



**CONTENIDO**

Editorial	1
La Reforma Laboral	2
Las inversiones continúan	3
Aparcamiento de Montaje	4
Sentencias Comisión Igualdad	4
Elecciones Sindicales: Benteler, MSX y Transfesa	4
La Ventana	4

**En una época de engaño, decir la verdad es un acto revolucionario (George Orwell)**

Equipo de Dirección  
**U.nidad**

*Gente como tú*

Factoría Ford  
Polígono Industrial  
Norte, 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

### Injusta, ineficaz, inútil... e ideológica

El pasado día 10 de febrero pasará a la historia como el de la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El Gobierno mantiene que ésta es la Reforma Laboral que necesita el país, sostenida en tres pilares básicos: Es justa y equilibrada con los trabajadores, creará empleo -aunque ya ha reconocido que no sucederá en 2012-, y reactivará la maltrecha economía nacional.

Paralelamente, aquellos medios de comunicación más comprometidos con las ideas ultra liberales, piden mano dura al Gobierno y lanzan una agresiva campaña contra las organizaciones de trabajadores, pretendiendo demonizarlas y desprestigiarlas ante el conjunto de la sociedad por ejercer nuestro derecho a manifestar que **NO estamos de acuerdo**.

Desde la UGT lo podremos decir más alto pero no más claro: Nunca estaremos de acuerdo con una Reforma que -a pesar de algún punto positivo como es el refuerzo al derecho a la formación profesional-, esconde un profundo calado contrario a los intereses de los trabajadores de este país.

La UGT no aceptará una Reforma que es ideológica en su fondo y regresiva en su práctica, que nos hace dar un gran salto atrás -devolviéndonos a épocas que creíamos muy superadas-, y que **afecta al cien por cien de los trabajadores, incluida toda la plantilla de Ford**.

La Reforma es **INJUSTA** porque no es equilibrada. Otorga todo el poder a los empresarios en detrimento de los trabajadores, desequilibrando aún más una relación que, de por sí, ya es favorable a la clase empresarial. La Reforma precariza el empleo y elimina muchos derechos laborales -tanto individuales como colectivos-, que los trabajadores hemos conquistado con mucho esfuerzo a lo largo de las últimas décadas.

La Reforma es también **INEFICAZ** porque no va a servir para crear empleo. Todo lo contrario, aumenta la temporalidad y abarata y facilita el despido. La Reforma, tal como se plantea, es una poderosa herramienta que -en manos de una clase empresarial tan "peculiar" como la española-, a corto y medio plazo, va a producir muchos más despidos.

La Reforma es así mismo **INÚTIL** para la economía porque no va a conseguir su reactivación. Todo lo contrario, combinada con los ajustes desmedidos que nos imponen los mercados y las extremas políticas neoliberales, va a retrotraer aún más el consumo y estancar el crecimiento económico.

Pero es que, además, la Reforma es **IDEOLÓGICA** pues deteriora el marco de las relaciones laborales persiguiendo el objetivo de reducir los sindicatos -y los derechos de los trabajadores-, a su mínima expresión, estableciendo unas condiciones para la negociación mucho más difíciles en el futuro.

Algunos historiadores dicen que la sociedad más competitiva que hubo fue la esclavista. Y puede que no les falte razón. Al final, el crédito fluirá, pero sólo lo hará cuando los trabajadores nos hayamos empobrecido lo suficiente para dejar de ser reivindicativos, convirtiéndonos en dóciles "siervos" a los que el patrón -"el amo"- premiará con un pavo por Navidad... si hemos sido buenos.

