **Asegurar un volumen de producción que pueda mantener todo el empleo en la planta será uno de los objetivos prioritarios para la UGT durante el próximo año.**

Si aún no recibes nuestras informaciones, puedes acceder a ellas a través de:



- **Nuestra página web:** www.ford.mca-ugtpv.org
- **Por correo electrónico:** Envía un correo con tu nombre completo y dirección de e-mail a igarcia@ford.com
- **Por WhatsApp UGT:**
 - 1º Guarda este número de teléfono en tu agenda: **660787332**
 - 2º Envía un mensaje con tus datos personales

