



## CONTENIDO

Editorial	1
Charla con Juan Luis Naranjo	2-3
Nuevo Presidente Comité Empresa	3
Mejoras en Canopy Montaje	4
Relevos en la Sección Sindical	4
Los costes del ahorro excesivo	4
La ventana	4

**Solamente aquel que construye el futuro tiene derecho a juzgar el pasado**  
(Benjamin Franklin)

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:**

[rgarc124@ford.com](mailto:rgarc124@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

### Empeñados en impulsar el futuro

Como decíamos en nuestra última hoja de opinión, en la UGT somos conscientes que la situación económica internacional es complicada y que el futuro, lejos de aclararse, aún se contempla preocupante e incierto. Nadie parece ponerse de acuerdo respecto a cuándo podremos hablar de recuperación económica y de creación de empleo, tanto por lo que hace referencia a los países de la Zona Euro en general, como a España en particular.

Por otro lado, las noticias que llegan desde el sector nacional de automoción tampoco son muy halagüeñas: PSA (Peugeot-Citroën), ha firmado un ERE temporal en su planta de Madrid para lo que queda de 2011 y el año 2012, mientras Opel se encuentra en pleno proceso de negociación de otro ERE temporal, de características similares, en su planta de Figueruelas.

Además, como consecuencia de la actual bajada de ventas en Europa y de que las previsiones que se manejan para el año 2012 indican que aún descenderán más, algunas marcas ya han anunciado reducciones en la producción prevista para el próximo año.

En la Sección Sindical de UGT-Ford sabemos que, en los próximos meses, la factoría también podría verse sometida, tanto a fluctuaciones en la producción como a momentos coyunturales de dificultad. En cualquier caso, **lo que sí podemos garantizar es que no peligrará el futuro de ninguno de los proyectos asignados a la Planta de Valencia, tanto por lo que respecta a la fabricación de motores como a la de vehículos.**

Como ya referimos en la mencionada hoja de opinión, en aquellas plantas en las que las obras previstas aún no han comenzado, estas se llevarán a cabo durante las próximas paradas vacacionales. **Toda la plantilla debe estar segura y confiada en que todos esos proyectos siguen estando en marcha y podrá constatar su materialización a lo largo de los próximos meses.**

Consecuentemente, **tendremos que atender situaciones de paradas estacionales prolongadas** -necesarias para ejecutar las inversiones, dado el alcance de la obra civil que se ha de realizar-, principalmente en las plantas de Montaje y Pinturas, no debiendo descartar que, además, se produzcan situaciones de baja demanda en los mercados europeos.

Para responder a estas situaciones **habrá que consensuar con la dirección de la empresa soluciones que, en ningún caso, supongan sacrificios únicamente para la plantilla** -como ya está ocurriendo en otras fábricas del sector del automóvil-, puesto que, como ya hemos manifestado en otras ocasiones, **en Ford existen compromisos en ambas direcciones que se recogen en el Acuerdo de Inversiones de 2007 y que se pueden utilizar porque están pactados y aprobados por la plantilla.**

# Juan Luis Naranjo se jubila



Gaditano por origen (nació en Villamartín, en plena "ruta de los pueblos blancos"), y bético por corazón, Juan Luis Naranjo se incorporó a Ford en el año 1976, desempeñando su trabajo en la línea de mecanizado de bielas de la antigua planta de Motores HCS. Su compromiso en la defensa de los trabajadores de Ford le llevó pronto a incorporarse a la UGT, saliendo elegido delegado en el año 1989. Posteriormente, en 1995, fue nombrado Presidente del Comité de Empresa, cargo que -conjuntamente con su condición de Secretario de Acción Sindical-, ha venido desarrollando ininterrumpidamente hasta que ha decidido acogerse al Plan de Jubilación Parcial con Contrato de Relevo. El Presidente del Comité más longevo en la historia de Ford fue también el encargado de dirigir las negociaciones de los últimos cinco convenios.

## Charla con Juan Luis Naranjo

**Juan Luis, si te parece, vamos a empezar esta conversación por el principio, ¿Cómo llegas a Ford?**

En 1976 soy un trabajador más de los que se integran en la empresa a través de la gran ola de contratación que se produce previa a la inauguración de la factoría.

**Empiezas a trabajar en la planta de Motores y pronto entras en contacto con la UGT.**

Así es, me incorporo a la antigua planta de Motores HCS, concretamente a la línea de mecanizado de bielas, en la bruñidora y, movido por mi interés para solucionar los problemas de mis compañeros de línea, pronto me integro en la UGT, sindicato que ya por aquel entonces tenía una gran implantación en la planta de Motores.

