

OBSERVATORIO PARA EL EMPLEO

Acta Nº 17
14-12-16
Hora: 12.00h

REUNIDOS

De una parte, la Dirección de la empresa Ford España S.L representada por: D. José Abargues Moran, D. José Antonio Redondo Cerveró y D. Raimundo Olaya Jiménez.

Por otra la representación social de Ford España S.L representada por: D. Carlos Faubel Climent y D. Pascual Quilis Puerta como miembros de la Comisión del Observatorio para el Empleo, y por otra Presidente y Secretario en funciones del Comité de Empresa, D. Luis Egea Fabuel y D. José Luis Parra Navarro.

En las oficinas centrales de Ford España S.L en la fecha y hora indicada, comparecen por una parte la representación social antes reseñada como legales representantes de todos los trabajadores de la Empresa y de otra la representación empresarial, todos ellos pertenecientes a Ford España S.L.

MANIFIESTAN

El Observatorio para el Empleo se creó en el XV Convenio Colectivo para, entre otros asuntos, realizar un seguimiento de las condiciones del entorno socio-económico y analizar los efectos del mismo en el ámbito laboral de la Empresa.

Dando cumplimiento al acuerdo alcanzado en mayo del 2014 y recogido en el acta de esta Comisión con fecha 29 Mayo 2014, la dirección de la empresa manifiesta que:

Finalizado el "restyling" del Kuga y con ello los lanzamientos y una vez conocidos en este mes de diciembre los volúmenes de producción previstos

para el primer semestre de 2017, se genera un excedente total de 102 trabajadores en las plantas de fabricación de vehículos distribuidos como sigue:

- Planta de Prensas y Carrocerías – 46
- Planta de Pinturas – 11
- Planta de Montaje – 42
- Logística – 3

En la planta de motores, una vez hecha efectiva la finalización del contrato con Jaguar Land Rover y conocidos los volúmenes de producción previstos para el primer semestre de 2017, se genera un excedente de 60 trabajadores localizados en las siguientes áreas de trabajo:

- Area de mecanizado – 20
- Líneas de montaje motor – 40

El total del excedente generado supone la finalización de 162 contratos temporales, 40 de los cuales son para soportar la movilidad de los trabajadores de la planta de Motores a la de Montaje.

Ante la exposición realizada por la empresa referente al empleo y con el objetivo de minimizar el excedente de personal eventual, la representación social solicita a la dirección de la empresa y así se acuerda, dejar sin efecto la movilidad prevista para el día 3 de enero del 2017 de estos 40 trabajadores y que se busquen alternativas de recolocación o retrasar la ejecución a la espera de ver la evolución del mercado durante el primer trimestre de 2017.

Además y con el fin de adecuar las líneas de montaje de motor al nuevo proyecto Maverick, los próximos días 20, 21, y 22 de diciembre, serán considerados como jornadas industriales en su concepto de vacaciones del año 2021 para la planta de Motores.

Revisada la situación del empleo en el seno de la comisión se constata que ya son más de 1800 los contratos iniciados durante el año 2013 y anteriores que se han transformado en fijos de plantilla, cumpliendo de esta forma los objetivos marcados en su inicio.

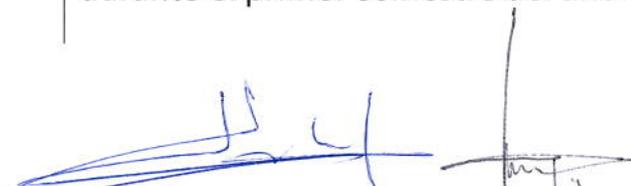
Atendiendo a los programas de producción previstos para el próximo año y a lo manifestado anteriormente, se hace necesario adecuar las renovaciones de los contratos temporales a los siguientes periodos:

- Contratos formalizados entre el 1 de Enero y 30 de Junio de 2014 se renovarán hasta que cumplan su tercer año siguiendo el mismo proceso que se realizó con los contratos formalizados en el año 2013.
- Contratos formalizados entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre de 2014 se extenderán hasta el 30 de Junio 2017.
- Contratos formalizados durante los años 2015 y 2016 se extenderán hasta el 31 de Marzo de 2017.
- Los contratos de empleados de Tabla II formalizados durante los años 2015 y 2016 y que estén involucrados en programas de ingeniería, desarrollo de producto o lanzamiento se extenderán hasta el 30 de Junio de 2017.

Los empleados contratados en el 2014 que, habiendo desempeñado satisfactoriamente sus funciones en la empresa y, por motivos de reducción del volumen de producción, finalicen su contrato el 31 de Diciembre de 2016, tendrán garantizado su retorno a la fábrica durante el año 2018 mediante un contrato de relevo de carácter fijo y se contabilizará su tiempo de permanencia en la empresa para su progresión en la escala salarial según el "Acuerdo de competitividad".

Constatado que el programa de producción de vehículos del primer semestre no requiere la recuperación de tres turnos de producción en sábado por lo que se conviene en transformar esos turnos (mañana, tarde y noche) en jornada industrial del 2019 según el "Acuerdo firmado entre la empresa y la representación social" el pasado 28 de Julio.

Esta comisión, en su función de realizar un seguimiento de las condiciones del entorno socio-económico, así como de los programas de producción y el excedente de personal que se pueda generar en la planta de motores y su repercusión en el ámbito laboral de la empresa, se reunirá mensualmente durante el primer semestre del año 2017.



REPRESENTACION SOCIAL



REPRESENTACION DE LA EMPRESA