



CONTENIDO

Editorial	1
Entrevista con Carlos Faubel	2-3
Continúan las inversiones	3
Parada proceso productivo	4
Escuela de Aprendices	4
Planta de Motores	4
Seguridad accesos	4

Cuando hables, procura que tus palabras sean mejores que el silencio (Prov. hindú)

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

Correo electrónico:
rgarc124@ford.com

Fotografía:

Archivo UGT-Ford
Manuel Moreno Huélamo

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

U.nidad

EDITORIAL

Creando futuro

Para la Sección Sindical de UGT-Ford, **el empleo y el futuro de la fábrica han sido siempre la principal razón de nuestra acción sindical**. Es por ello que comenzamos esta editorial dando la bienvenida a los más de 1.300 nuevos compañeros que se han incorporado recientemente a la plantilla de Ford. Tanto los que lo han hecho a puestos de producción como los que se han sumado a tareas de ingeniería o logística, todos se convirtieron en **compañeros** cuando firmaron sus contratos.

En 2007, en un momento en el que la viabilidad de la factoría estaba en serio riesgo, **el modelo sindical de la UGT sentó las bases del futuro de esta planta alcanzando un Acuerdo de Inversiones con la dirección europea de Ford que ha culminado en 2013 con la recuperación del Tercer Turno, el empleo y los volúmenes de producción comprometidos**.

El propio John Fleming resaltó en su última visita a Valencia que **el Acuerdo de 2007 se ha cumplido en su totalidad antes del 31 de diciembre de 2013**. Ford Europa ha cumplido los compromisos adquiridos con la UGT en un Acuerdo que, al igual que ha posibilitado la llegada del Tercer Turno, nos ha protegido en los malos momentos derivados de la llegada de la crisis como, por ejemplo, cuando a finales de 2009 se asumió el excedente que existía de 600 compañeros con el compromiso de que no se produjesen despidos.

Y toda esa andadura la hemos hecho en solitario, frente a la incomprensión y la falta de interés sindical en resolver los problemas reales de los trabajadores de los restantes grupos representados en el Comité de Empresa.

Es increíble que aún haya compañeros que persistan en demonizar el Acuerdo de Inversiones de 2007, mientras ensalzan todo lo bueno del nuevo Acuerdo por el mero hecho de haber protagonizado un giro sindical que les permitiera subirse al carro de la UGT e intentar adquirir un protagonismo que nunca tuvieron.

Los únicos verdaderos protagonistas de que la UGT se haya convertido en el interlocutor necesario para la dirección de Ford son **nuestros afiliados**. Su fuerza, su respaldo y las decisiones adoptadas en nuestras Asambleas de Afiliados para trazar el camino a seguir en nuestras negociaciones con la Empresa, son las que han posibilitado alcanzar **un nuevo Acuerdo para el periodo 2014-2018**.

Un nuevo Acuerdo -que es continuación de otro anterior-, que va a consolidar el futuro de la fábrica para muchos años y que permitirá que casi 1.000 compañeros puedan prejubilarse durante los próximos cinco años y que otros tantos compañeros de los que se han incorporado -y se incorporarán-, puedan acceder a contratos de relevo con carácter de fijeza.

En Ford Almussafes estamos **creando futuro** y lo hacemos desarrollando nuestro modelo sindical: **Negociando y alcanzando acuerdos**. ¿Cómo si no, es posible que, mientras en el conjunto de Ford Europa se van a reducir este año seis mil empleos, Almussafes vaya a crecer en cerca de dos mil? ¿Cómo si no, es posible que acabemos de recuperar el Tercer Turno mientras en España sigue habiendo seis millones de desempleados? ¿Y cómo si no, es posible que en Ford no se aplique la Reforma Laboral?

Por su interés, reproducimos la entrevista realizada por www.vlcnews.es al Secretario General de UGT-Ford, Carlos Faubel, en la que desmiente a la ministra de Empleo que puso a la factoría como ejemplo de éxito de la ley

"Ford no ha aplicado la reforma laboral"

Caren Ligorio, 5 septiembre de 2013



El Secretario General de UGT-Ford, Carlos Faubel, lleva cuatro años al frente del sindicato y ha contribuido a que la factoría de Almudssafes tenga un periodo de paz social.

La planta ha recuperado el turno de noche y ha contratado a más de 1.200 trabajadores. La producción de nuevos modelos conllevará la contratación de 500 personas en 2014. Faubel descarta que la reforma laboral sea la solución a la crisis.

Hace escasos días, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, ponía a Ford Almudssafes como ejemplo vivo del éxito de la reforma laboral de la que se ha cumplido su primer aniversario ¿Qué le parece este anuncio?

Falso. En ningún momento se ha aplicado en Ford elemento alguno de la reforma laboral. La situación actual de Ford es consecuencia del Acuerdo de Inversiones que la UGT firmó en solitario en 2007 -antes del último convenio-, con la dirección de Ford Europa. A mi parecer, dicha reforma sólo ha propiciado destrucción de empleo y de forma más barata para quien tenía que despedir.