**¿En qué momento decides dar un paso adelante implicándote de lleno en la vida sindical?**

Como decía, la UGT era casi hegemónica en la planta de Motores y fue un querido compañero, Gregorio Sebastián, quien me pidió que diera un paso adelante y me implicara más en la organización.

**Eres elegido delegado en 1989 ¿Cómo recuerdas la situación en tus primeros pasos como delegado?**

Durante los años 1989 y 1990 hubo un fuerte incremento de la plantilla y de la producción. CCOO había ganado las elecciones de 1990. Sin embargo, cuando poco después se produjo una situación de excedente de personal, que había que afrontar para hacer más competitiva la factoría, no quisieron hacerlo.

**Estamos hablando del ERE del año 1993 y del Acuerdo de UGT con Ford del mismo año.**

Efectivamente, Ford presentó un ERE de Extinción de 1.250 trabajadores. CCOO se inhibió ante el problema y tuvo que ser la UGT quien, en solitario y tras una larga negociación, salvase la situación llegando a un Acuerdo con la Empresa que, a través de un programa de bajas incentivadas y otro de prejubilaciones anticipadas, permitiera solventar la situación sin tener que adoptar medidas traumáticas para la plantilla.

**La UGT firmó el Acuerdo y al año siguiente ganó las elecciones.**

La UGT firmó el Acuerdo en minoría, como sindicato, y eso fue precisamente lo que permitió ganar las elecciones del año 1994. La UGT demostró su capacidad de negociación en momentos de coyuntura difícil y la plantilla dio respaldo a nuestra actuación y, lo que fue más importante, aquel Acuerdo despertó la confianza de la mayoría de los trabajadores en la UGT

a la hora de afrontar cualquier tipo de negociación con la multinacional.

**Pero la confianza de la mayoría de la plantilla ya la empezó a conseguir la UGT con el convenio de 1992, ¿no fue así?**

Si, en el convenio de 1992 la UGT consiguió el paso del grado 3 al grado 4 para el personal de la Tabla I. Este hecho también fue muy importante puesto que CCOO había dicho no a aquel convenio y, al final, lo firmó, algo que no acabó de entender la mayor parte de la plantilla.

En las negociaciones de los convenios de 1992 y 1994 la UGT dio carácter de valor fundamental a algo que desde entonces se convertiría en

nuestro santo y seña: El concepto de negociación, porque siempre hay que estar ahí, a las duras y a las maduras. La UGT demostró que lo mismo entraba a hablar sobre el incremento de grado para los grados más bajos de la plantilla que hablar sobre el excedente de la propia plantilla.

**Otro hito del convenio de 1994 fue la recuperación de la Escuela de Aprendices.**

Es cierto, la empresa había decidido eliminar la

Escuela de Aprendices y, de hecho, hubo un año en que la Escuela permaneció cerrada. Desde la UGT nos marcamos su recuperación como uno de los principales objetivos de aquel convenio ya que siempre hemos creído que la formación, junto con el empleo, son los dos pilares fundamentales de nuestra acción sindical.

A partir de aquel momento, la formación pasó a ser parte fundamental de la arquitectura profesional en la historia reciente de Ford, parte fundamental del futuro de la planta, y lo demuestra el hecho que, además del notable incremento de cualificación que gran parte de la plantilla obtuvo a través de la formación, muchos de los actuales gerentes proceden de la Escuela de Aprendices.

**En abril de 1995 eres nombrado Presidente del Comité de Empresa. ¿Cómo recuerdas tus primeros años al frente del Comité?**

Fueron años caracterizados por la fragmentación del Comité y por una gran conflictividad. CCOO se había enfrascado en una serie de luchas internas que provocó su fragmentación en tres grupos. El Comité era ingobernable y la UGT, al convertirse en la mayoría simple del Comité de Empresa, se vio aupada a la Presidencia del propio Comité. El mío fue un papel moderador a la vez que llevar el timón de las negociaciones de los convenios de 1998 y de 2001.

**¿Cuál fue el papel de la UGT en esos conflictivos años de vida sindical?**





De repente, la UGT, pese a no tener la mayoría absoluta en el Comité, asumió el protagonismo responsablemente, en unos momentos en los que la coyuntura era muy complicada y había que trabajar para posicionar la planta en el mejor lugar para afrontar el futuro.



### **Y así llegó la larga negociación de los convenios de 1998 y 2001.**

Si, en ambos convenios, llegados a un determinado punto, el proceso de negociación se mostró estéril como consecuencia de la propia ingobernabilidad del Comité. El Comité se volvió incapaz para negociar los convenios y tuvo que ser la UGT, en una situación de minoría, quien asumiera el reto de liderar las negociaciones de ambos convenios.

