



▶ 24 January, 2015

**ENTREVISTA****Carlos Faubel:
«Ford prueba
que funciona
el sindicalismo»**

VALENCIA

Al frente de la sección sindical desde 2010, Carlos Faubel rubricó en plena crisis el pacto de competitividad que ha permitido a la factoría de Almussafes dar un salto cualitativo en Europa. El sindicalista asegura que «Ford prueba que el sindicalismo funciona». **PÁGINA 12**



VALENCIA | ECONOMÍA

CARLOS FAUBEL

Secretario general de UGT en Ford. Al frente de la sección sindical desde 2010, Faubel (Valencia, 1964) rubricó en plena crisis el pacto de competitividad que ha permitido a la factoría de Almussafes dar un salto cualitativo en Europa. Motor de la economía y las exportaciones valencianas, emplea hoy a 3.000 operarios más.

«Ford prueba que el sindicalismo funciona»

F. ÁLVAREZ VALENCIA

Pregunta.— ¿Qué balance hace de la labor sindical en estos cuatro años?
Respuesta.— Son muchos los logros que conseguimos, como las inversiones de Ford, la modernización de la planta o la llegada de nuevos modelos que se fabrican de forma exclusiva para toda Europa. Pero lo más importante es que se ha traducido en un aumento tremendo del empleo. Las nuevas incorporaciones son ya casi 3.000 y llegarán entre 500 y 600 más este año. Se han cumplido todos los compromisos que alcanzamos con la dirección en Europa.

P.— ¿Cuándo alcanzará Almussafes el máximo de producción?

R.— Esperamos estar a tope entre septiembre y octubre, tras la llegada del Galaxy y la S-Max. Superaremos las 1.900 unidades al día, una cifra muy próxima a los valores históricos de la factoría, pero con una diferencia sustancial. Entonces se trataba de coches pequeños y ahora son vehículos grandes con el valor añadido y la necesidad de mano de obra que ello conlleva.

P.— Sin embargo, un reciente estudio de KPMG advierte de que los utilitarios son los que tienen una mayor salida comercial.

R.— Cuando alcanzamos el acuerdo con Ford para sustituir los modelos por los actuales se nos hizo esta misma crítica. Se dijo entonces que íbamos a perder empleo. La realidad es tozuda. Cuando alcancemos el máximo de producción tendremos una plantilla cercana a los 10.000 trabajadores, cuando en el momento de máximo esplendor apenas llegábamos a los 7.100. Es obvio que los vehículos grandes se venden menos, pero aquí se fabrican Kuga, Transit, Mondeo, S-Max y Galaxy. Cinco modelos dan para muchas unidades y esto nos otorga tranquilidad.

P.— ¿Hasta cuando durará esta calma?

R.— Con la dimensión que ha adquirido la factoría y las inversiones realizadas, tenemos un futuro estable a medio e incluso a largo plazo. No se prevén problemas de empleo, pero seguiremos negociando con la dirección nacional y europea. Aunque tengamos entre 5 y 7 años garantizados, sabemos que la industria del automóvil es muy competitiva y en UGT no vamos a dormirnos en los laureles.

P.— ¿Esta estabilidad se extiende también a la planta de motores?

R.— Estamos convencidos de que este año batirá récords de producción. Tras la reestructuración de Ford en EE.UU, fabricamos muchos motores para este país, pero sabe-



BIEL ALIÑO

mos que esto no durará eternamente. Como disfrutamos de un plazo de producción garantizada, estamos aprovechando para estudiar qué alternativas hay a partir de 2016.

P.— En diciembre vaticinó la convocatoria de horas extra voluntarias y ya se ha materializado.

R.— Ese es el crédito que tenemos entre la plantilla, solemos acertar porque conocemos este negocio. Lo

«La planta tiene un futuro estable a medio plazo, pero no vamos a dormirnos»

«En octubre se llegará al tope de producción diaria, con 1.900 unidades»

cierto es que es habitual cuando se acercan lanzamientos. Hay que dar respuesta a la demanda y llenar los concesionarios. Este fin de semana se asiste a la primera convocatoria de jornadas extraordinarias en dos turnos, en febrero habrá tres jornadas más y seguramente se repetirá en marzo.

P.— ¿Qué puede ofrecer UGT a los trabajadores de Ford en una etapa de prosperidad?