¿En qué consistió dicho Acuerdo?

En 2007, la multinacional estaba viviendo una mala racha, tuvo que cerrar 17 plantas en EE.UU. y quería reestructurar sus sedes de Europa porque no salían las cuentas. Para mantener las mismas condiciones salariales y el turno de noche acordamos la redistribución de los horarios para los tres turnos de manera que Ford -trabajando el mismo tiempo los tres turnos-, ganaba treinta minutos de producción y nosotros manteníamos nuestra estabilidad, el empleo y nuestras condiciones salariales.

Dos años más tarde la planta aplicó un ERE pero no se llegó a practicar despido alguno ya que los trabajadores presentaron su baja voluntaria, evitando así enfrentamientos y mal ambiente ¿Cómo lo conseguisteis?

La planta tenía un excedente de 600 trabajadores. Cerca de 400 compañeros, que estaban próximos a la edad de jubilación, aceptaron salir de la empresa a cambio de una compensación económica después de dos años de paro previos a la propia jubilación, cobrando así lo mismo que si estuvieran trabajando.

Los restantes 200 trabajadores se fueron al desempleo mediante un ERE de dos años y el compromiso de volver a la empresa. La indemnización se prorrateó durante ese periodo y Ford aplicó un complemento para que cobraran lo mismo que si estuvieran trabajando. En diciembre de 2011 ya habían regresado todos y lo hicieron con las mismas condiciones laborales que tenían antes.

¿Cómo vieron los trabajadores esta situación?

Al principio con mucha incertidumbre porque Ford eliminó de cuajo el turno de noche sin ninguna explicación. UGT habló con la dirección para recordarles los compromisos adquiridos en 2007. El sindicato hizo una asamblea de afiliados y de ahí salió la propuesta y la solución que fue apoyada por la totalidad. Nos reunimos con el presidente de la multinacional y su homólogo en Europa y aceptaron. Nuestra filosofía siempre se ha basado en la paz social.

En Ford hay otros tres sindicatos ¿Os apoyaron?

No han apoyado nunca nuestras propuestas aunque con el tiempo se haya demostrado que eran buenas. Lo hemos llevado todo en solitario. El resto de sindicatos actúan siempre a la contra, retrasando así la aprobación de cualquier medida. Es el sino de esta fábrica: Se han dedicado siempre a criticar, quizá porque piensan que así sacan más rédito, aunque el tiempo siempre es el mejor juez.

¿Cómo es negociar con Ford?

Resulta muy complejo negociar con una multinacional. Hay que conocer la empresa desde dentro y saber que las grandes decisiones se toman en Europa o en EE.UU. En la época que aprobamos el convenio se nos criticó mucho porque España vivía una época de bonanza pero -como ya he dicho antes-, la compañía, en EE.UU., no. Por lo tanto, había que hacer un esfuerzo y adoptar compromisos para que algo como lo que le ha ocurrido a los compañeros de Genk no nos sucediera a nosotros.

Hay muchas empresas sumergidas en procesos de ERE ¿Creéis que el modelo de negociación de UGT-Ford podría aplicarse a otras empresas?

Es complejo, pero sí. De hecho, alguna empresa del sector adoptó decisiones parecidas. Lo primero que hay que hacer es explorar todas las opciones y ver si es posible practicar medidas temporales para evitar crear mal ambiente. Así, los trabajadores van rotando en el ERE. Lo que no vale es aligerar la plantilla y, al poco tiempo, contratar con peores condiciones laborales, que es una de las "perversidades" que permite la Reforma Laboral.

Continúan las Inversiones

Creando Futuro



Al regreso de las vacaciones de verano, son muchas las inversiones comprometidas en el Acuerdo de Inversiones de 2007 que siguen materializándose en la factoría. Así, en la planta de Motores se ha instalado una nueva línea de mecanizado de cigüeñales destinados al motor 2.3 GTDi y un nuevo almacén de piezas finales de mecanizado, mientras en la planta de Pinturas ya están funcionando, tanto la planta situada junto a Carrocerías I, como las nuevas cabinas ubicadas en la antigua Sala de Mezclas.

Junto a la planta de Montaje se está construyendo una nave en donde se llevará a cabo el montaje de la caja de cambios y el conjunto del motor. En cualquier caso, es sin duda la construcción de la nueva planta de Carrocerías (Body III), destinada a la fabricación de los nuevos Mondeo, S-MAX y Galaxy, la obra de más calado de entre todas las que se están llevando a cabo. Por último, en materia medioambiental, hay que destacar la construcción de una nueva Planta Depuradora junto a la planta de Pinturas y del nuevo grupo de aire acondicionado para las plantas de Carrocerías.

¿Cuál es vuestra filosofía de trabajo?