### **Ese liderazgo negociador marcó un antes y un después en la historia de la sección sindical de la UGT.**

La plantilla entendió nuestro esfuerzo en la defensa de los intereses de la mayoría de los trabajadores y nos premió, primero aumentando nuestra representación en las elecciones del año 1999 y, posteriormente, otorgándonos la primera mayoría absoluta en las elecciones del año 2003. La respuesta de los trabajadores de Ford nos confirmó que nuestra línea de acción sindical era la adecuada y posibilitó las nuevas mayorías absolutas de los años venideros.

### **¿Cuál fue la importancia de la primera mayoría absoluta de la UGT desde el punto de vista de la acción sindical?**

En primer lugar, puso punto final a la fragmentación del Comité y terminó con el periodo de conflictividad. En segundo lugar, impuso un nuevo modelo de acción sindical -el de la UGT-, basado en la negociación. Como consecuencia de ello, y siempre contando con el apoyo de la mayoría de los trabajadores, la UGT consiguió importantes acuerdos como fueron la generación de 598 puestos de trabajo fijos y el Plan de Jubilaciones Parciales con Contrato de Relevo que, en el tiempo, ha permitido rejuvenecer la plantilla.

### **¿Cómo y cuándo se gestó el Acuerdo de Inversiones del año 2007?**

Todo empezó a gestarse cuando, un par de años antes, Ford Europa anunció la finalización de la fabricación de los modelos Ka y Mazda2 en Valencia y confirmó la asignación de la nueva versión del Fiesta a la planta de Colonia. Eso nos dejaba únicamente con la fabricación del modelo Focus y, en consecuencia, con un amplio excedente de plantilla.

Sin embargo, cuando acudimos al Comité mostrando nuestra preocupación y proponiendo abrir negociaciones con Ford Europa -dado que la dirección de la factoría no parecía entender el problema que se nos venía encima-, nos encontramos con la incompreensión de los restantes grupos sindicales. A pesar de ello, nos dirigimos a la propia dirección europea de Ford para plantearles un acuerdo de futuro como antes habían hecho los compañeros belgas y alemanes.

### **¿En qué situación se encontraba la factoría en esos momentos?**

En una situación muy complicada que comprometía realmente su futuro: Sólo teníamos producto para algo más de un turno de trabajo. Por otro lado, la política de reducción de costes de la Dirección había llegado al punto de no realizar inversiones en la planta durante un periodo prolongado de años que nos dejó en una situación de falta de competitividad en comparación con las restantes plantas europeas de Ford.

### **¿Peligró el futuro de la planta?**

Absolutamente. La dirección europea no era consciente de la situación de abandono en que se encontraba la planta por falta de inversiones. La UGT, una vez más sin el apoyo de los restantes grupos, tuvo que denunciar la situación, traer a la dirección europea para que comprobara la realidad y convencerles que la factoría de Valencia tenía futuro.

### **¿Qué ha significado el Acuerdo de Inversiones de 2007?**

El futuro de la factoría para los próximos diez años. Gracias a él -y pese a los palos en las ruedas que otros intentaron meternos a lo largo de dos largos años-, se consiguió la inversión necesaria para la asignación de nuevos modelos y determinados volúmenes de producción a cambio de paz laboral y moderación salarial, sin perder ningún derecho adquirido.

Con posterioridad, la llegada de la crisis económica internacional vino a alterar la situación y el Acuerdo empezó a resultar incómodo para Ford. Intentaron romperlo repetidas veces. Llegaron a filtrarlo interesadamente a los compañeros de CCOO. Sin embargo, en la UGT no perdimos los papeles porque teníamos firmado un Acuerdo con el Presidente de Ford Europa y así, finalmente, el Acuerdo se convirtió en Convenio -el mejor del sector-, y posibilitó incluso dar salida voluntaria al excedente de plantilla que presentó la empresa a finales del año 2009.

Con el Anuncio de la asignación de las nuevas versiones del Kuga y de la Connect, y de una nueva inversión de 812 millones de euros, la compañía cumplirá con los volúmenes de producción comprometidos en el Acuerdo y posibilitará la llegada del tercer turno de trabajo y la creación de cientos de nuevos empleos. La planta de Motores, por su parte, también está creando empleo y lo seguirá haciendo hasta llegar a volúmenes de producción jamás alcanzados con anterioridad. Esto es lo que significa el Acuerdo: Empleo y futuro garantizado, al menos para los próximos años.

## **Luis Egea y Nacho García, nuevos Presidente y Secretario del Comité de Empresa**



El pasado día 27 de septiembre se celebró un Pleno Extraordinario del Comité de Empresa con objeto de elegir nuevos Presidente y Secretario del Comité tras la jubilación del compañero Juan Luis Naranjo.



