



Carlos Faubel, Gonzalo Pino y José Luis Chavarrías, los tres dirigentes de largo recorrido de UGT en Ford.
VICENT M. PASTOR

UGT

José Luis García Nieves
VALENCIA

■ José Luis Andrés Chavarrías acudió a las elecciones sindicales de Ford en 1982 con un lema: «¿un sindicato para resolver problemas o un sindicato para crearlos?». La multinacional norteamericana ya llevaba unos años implantada en Manises y las heridas de la lucha se dejaban sentir entre los representantes de los trabajadores, y de estos con la empresa. «Aquello era un polvorín», recuerdan hoy reunidos otra vez los tres dirigentes que ha tenido en Ford el sindicato mayoritario: Chavas (1979-1987), Gonzalo Pino (1987-2009) y Carlos Faubel (desde 2009), los tres grandes nombres de Ford UGT junto a Rafa Recuenco, el hombre que llevó el sindicato a Almusáfaes.

El sindicalismo de Ford es la historia de una disyuntiva entre el pragmatismo y la revolución. Al principio fue una sopa de siglas. Junto al mayoritario USO, un magma de partidos y centrales: el Sindicato Unitario, Liga Revolucionaria, el Movimiento Comunista, la Organización Comunista de España, Unificación Comunista de los Pueblos de España, el Frente Revolucionario

La lucha posibilista

Las relaciones laborales en estos 40 años dibujan una evolución desde el enfrentamiento al entendimiento. La plantilla ha consolidado derechos y ha atado inversiones pero Almusáfaes también vivió duras negociaciones

Antifascista y Patriota (FRAP)... «Hay que entender el contexto político, la salida de la dictadura. Ford era la fábrica más grande en trabajadores y el movimiento obrero y algunos partidos intentaban colarse. Era una plataforma importante», recuerda Chavas. Pino amplía la reflexión: «El gran problema de los partidos de extrema izquierda era creer que podíamos hacer una revolución a partir de los

grandes centros de trabajo. La cuestión no era la reivindicación, era la transformación de la sociedad. Nada era suficiente cuando nos sentábamos a negociar. Esa dinámica es la que rompe la UGT».

La vía pragmática y la 'soledad' de UGT

1 El sindicato cogió el camino del posibilismo casi desde el principio. No iba

a ser un camino fácil. En los mítines para las primeras elecciones con los sindicatos legalizados, en el 78, viajaron a Valencia todos los líderes sindicales. Nicolás Redondo (UGT) y Marcelino Camacho (CCOO) se llevaron la gran pitada en el muelle de montaje ante miles de compañeros. «En un momento dado, el mérito de UGT es decir: 'no es posible conquistar al cielo, tenemos que situarnos en la realidad y ponernos a trabajar'», recuerda Pino. «Nos llevamos lo que no está escrito: hasta los 90 no pudimos hablar con tranquilidad en un comedor». De hecho, el sindicato no fue mayoritario hasta 2003, cuando consolidó la mayoría absoluta de delegados. Antes pasaron años en que sindicatos a su izquierda controlaban el comité, con algunas negociaciones críticas de por medio.

El estigma de Almusáfaes: «la planta conflictiva»

2 Ciertamente, la cultura de lucha estaba en el ADN de la plantilla, recuerda Chavas. La factoría vivió huelgas muy duras. La empresa llega bajo un régimen dictatorial y la relación con la plantilla fue compleja. Hubo huelgas los sábados durante un año para con-



1



2



3

CC OO: «La lucha en Ford ha sido la punta de lanza para conseguir derechos»

► Aunque desde hace años el dominio de UGT entre los trabajadores ha sido aplastante, Comisiones Obreras ostentó la mayoría durante una etapa importante. «Llevo 30 años en la factoría, la mayoría en el sindicato. Hemos pasado por muchas dificultades, muchas luchas, enfrentamientos. Es una historia de acuerdos pero también de lucha de vanguardia del movimiento obrero», reflexiona Miquel Rosaleny, máximo responsable de CC OO. Según apunta, Ford ha sido la punta de lanza de la consecución de derechos. Y cita la creación de empleos fijos por convenio; un plan de pensiones pioneros en el sector del automóvil y el acuerdo «muy importantes de la jubilación con relevo». **J. L. G. VALENCIA**

► **MITIN DE LOS LÍDERES SINDICALES** ante una multitudinaria asamblea de trabajadores en el muelle de montaje de Ford, con motivo de las elecciones de 1978. **2** José Ferrer, líder de CNT, se dirige a los trabajadores durante el acto. **3** El histórico dirigente de Comisiones Obreras, Marcelino Camacho, durante el mismo acto. © ARCHIVO UGT

seguir la 'victoria' de las 40 horas. En una de aquellas jornadas, Silla se convirtió en un campo de batalla, con los grises persiguiendo a los empleados. «Venía la Guardia Civil y no venía a preguntar, venía a cargar. Detuvieron a varios compañeros, los primeros despedidos de aquella época», recuerda Pino.

«Ford pensaba que toda la plantilla era comunista. Cambiar esa visión no fue fácil», tuerca Carlos Faubel, en la factoría desde 1989. De cara a la multinacional Almusafes era una fábrica que funcionaba bien, pero tenía la etiqueta en el grupo de conflictiva. Para llegar a un acuerdo se necesitaban diez, once meses de negociación.

Los grandes acuerdos con la amenaza de cierre: salvar empleos y lograr inversión

3 Los 90 son la década en que UGT se consolida como el sindicato pragmático, pese a no tener la mayoría en el comité de empresa. Uno de los momentos clave se vive a principios de los noventa. Con la demanda europea a la baja, la empresa pone sobre la mesa el despido de 1.500 trabajadores. Almusafes estaba en posición de debilidad ante otras plantas y otros países, como Alemania, Bélgica o Gran Bretaña. «Fue la primera vez en que negociamos un expediente de bajas incentivadas. La plantilla no lo entendía», recuerda el hoy dirigente de la central.

Pino identifica ese momento como en el que UGT consigue «instalarse dentro de la maquinaria de Ford con capacidad para resolver los problemas, entendiendo del negocio, métodos de trabajo, gestión de los tiempos, productividad». Pero llegarían más momentos duros, como la negociación de convenio del 98. La empresa estuvo a punto de despedir a todo el comité por las medidas de presión planteadas, entre las que se detuvo la producción. Se consiguió el desbloqueo y en 2003 UGT logró la mayoría absoluta que ya no ha perdido.

2007: el pacto con la dirección europea y la foto con John Fleming

4 Quizá el momento más crítico de la historia de Almusafes se vivió hace una década. «Ford hizo un anuncio tremendo: dice que deja de fabricar tres de los cuatro modelos que hacíamos. Pensamos: 'En unos años nos cierran la fábrica'». 2007. El pico del boom inmobiliario y la bonanza económica. Malos tiempos para explicar a la plantilla que hay que asumir cesiones. Por primera vez el sindicato negocia cara a cara con la dirección europea, pasando por encima de Ford España. «Conseguimos que vinieran a la fábrica, que constaten que era imposible tener productividad sin llevar a los trabajadores al límite». De aquella negociación salieron unos recortes de 20 millones y la garantía de la paz social. La empresa, a cambio, inició una década de inversiones que han traído unos 3.000 millones, mientras por el camino plantas de EE UU o Bélgica echaban el cierre.