Practicamos mucho el eslogan 'Win win'. Queremos que gane la empresa en competitividad y eficiencia, pero también que gane el trabajador. Consideramos que es fundamental que los trabajadores y empresarios sean flexibles, que se adapten a los cambios y a las distintas realidades manteniendo siempre el bien común, además de innovar y no dormirse en los laureles.

La crisis no es algo que sucedió de una semana para otra, sino que fue provocada por una dejación como consecuencia de los tiempos de bonanza que vivía España.

¿Qué opinión le merece la situación actual del país?

Nos hemos empobrecido en general. La clase media ha menguado y el trabajo que se genera es en peores condiciones: Sueldos bajos, disponibilidad total para la empresa y a disposición continua del empleador.

En este país, donde priman las Pyme, algunas han pasado malos momentos pero también hay empresarios que abusan del trabajador que actualmente está desprotegido por la ley, quedando a la merced de la buena o mala voluntad del empresario. La reforma laboral ha roto con la negociación entre empresario y empleado. El trabajador está en una situación de inferioridad total y retrocedemos a los derechos que existían hace 30 años.

Próxima parada del proceso productivo

Dado el calado de las obras que hay que acometer, principalmente en las plantas de Pinturas Y Montaje, destinadas a la fabricación de los nuevos vehículos ya anunciados -que se iniciará en septiembre de 2014 con el lanzamiento del nuevo Mondeo-, todo parece indicar que **va a ser necesario parar el proceso productivo durante dos o tres semanas**, adicionales a la semana de vacaciones de Navidad.



-en definitiva-, es lo que hemos venido anunciando desde hace tiempo.

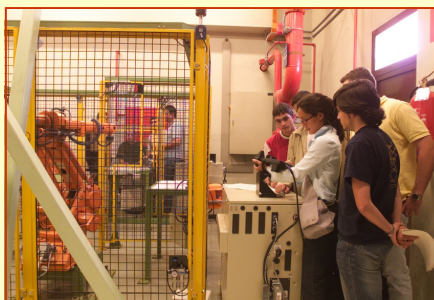
De confirmarse, **desde la UGT atenderemos esta situación y negociaremos soluciones que -en línea con los últimos acuerdos alcanzados- garanticen la producción y las inversiones, a la vez que impidan la aplicación de la Reforma Laboral y aseguren la continuidad de los más de mil compañeros que recientemente se han incorporado a formar parte de la plantilla.**

Con estas obras llegaremos a la culminación del proceso de inversiones iniciado con el Acuerdo de 2007, que

Escuela de Aprendices

Recientemente hemos visto desaparecer el edificio donde se ubicaba la Escuela de Aprendices como consecuencia de la necesidad de poder disponer del espacio necesario para poder fabricar los nuevos modelos que llegarán en 2014 y 2015.

Siendo el principal objetivo asegurar la producción de los nuevos vehículos, no podemos perder de vista que la Escuela de Aprendices es, y debe seguir siendo en el futuro, un valor añadido para nuestra fábrica.



Una Escuela en donde se han formado -a todos los niveles-, muchos de los actuales trabajadores de la plantilla, incluidos algunos actuales

directivos con responsabilidades en Ford, tanto en nuestra fábrica como fuera de ella.

Para la Sección Sindical de UGT-Ford, será un objetivo prioritario mantener el espíritu de la Escuela, las aulas y **las pruebas de acceso, que deberán estar enfocadas a la realidad de los aspirantes**; es decir, los familiares de empleados de Ford con edades comprendidas entre los dieciocho y los veinte años.

Planta de Motores

Durante el pasado mes de febrero, la falta de suministro de piezas por parte de un proveedor provocó cuatro días de no producción en la planta de Motores.

Este hecho motivó la consecución de un acuerdo con la dirección de la planta por el que se adelantó un día de jornada industrial del año 2014, se transformó otro día de vacaciones individuales en colectivas y se programaron dos días de descanso cuya recuperación debía realizarse en sábados de mañana -dos por turno-, antes del próximo día 30 de septiembre.

Por lo tanto, dada la imposibilidad de recuperarlos antes de la fecha acordada, desde la UGT le hemos hecho saber a la dirección de la planta que **queda sin efecto la recuperación de los seis sábados de producción pendientes.**

Se trata de **otra muestra más de que en Ford no se aplica la Reforma Laboral** y que, además, viene a reforzar nuestra línea sindical basada en la negociación y el alcance de acuerdos que -por otra parte-, en la UGT tenemos por costumbre cumplir, pero también exigir su cumplimiento.

Seguridad en accesos



Recientemente y a requerimiento de los delegados de la UGT en el Comité Central de Salud y Seguridad en el Trabajo, se ha habilitado un nuevo pasillo peatonal externo para el acceso a algunas puertas de emergencia en la planta de Carrocerías II, disminuyendo los riesgos de accidente por atropello.

Además, la medida se ha completado con la ubicación de dos bancos de descanso.