Una vez votada y aprobada la propuesta presentada por la UGT se procedió a nombrar nuevo Presidente del Comité de Empresa al compañero Luis Egea Fabuel quien, hasta la fecha, ejercía las funciones de Secretario del propio Comité.

Para el cargo de nuevo Secretario del Comité de Empresa fue elegido, el también compañero de UGT, Nacho García Reverte.

# Actualidad

## Mejoras en el Canopy de Montaje Final

Desde finales del pasado mes de mayo, los compañeros del área de Canopy de la planta de Montaje Final trabajan con mayor seguridad gracias a la labor realizada por los delegados de la UGT en el Comité Central de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Los trabajadores de la zona se encontraban con el problema que, al sacar los vehículos desde el Canopy de Montaje para llevarlos al de expedición de vehículos, con bastante frecuencia y debido a la orientación de la zona de trabajo, se veían sometidos a deslumbramientos y destellos. Dado que, además, estamos hablando de una zona en donde hay tránsito de vehículos, el problema se agravaba al existir un riesgo evidente en la seguridad de los trabajadores. De hecho, ya se habían producido diferentes incidentes, alguno de los cuales había estado a punto de convertirse en un grave accidente.

La solución al problema no ha sido fácil pero, después de un tiempo de llamado trabajo sindical, los compañeros de la UGT en el Comité Central de Salud y Seguridad en el Trabajo han conseguido que se techara la zona hasta el punto en el que desaparece el problema de deslumbramiento.

Este es otro ejemplo más de cómo, a través de la negociación y de un trabajo diario, callado y tenaz, los delegados sindicales de la UGT consiguen mejoras que van encaminadas al beneficio de la plantilla.



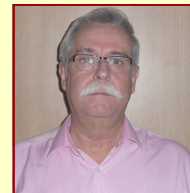
## Relevos en la Sección Sindical

Del mismo modo que la plantilla va rejuveneciéndose gracias al Programa de Jubilación Parcial con Contrato de Relevo -pactado por la UGT en nuestro XV Convenio Colectivo-, también lo hace nuestra Sección Sindical.



J.A. García Merino

Durante este verano, otros dos históricos compañeros de la Sección, Juan Antonio García Merino y Francisco Álvarez Ordóñez, se han acogido a dicho programa.



Fco. Álvarez Ordóñez

Desde U.nidad queremos reconocerles su compromiso y dedicación, dándoles las gracias por los impagables servicios prestados a la Sección Sindical a la vez que damos la bienvenida a las tres nuevas compañeras que ya se han incorporado a la UGT como delegadas.



Rosa Cebrián Verde  
(Montaje)



Fina Castillo García  
(Montaje)



Raquel García Barberán  
(Carrocerías I)

## Los costes del ahorro excesivo

Más vale prevenir que curar y, en ocasiones, más vale una imagen que mil palabras para comprobar cómo el excesivo celo en los ahorros puede provocar elevados costes posteriores, sólo producto de una mala gestión y responsabilidad de quienes toman determinadas decisiones que, además, ponen en peligro la seguridad de las instalaciones. La UGT ha solicitado una reunión urgente de la Comisión de Medio Ambiente para tratar de solucionar el tema de la falta de riego.



## La ventana

### Un valor fundamental

Conocí a Juan Luis Naranjo a principios de los noventa, a los pocos años de haberme incorporado a la factoría, cuando él ya se encontraba plenamente dedicado a la acción sindical.

Han sido casi veinticinco años de una relación que se ha ido intensificando con el tiempo. Primero como consecuencia, tanto de mi condición de afiliado a la UGT, como por trabajar en un departamento que, en aquellos lejanos tiempos de complicadas negociaciones de convenios, hacían frecuentes los contactos con la representación sindical. Después, día a día y durante los últimos cinco años, como compañero en la Sección Sindical de la UGT.

Creo que, desde el primer momento, Naranjo me transmitió confianza y credibilidad. Una confianza apoyada en su accesibilidad, cercanía, honradez y talante abierto, y una

credibilidad basada en su profundo conocimiento de las cuestiones laborales y sindicales.

Con el tiempo, he admirado su vocación pedagógica, su capacidad negociadora, su compromiso con la UGT -y por consiguiente con la defensa de los trabajadores de Ford-, y una sabiduría natural sólo al alcance de unos pocos. Ha sido un honor conocerle, trabajar contigo y aprender de ti.

Y para terminar, me atrevo a afirmar que el compañero Naranjo ha sido un valor fundamental, tanto para la UGT como para los avances en las relaciones laborales en Ford.

Nacho García Reverte. Delegado UGT-Ford.

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.