# Contenido de la Reforma Laboral

- Permite a las ETTs operar como agencias de colocación privada**, apostando así, aún más, por la intermediación laboral privada en detrimento de la pública.
- Potencia el contrato para la formación y el aprendizaje** ampliando la edad del trabajador para ser contratado -hasta los 30 años mientras haya un paro superior al 15%- , y la posibilidad de encadenar contratos de aprendizaje en la misma empresa u otras.
- Crea el contrato de apoyo a los emprendedores** para empresas de menos de 50 trabajadores fuertemente subvencionado (además de 3.000€ por trabajador contratado menor de 30 años, la empresa recibirá, vía reducción de cuotas, el 50% de la prestación por desempleo del trabajador contratado). El periodo de prueba es de un año, tiempo durante el que el empresario podrá despedir al trabajador sin requisito e indemnización alguna, con la posibilidad de que este pueda compatibilizar el salario con el 25% de su desempleo.
- Permite a los trabajadores con contrato a tiempo parcial realizar horas extraordinarias** que se contabilizarán en la base de cotización del trabajador, tanto por contingencias comunes como profesionales.
- Para favorecer la movilidad funcional, elimina las categorías profesionales** quedando los grupos profesionales como único criterio de clasificación profesional. Ahora será más fácil cambiar al trabajador de puesto y actividad pues el grupo abarca mayor número de funciones que la categoría profesional.
- Se facilita también la movilidad geográfica** al permitir a las empresas trasladar trabajadores cuando esgriman razones de competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo.
- Se allana la posibilidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo** haciendo especial referencia a la cuantía salarial (se abre la vía para que el empresario pueda reducir los salarios de forma unilateral), recortando el periodo de preaviso de 30 a 15 días y, lo que es más grave, eliminando el requisito de que necesariamente hubiera acuerdo con los representantes de los trabajadores en el caso de modificación sustancial de condiciones establecidas en un Convenio Colectivo.
- No será necesaria la previa autorización de la Autoridad Laboral en la tramitación de los EREs.** En adelante, haya o no acuerdo con los trabajadores, el empresario podrá hacer tanto suspensiones y reducciones de jornada como extinciones de manera más sencilla puesto que, si se le demanda en los tribunales, será suficiente con que acredite tres trimestres con bajada de ventas o ingresos (no es necesario que se produzcan pérdidas, basta con la reducción de beneficios).
- Los Expedientes de Regulación de Empleo serán de plena aplicación a los trabajadores del sector público**, circunstancia que hasta ahora negaban los tribunales.
- Se generaliza el descuelgue salarial de las empresas a todo tipo de descuelgues** como la jornada, el horario, las funciones,..., permitiendo que se pueda dar cuando haya dos trimestres consecutivos con bajada de ventas o ingresos.



- Se rompe la regla de la no concurrencia de los convenios colectivos** pues ahora, aunque haya un convenio sectorial en vigor, una empresa -por pequeña que sea-, podrá pactar con sus trabajadores un propio convenio sobre los temas más relevantes como salario, horario o vacaciones. Ni que decir tiene que, en adelante, muchas empresas de pequeño tamaño, en donde no hay representación sindical, utilizarán la vía del convenio de empresa para sustituir -siempre a la baja-, el convenio sectorial correspondiente.
- Durante su vigencia se posibilita la revisión del Convenio Colectivo y, además, se pone coto a su ultra actividad** pues, si pasados dos años desde su denuncia no se ha acordado un convenio nuevo, el anterior perderá su vigencia aplicándose a partir de entonces, bien el convenio colectivo superior -si lo hubiere-, bien pura y simplemente el Estatuto de los Trabajadores garantizándose -eso sí-, el salario mínimo interprofesional.
- Se favorece el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo**, aún justificadas pero intermitentes, ya que ahora bastará que las ausencias alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, sin que sea necesario que en la empresa haya un mínimo nivel de absentismo.
- En los despidos improcedentes se rebaja la indemnización de 45 días de servicio por año con un tope de 42 mensualidades a 33 días con un máximo de 24 mensualidades, eliminándose además los salarios de tramitación** salvo en el caso que la empresa decida reincorporar al trabajador o que este sea un representante legal de los trabajadores (se pretende así desprestigiarlos ante el resto de los trabajadores)
- En todo caso, esas indemnizaciones serán residuales pues, **tras la reforma, la vía principal para despedir a un trabajador será el despido objetivo que, en principio, se presume procedente (indemnización de 20 días por año con tope de 12 mensualidades)**, pues lo justifican nueve meses consecutivos con bajada de ventas o ingresos sin necesidad de que la empresa tenga pérdidas, quedando en manos del trabajador recurrir a los tribunales sino está de acuerdo. Si el juez da la razón al trabajador entendiendo que el despido no está justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá este recibir una indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. Eso sí, los contratados antes de la reforma podrán recibir 45 días por año de servicio por el tiempo de contrato hasta el momento de la entrada en vigor de la reforma y, a partir de ese momento, se les computarán 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicio posterior (habrá que tener en cuenta dos escalas de cálculo para establecer la indemnización)
- Finalmente, **la reforma introduce la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea** que establece que, si por estar de baja por IT el trabajador no puede disfrutar sus vacaciones en el año natural, las podrá tener en el siguiente pero siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.





