



**CONTENIDO**

Editorial	1
Asamblea General de Afiliados	2
Nueva Comisión Ejecutiva	2
¡Que lo sepas!	3
Recontrataciones	4
Elecciones Sindicales	4
La ventana	4

**Se dice que el tiempo es un gran maestro, lo malo es que va matando a sus discípulos (Héctor Berlioz)**

Equipo de Dirección

**U.nidad**

*Gente como tú*

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

**Teléfono:** 96 1791544

**Fax:** 96 1791565

**Web:**

[www.ford.mca-ugtpv.org](http://www.ford.mca-ugtpv.org)

**Correo electrónico:**

[jgarc196@ford.com](mailto:jgarc196@ford.com)

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

# U.nidad

*de la gente como tú*

## EDITORIAL

### Acordar en tiempos de crisis

El Acuerdo que conseguimos en 2007 con la dirección europea de la compañía Ford buscaba afrontar con garantías el futuro de toda la plantilla de la empresa a la vista de la situación que en aquel momento había en la fábrica que esta multinacional tiene en la población de Almussafes.

La incertidumbre generada por la finalización de la fabricación de los modelos de coches y motores que en aquellas fechas hacíamos en Valencia se recondujo al alcanzar una serie de compromisos para fabricar en Almussafes un volumen suficiente de nuevos modelos de coches y motores que dieran ocupación efectiva a todos los trabajadores de la plantilla. Compromisos que, no obstante, la crisis económica que aún padecemos ha estado a punto de malograr.

Afortunadamente, aquí en Ford hemos pasado ya los peores momentos y podemos decir con orgullo que el Acuerdo del año 2007 marcó el camino a seguir y es un modelo de hacer las cosas y afrontar los problemas laborales en tiempos de crisis. Ahora parece que prácticamente todo el mundo lo reconoce así, sobre todo quienes saben lo difícil que es acordar en materia laboral cuando todo gira en torno a la adaptación de los recursos humanos a las necesidades económicas de la empresa en situación de crisis.

El Acuerdo incluye, además de continuar con el relevo generacional de la plantilla, la incorporación de programas de formación profesional para estos nuevos trabajadores. Su objetivo es conseguir la mayor polivalencia y flexibilidad de los recursos humanos para atender más eficientemente los procesos de fabricación. Y esto, sin perjuicio alguno para los trabajadores, sino todo lo contrario.

El Acuerdo supuso, finalmente, una corrección sustancial de los planteamientos iniciales de Ford porque, no solamente contiene compromisos presentes, sino que prolonga sus efectos hacia el futuro como se empezará a ver muy pronto.

Tras las elecciones sindicales celebradas el pasado mes de febrero en que la plantilla volvió a revalidar su confianza en la UGT, el pasado sábado día 2, la asamblea de afiliados de este sindicato eligió una nueva ejecutiva para gestionar durante los próximos cuatro años la acción sindical en la factoría. Una nueva ejecutiva para un tiempo nuevo en el que vamos a asistir a una particular revolución en Ford España ya que formamos parte fundamental del nuevo plan que la compañía Ford ha diseñado para Europa, dentro del ambicioso plan global de esta multinacional para los próximos años.

La puesta en valor de la factoría -que fue elogiada por el presidente de Ford Motors Company en su reciente visita a nuestras instalaciones-, realiza, también, el papel de la dirección valenciana, algunos de cuyos miembros ocupan ya, o van a ocupar en el inmediato futuro, puestos muy relevantes en la estructura europea de esta compañía automovilística.

Pero no menos importante es que, de esta puesta en valor de la factoría, de este buen momento por el que atraviesa una empresa tan importante como Ford en el entramado económico e industrial de nuestra Comunidad, se verán favorecidas todas las empresas valencianas de automoción localizadas en el Parque Industrial Juan Carlos I -anexo a la misma-, se beneficiarán muchos proveedores de servicios valencianos e, incluso, ayudará a acelerar la construcción de infraestructuras ferroviarias tan importantes como el corredor mediterráneo que harán más competitiva la Comunidad.