R.— Nosotros entendemos el sindicalismo como una superación continua y planteamos tres puntos fundamentales. En primer lugar, queremos consolidar el empleo de quienes ya han accedido, aunque está firmado con la dirección. Después, pretendemos que tengan las mismas opciones que el resto y participen del Plan de Previsión para la Jubilación, donde el trabajador y Ford aportan cada uno de ellos un 1% del salario. Esta bolsa se rescata en el momento de la jubilación. Además, seguiremos implementando los planes de formación y ahondaremos en la conciliación de la vida laboral y familiar.

P.— Los cambios en el servicio de comedor han suscitado duras críticas. ¿Se plantean recuperarlo?

R.— Cuando llegamos a acuerdos somos serios y nos gusta que se respeten. Pero es que, además, es falso que se hayan cerrado. Se ha producido una reestructuración. Los tres comedores más grandes siguen abiertos e incluso ahora han extendido su horario de mediodía a las 15 horas para atender a los compañeros que desean comer antes de su turno. Con todo, ganamos para la empresa media hora de producción por el mismo costo. Pongámoslo en una balanza, 3.000 empleos netos, más los que quedan por venir, o el servi-

cio de comedor. Nosotros no tenemos duda. Es un gran acuerdo.

P.— ¿En qué medida ha afectado la reforma laboral a la factoría?

R.— Hay un supuesto importantísimo en Ford: cualquier cosa que afecte a los trabajadores se negocia. En el convenio 2014-2018 la premisa fue impedir que parte de la reforma laboral se implantara de manera unilateral en la fábrica. La dirección sa-

«Los acuerdos no se deben valorar al instante; el efecto no es inmediato»

«Se criticó el pacto con Ford pero habrá cerca de 10.000 operarios en 2015»

be que sería un foco de conflicto. Siempre es preferible negociar, ver el porqué de las cosas y llegar a acuerdos. No dejaremos que se pierda.

P.— ¿Por qué Ford apostó por potenciar Valencia frente a otras plantas del grupo en Europa?

R.— No hay una sola razón. Los acuerdos que costaron entender de

partida nos hicieron ganar credibilidad dentro de la compañía. Ahí está el buen hacer de la plantilla, pero también unas medidas de flexibilidad internas que nos permiten reaccionar rápidamente y que están consensuadas y aceptadas por los trabajadores. No obstante, tuvimos que traer a la dirección de Ford Europa a Valencia para que comprobara in situ que lo que decíamos era cierto. Que tenemos operarios capaces de efectuar tareas de producción y mantenimiento y que se necesitaban inversiones. Muchos acuerdos no se deben valorar en el momento porque no son de efecto inmediato. A la vista está el paraguas que hemos tenido los trabajadores de Ford, una isla en esta crisis brutal que sufre España.

P.— ¿Es ahora la dirección de Ford Europa una aliada de Almussafes?

R.— Las negociaciones en una multinacional siempre son complejas. Tradicionalmente teníamos dificultades para acceder a la dirección porque su núcleo estaba en Alemania. En los últimos tiempos, esto ha cambiado, existe mayor movilidad. No es menos cierto que se han producido relevos muy significativos en Ford Europa, donde prácticamente son norteamericanos quienes ocupan ahora los puestos importantes.

P.— Tradicionalmente se pone a la sección sindical de Ford como ejemplo de sindicalismo responsable. ¿Lo echa en falta en otros ámbitos?

R.— Las comparaciones siempre son odiosas, cada fábrica tiene su propia idiosincrasia, sus dificultades. En sector del automóvil se practica en general un sindicalismo responsable. Cuando se intenta demonizar a los sindicatos aquí tenemos una prueba de que funcionan. La economía que está tirando en este país es la de mayor implantación sindical, donde se negocia realmente con la dirección. Por cierto, UGT es el mayoritario en casi todas las fábricas.

P.— UGT+PV está atravesando por una situación económica muy compleja. ¿Cree que Pino puede rescatar el sindicato?

R.— Opciones hay, aunque no son fáciles, pero hay que ponerse a trabajar. He compartido muchos años de sindicalismo con Gonzalo Pino, sabe cómo se practica en la industria, y desde luego tiene mucho trabajo por delante. Hay que reconocer que en época de bonanza se han hecho cosas mal y la realidad nos dice ahora que hemos de adaptarnos y reconstruirnos de otro modo. El éxito dependerá en gran medida de que se establezca un proyecto común y haya unidad en todos los estamentos del sindicato.