# Acuerdo 2007: Inversiones

## Las inversiones siguen su curso previsto

Tras la reanudación de la actividad productiva a mediados del pasado mes de enero, hemos podido comprobar como las inversiones comprometidas en el Acuerdo de Inversiones de 2007 siguen su curso previsto y, además, a buen ritmo.

Y es que, como ya dijimos anteriormente -y pese a que algunos compañeros se empeñaron en malgastar sus esfuerzos negando lo evidente-, el calendario laboral aprobado para las Operaciones de Fabricación de Vehículos en 2012 era consecuencia, no de la situación de grave crisis que estamos soportando, sino **de los compromisos adquiridos con la UGT por parte de la dirección europea de Ford en el Acuerdo de Inversiones de 2007** que, mediante refrendo de la plantilla, se incorporaron al vigente Convenio Colectivo.

Y es que, a pesar de la especial virulencia con que la crisis internacional se está mostrando en nuestro país, a nadie escapa que la situación que tenemos en Ford es sensiblemente diferente puesto que, gracias al Acuerdo de Inversiones de 2007, se van **materializando todas las inversiones pactadas**. Así, una vez completada la instalación del "Decking" en

la planta de Montaje, a la vuelta del próximo verano nos encontraremos en condiciones de fabricar el nuevo Kuga.

Y esta no es la única inversión en marcha: En la planta de Prensas también ha comenzado la instalación de la nueva línea de producción en la que se fabricará el lateral del Kuga mientras que, junto a la planta de Carrocerías I, se están iniciando las obras de ampliación de la planta de Pinturas.

Y es que, pese a la dramática situación de la economía y a las amenazas de una reforma laboral cuyo calado castiga principalmente a las clases medias y trabajadoras de este país, en Ford estamos construyendo el futuro para, una vez superada la crisis, quedar en la mejor situación posible para asegurar el empleo en la factoría.

Y este fue también el principal mensaje que dejó John Fleming -Vicepresidente de FMC-, en su visita a la factoría a finales de enero: **Ford confirma las inversiones tal como están pactadas con la UGT. Nada varía el plan diseñado para la planta de Almussafes.**

Y es que, pese a quienes pese, como venimos diciendo desde hace tiempo, **nada es producto de la casualidad sino del éxito de la gestión sindical de la UGT y de los trabajadores de Ford.**



Planta de Montaje Final - Nuevo "Decking" (Rail Guided Vehicle)



Planta de Montaje Final - Nuevo "Decking" (Rail Guided Vehicle)



Planta de Prensas - Construcción de una nueva línea de Prensas



Planta de Montaje Final - Nuevo "Decking" (Rail Guided Vehicle)



# Actualidad

## Aparcamiento de Montaje

Recientemente han concluido las obras en el nuevo acceso al interior de la factoría habilitado desde el aparcamiento de Montaje, como ya anunciamos en el anterior número de U.nidad.



Al mismo tiempo, se ha completado el cerramiento de las paradas con una nueva marquesina de protección que sustituye a la que se destruyó en el incendio ocasionado en octubre pasado.