En definitiva, la credibilidad transmitida por el modelo de acción sindical de la UGT ha servido para que Ford España recupere protagonismo dentro de la compañía americana y para dar confianza en el futuro a la plantilla. Y de paso, para reforzar el peso de la industria en la actividad económica en nuestra Comunidad y el valor de acordar en tiempos de crisis. Es la senda que seguirá la nueva ejecutiva elegida.





# La Asamblea

## Aprobado por unanimidad el Informe de Gestión 2007-2011

El sábado, día 2 de abril, la Sección Sindical de UGT-Ford celebró Asamblea General de Afiliados en la que, otra vez -como ya viene siendo habitual-, el aforo del local de la Federación, se quedó justo para albergar a los más de cuatrocientos compañeros asistentes.



Mesa de la Asamblea

Una vez elegida la Mesa -en esta ocasión constituida íntegramente por compañeras-, el compañero **Luis Egea**, nuevo Secretario de Acción Sindical (Jurídico), realizó una presentación a la Asamblea sobre cómo ha quedado el Acuerdo Social en materia de Pensiones.



Luis Egea, Sec. Acción Sindical

Acto seguido tomó la palabra el compañero **Juan Martín**, Secretario de Organización, para presenar el **Informe de Gestión** del periodo 2007-2011 que, sometido a la decisión de la Asamblea, fue aprobado por unanimidad.

Posteriormente, la Mesa presentó la propuesta de la nueva **Comisión Ejecutiva** que, una vez sometida a votación también fue aprobada por unanimidad.



Carlos Faubel, Secretario General UGT-Ford

Tomó entonces la palabra el compañero **Ismael Sáez**, Secretario General de MCA-UGT PV quien, tras hacer un detallado recordatorio sobre los orígenes de la crisis económica internacional y de sus consecuencias, situó el marco en el que se ha desarrollado el Acuerdo Social en materia de Pensiones y la actual negociación sobre la Negociación Colectiva.



Ismael Sáez, Secretario General MCA-UGT PV

La Asamblea se cerró con la intervención del compañero **Carlos Faubel**, Secretario General de UGT-Ford quien, tras hacer extensivo el éxito de las pasadas elecciones generales al conjunto de la afiliación, pasó a hablar del futuro de la factoría de Almussafes.

Un futuro que, necesariamente, tiene que pasar por la asignación

de nuevos modelos y por el cumplimiento íntegro -por parte de la dirección de la empresa-, de lo pactado en el Acuerdo de Inversiones firmado en el verano de 2007 entre la UGT y la dirección europea de Ford.



Juan Martín, Secretario de Organización

## Nueva Comisión Ejecutiva UGT-Ford



**Juan Martín**  
(Prensas)  
**Secretario de Organización**



**Carlos Faubel**  
(Montaje)  
**Secretario General**



**Juan Luis Naranjo**  
(Motores)  
**Asesor Com. Ejecutiva**



**Luis Egea**  
(Motores)  
**Secretario de Acción Sindical (Jurídico)**



**Nacho García**  
(Mat. Planning)  
**Secretario de Acción Sindical (Comunicación)**



**Francisco Pérez Camacho**  
(Montaje)  
**Secretario de Salud Laboral**



**Santiago Vázquez**  
(Carrocerías)  
**Secretario de Afiliación**



**Fco. Javier Fenoll**  
(Carrocerías)  
**Secretario de A. Sociales y Transportes**



**José Casanova**  
(Montaje)  
**Secretario de Empleo**



**Pascual Quilis**  
(Montaje)  
**Secretario de Igualdad**



# ¡Que lo sepas!



**Francisco Maluenda**  
Licenciado en Derecho

Recientemente hemos mantenido dos reuniones con grupos de afiliados interesados en el contenido de la Ley de Igualdad. Dado lo extenso del tema, lo publicaremos en dos entregas.