De esta forma, la firme actuación de los delegados de la UGT en el Comité Central de Salud y Seguridad en el Trabajo ha conseguido alcanzar su objetivo para beneficio del conjunto de los trabajadores que habitualmente usan este aparcamiento.

## Comisión de Igualdad: La Audiencia Nacional también da la razón a la UGT

El pasado 9 de enero de 2012, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional **desestimó el Recurso de Casación interpuesto por CCOO** contra su sentencia del 22 de diciembre de 2010, en virtud de la demanda formulada por dicho sindicato y a la que se adhirió la CGT.

Posteriormente, el día 24 de enero, sería el Tribunal Supremo, en su Sala de lo Social, quien **desestimaría el Recurso de Casación interpuesto esta vez por la CGT** contra la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 11 de noviembre de 2010 que desestimaba, así mismo, sus pretensiones de participar en la Comisión de Igualdad.

En definitiva, ambas sentencias **vienen a dar la razón a la UGT** -y en contra de CCOO y de la CGT respectivamente-, sobre el acuerdo adoptado por mayoría en el Comité de Empresa del día 12 de marzo de 2010, a efectos de determinar la representación de los trabajadores en la Comisión de Igualdad.

## UGT gana las elecciones en Benteler

El pasado día 23 de septiembre de 2011 se celebraron elecciones sindicales en **Benteler** cuyo resultado deparó el **triunfo de la UGT**, con cinco delegados, frente a los cuatro obtenidos por la CGT (anteriormente, la UGT tenía tres delegados en el Comité por seis de la CGT)

El resultado de las elecciones sindicales sería posteriormente impugnado por la CGT, judicializando la acción sindical -cosa extraña en un sindicato que se autodefine como "anarquista"-, demostrando que no saben respetar la decisión de los trabajadores ejercida libre y democráticamente en las urnas.

Finalmente, el pasado 25 de enero de 2012, el Juzgado de lo Social número Ocho de Valencia, desestimó los planteamientos de la CGT y dictó sentencia que viene a revocar el Laudo del día 2 de noviembre de 2011 "**declarando la validez de la totalidad del proceso electoral celebrado en la empresa Benteler**", con la advertencia que la sentencia es **firme** y ante la que **no cabe interponer Recurso de Suplicación**.

## UGT también gana las elecciones en Transfesa y MSX

UGT ha ganado también las elecciones sindicales celebradas en **Transfesa** el día 20 de enero de 2012.

De los cinco delegados a elegir para el Comité de Empresa, la UGT consiguió cuatro por tan sólo uno la CGT (anteriormente la composición del comité tenía mayoría de la CGT)

Con posterioridad, el día 29 de febrero, se han celebrado elecciones sindicales en **MSX** con un resultado histórico, favorable para la UGT, pues ha conseguido los tres delegados en liza en una empresa donde siempre había sido hegemónica CCOO.

Cada vez más, crece el número de trabajadores que confían y **eligen el modelo sindical de la UGT, basado en la negociación**, como el que mejor representa sus intereses frente a sus respectivas empresas.

# La ventana

## El principio de autoridad

Estos días pasados han salido a la calle unos estudiantes, manifestándose pacíficamente en defensa del derecho constitucional a una educación pública y de calidad. Han sido apaleados, detenidos y tratados como enemigos. Deberíamos, por el contrario, ponerles una medalla por la defensa que hacen de esta Constitución -que les ampara-, que en su día nos dimos todos los españoles como norma de convivencia.



Como trabajador, me inquieta la actuación desmesurada de la policía. ¿Están los derechos constitucionales en peligro? El derecho a una vivienda digna, a la educación, a la salud, al trabajo... ¿están protegidos?

A nuestros gobernantes los elegimos para que nos representen. Su autoridad debe ejercerse para trabajar a favor del bien común, nunca para apalea a jóvenes estudiantes.

E. J. P. - Motores

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.