## Igualdad de oportunidades en las relaciones laborales (I)

Aunque las primeras leyes de igualdad de oportunidades se remontan a los albores del siglo XX (La **Ley de 13.3.1900**, que fijaba un plazo de descanso postparto y reconocía el derecho a interrumpir la jornada una hora al día a la trabajadora con hijos lactantes o la **Ley de 20.2.1912**, que establecía el derecho de la empleada de centros no fabriles a utilizar un asiento), debemos esperar al establecimiento en nuestro país de un Estado Social y Democrático de Derecho para encontrar en nuestro Derecho verdaderas y efectivas normas de igualdad de oportunidades.

De entre ellas, es bandera la **Ley de Igualdad de hombres y mujeres de 22 de marzo de 2007** que, en desarrollo de los artículos 14 (igualdad formal) y 9.2 (igualdad material) de la Constitución, promulga una batería de medidas encaminadas a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a lograr una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares lo que se ha traducido, sobre todo, en la ampliación de la protección de la crianza del hijo.

Siguiendo el proceso desde que la mujer conoce su estado de embarazo hasta que el pequeño alcanza la edad de los ocho años, podemos exponer las siguientes medidas contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, recordando siempre que la mayoría de ellas pueden ser mejoradas por Convenio Colectivo lo que, a menudo, ocurre en Ford España:

- 1. Comunicación del embarazo.** No es obligatorio comunicar el embarazo a la empresa, incluso es contraproducente hacerlo en las entrevistas de selección de personal para contratar. Sin embargo, es cierto que el empresario debe saberlo para adoptar las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales por lo que es recomendable comunicarlo -por escrito, con acuse de recibo-, a partir del segundo o tercer mes de embarazo.
- 2. Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo por el tiempo indispensable y siempre con previo aviso y justificación (Art. 37.3.f del Estatuto de los trabajadores- en adelante ET).
- 3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo** en el caso de que exista un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada o del feto y, previamente, el empresario haya adoptado todas las medidas posibles para evitar dichos riesgos y, aún así, no hubiese puesto acondicionado en la empresa para la trabajadora. En este caso, pasará a la Seguridad Social hasta que se elimine el riesgo o hasta que comience el permiso de maternidad,



percibiendo una prestación igual al 100% de su base reguladora por contingencias profesionales (Art. 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

- 4. Permiso de dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. También con previo aviso y justificación y teniendo en cuenta que, si se necesita desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días (Art. 37.3.b ET).
- 5. Suspensión del contrato por paternidad** en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, de hasta 13 días ininterrumpidos a disfrutar, en el supuesto de parto, por el padre u otro progenitor. Y ello desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después de éste. Esta suspensión -que permite la corresponsabilidad en los cuidados del niño-, puede disfrutarse también en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo empresa-trabajador. Con todo, el trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con la debida antelación (Art. 48 bis ET).

**6. Suspensión del contrato por maternidad** en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, por una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En el caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso del derecho y, en el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido. En el caso de que ambos progenitores trabajen, y siempre que la madre descansa las seis semanas posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse de manera compartida, bien simultáneamente, bien de forma sucesiva. Se

establecen ampliaciones del tiempo de permiso en caso de partos prematuros o de supuestos de discapacidad del hijo (Art. 48 ET). Igualmente, la prestación es el 100% de la base reguladora, en este caso de la base de contingencias comunes (normalmente el 100% del salario).

- 7. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia.** Si existiese riesgo en el puesto de trabajo para la salud de la madre o el lactante, la ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medidas que en el supuesto de riesgo durante el embarazo, pasando la trabajadora a recibir una prestación de la Seguridad Social equivalente al 100% de su salario hasta que se eliminen esos riesgos o el niño tenga nueve meses. Es indistinto que la lactancia sea natural o artificial (Art. 26.4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- 8. Permiso de lactancia.** Consiste en la posibilidad de ausentarse durante una hora diaria del trabajo hasta que el hijo cumpla nueve meses. Esta hora se puede dividir en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada en media hora o bien acumularse en jornadas completas. El permiso puede disfrutarse indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Igualmente, es indistinto que la lactancia sea natural o artificial (Art. 37.4 del ET).

**(Continuará)**

## Recontrataciones

### ¡Bienvenidos de nuevo, compañeros!

Después del relanzamiento de la producción en la planta de Motores durante el presente año 2011, todo parece indicar que el futuro de la factoría -por lo que a fabricación de vehículos se refiere-, va por buen camino: En el año 2012 fabricaremos al menos dos nuevos modelos y crearemos empleo en Almusafes.

Tras las recientes negociaciones llevadas a cabo entre la UGT y la dirección de la empresa, y en unos momentos en los que se ve más claro el horizonte económico mundial, ya se empieza a desarrollar en su totalidad el Acuerdo de 2007 en materia de inversiones, volúmenes de producción y empleo.

Cuando todo esto está ocurriendo, conviene recordar lo acontecido hace apenas un año y cómo, únicamente la labor negociadora de la UGT consiguió reconducir -a través de cuatro programas diferentes y con carácter voluntario-, las dramáticas consecuencias que se hubiesen derivado de la aplicación del ERE de Extinción de 600 puestos de trabajo en los términos inicialmente planteados por la Empresa.

Y uno de ellos, el programa de bajas incentivadas con garantía de recontratación -absolutamente novedoso en su momento-, es el que ya está posibilitando el regreso de compañeros: Durante este mes de abril, un primer grupo de 17 compañeros se ha incorporado al trabajo en las condiciones pactadas. Y hasta abril de 2013 lo irán haciendo el resto, hasta 188 compañeros.

Y es que la UGT cumple lo que acuerda... a pesar de los agoreros y de los pitonisos con bola de cristal.

## Elecciones Sindicales

### UGT sigue ganando en el sector de Automoción...

La UGT ha ganado -por tercera vez consecutiva-, las elecciones sindicales celebradas en Volkswagen Navarra a principios del presente mes de abril. En un comité de 29 miembros (2 más que en la anterior legislatura), la UGT ha conseguido 12 delegados (dos más que en 2007), mientras CCOO pierde un delegado (pasa de 8 a 7) en beneficio de la CGT (pasa de 3 a 4), quedando LAB y el Sindicato de Cuadros con la misma representación que ya tenían. ¡Enhorabuena, compañeros!



	Espec.	Técnic.	Total
UGT	10	2	12
CCOO	6	1	7
LAB	5	—	5
CGT	4	—	4
Cuadros	—	1	1

### ...Y en el Parque Industrial

La UGT ha ganado también las elecciones sindicales celebradas en Durá alcanzando cuatro de los cinco delegados en juego. ¡Felicidades, compañeros!

DURÁ	UGT	CCOO
	4	1

## La ventana

### Tomé una buena decisión

Soy un trabajador de la planta de Montaje que hace algo más de un año, en febrero de 2010, me acogí al programa de bajas incentivadas con garantía de recontratación negociado entre la UGT y la Empresa.

Me considero un trabajador todavía joven pues acabo de cumplir los treinta y cinco años y, precisamente por este motivo, contemplé la opción de acogerme al programa como una oportunidad de futuro. Una oportunidad para ampliar mi formación, sobre todo estudiando inglés, y que en un futuro me pudiera abrir posibilidades de promoción en mi trabajo.

He de confesar que me acogí al programa con cierto retraso respecto a mi idea inicial y todo fue por culpa de las grandes dudas que los delegados del Tripartito se encargaron de sembrar por todos los rincones de la planta. Hoy, ya de regreso en la fábrica, me alegro de la decisión que al final adopté que no fue otra que la de hacer únicamente caso a lo que me decía la UGT.

He estado un año fuera de la fábrica y tengo la sensación de haber aprovechado el tiempo. Me ha venido bien el paréntesis y ahora, tal como está la vida, creo que he sido un privilegiado.

Pero además, he comprobado que lo que me dijo la UGT era verdad: Recibí las prestaciones de desempleo como se me dijo y ahora, tengo un nuevo contrato fijo, tengo el mismo grado salarial que tenía cuando me fui y se me ha respetado la antigüedad que tenía con anterioridad.

J.V.M.P. (Montaje)

### Información para todos los afiliados de UGT-Ford: Las cuotas sindicales no suben en 2011

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

