



CONTENIDO

Editorial	1
Un nuevo curso	2
Actualidad	3
Así están cambiando las cosas	3
Que lo sepas	4

“Fácil saber quién no tiene la razón, el que ataca en compensación”

Víctor Hugo

Equipo de Dirección

U.nidad

Gente como tú

Factoría Ford
Partida la Foia, s/n
46440 Almussafes
(Valencia)

Tel.: 96 1791544

Fax: 96 1791565

Web:

mca-ugtpv.org/ver/211

Correo electrónico:

rgarc124@ford.com

Alta en **WhatsApp UGT:**

Envía mensaje al
660787332

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

U.nidad

de la gente como tú

EDITORIAL

El empleo

Durante el mes de octubre del pasado año 2014, **UGT adquirió un compromiso** con las compañeras y compañeros que tenían contratos temporales desde principios de 2013, **mediante el cual garantizamos** que a través de los acuerdos alcanzados en la comisión del “Observatorio para el Empleo”, y posterior seguimiento de los mismos, alcanzarían **la fijeza al tercer año de permanencia en Ford**. (Acuerdo rechazado por el resto de sindicatos).

A pesar de haber atravesado por algunas dificultades y vaivenes en los programas de producción, hemos sido capaces de conseguir el objetivo, contando con la solidaridad de toda la plantilla, y conseguir así, la nada desdéniable cifra de más de 3000 nuevos fijos de plantilla a finales de este año, lo que significa más del 95% de la plantilla fija. Algo que no ha sucedido en ninguna fabrica del sector.

El siguiente objetivo va a ser la búsqueda de nuevos compromisos que garanticen la **continuidad de las 240 compañeras y compañeros** que contrataron en el año 2015, **así como los más de 80 técnicos y administrativos**, y que ya han renovado sus contratos hasta diciembre de este año.

Como ya dijimos en nuestra hoja informativa (Revista Unidad nº 46 Enero 2017), iba a depender de los acuerdos que alcanzásemos en la planta de Motores y los niveles de producción de vehículos.

Una vez conseguido el acuerdo de un ERTE, que evitó la movilidad en la planta de Motores y constatado el aumento de los niveles de producción de vehículos, **será un objetivo prioritario para UGT alcanzar un compromiso en la comisión del “Observatorio para el Empleo” que garantice la conversión a fijos de plantilla, a los compañeros y compañeras que cumplirán su tercer año de permanencia durante el próximo año 2018.**

Actualmente se da la **paradoja** de tener un **expediente temporal de empleo** en vigor para la planta de Motores, **mientras continúan cumpliéndose los compromisos transformando contratos temporales en fijos**, otros se renuevan y además se producen nuevas contrataciones. **¿Alguien cree que esto sería posible sin la negociación y la firma de acuerdos?**

Aunque no es ninguna novedad, no deja de ser llamativo que **acuerdos tan importantes como estos**, que protegen y aseguran el empleo, **sólo cuenten con la rúbrica de UGT**, siendo rechazados por el resto del Comité de Empresa. Sindicalmente es algo fundamental, al menos para UGT, contar con el 95% de la plantilla fija para afrontar futuras negociaciones.

Un nuevo curso

El día 16 de septiembre finalizó el acuerdo de reducción de jornada suscrito en julio del pasado año 2016, que sirvió para adecuar los niveles de producción a la demanda y lo que es más importante garantizar el empleo en la fábrica. Así pues, con la recuperación de la quinta y última jornada, **ha finalizado dicho compromiso**. Por lo tanto, **todos los contadores, horas pendientes, sean las que sean, de manera automática quedarán a cero**. Es decir, a ningún trabajador por parte de ningún mando se le puede decir que tiene deuda pendiente que recuperar.

Quando UGT firma un acuerdo de estas características, marcamos claramente fechas, plazos y condiciones. Esto significa, que cualquier jornada que pudiera realizarse por una posible mayor demanda de producción, deberá remunerarse como horas extraordinarias y tendrá carácter voluntario. Además, esperamos que la plantilla esté bien dimensionada para afrontar ese mayor volumen de producción en las diferentes plantas, como ya se está produciendo.

Una vez inmersos en ese escenario, y conseguidos los objetivos de fijeza que firmamos en el Observatorio para el Empleo en 2014, **con una plantilla de más de 8000 trabajadores fijos (95%)**, estaremos en mejor predisposición de solicitar ante la Dirección de la Compañía **cuáles son los planes de futuro para Valencia**. Es decir, qué continuidad van a tener los modelos del segmento C-D (Mondeo, S-Max y Galaxy), o cual o cuales serán sus sustitutos.



Nuevo Kuga híbrido?

Dicho de otro modo, **es el momento de hablar** de los futuros modelos de Motores y Vehículos que garanticen unos volúmenes de producción que nos permitan negociar **sin sobresaltos las condiciones laborales de los 8000 trabajadores que conformamos la plantilla**.

El sector del automóvil en general, y Ford en particular, está en un momento de toma de decisiones importantes de cara al futuro, y eso provoca también ciertas dudas, antes de llevar a cabo apuestas arriesgadas.

Es ya un hecho el cambio de tendencia de los motores diésel hacia los propulsados por gasolina. Por otro lado las restricciones legales en las grandes capitales del mundo y algunos países, están **forzando la apuesta decidida de algunas marcas por los vehículos híbridos y eléctricos**.

Esas decisiones que tienen que tomarse, **tendrán sin duda repercusiones en el conjunto del empleo en el sector automovilístico**. Desde UGT queremos abordar estas y otras cuestiones con la dirección europea de la compañía y en ese sentido le hemos remitido comunicación a la misma.



Transit Custom Híbrida

Recientemente Ford ha comunicado de manera oficial que en 2019 fabricará la Transit Custom híbrida enchufable en la planta que la compañía tiene en Turquía. Del mismo modo recientemente se han renovado los acuerdos del Focus y Fiesta en las plantas alemanas. Así como acuerdo alcanzado en la planta de Rumanía para la introducción del Ecosport, que tiene previsto su lanzamiento este mes de octubre.

Ante todas estas situaciones **desde UGT entendemos que estamos ante una buena oportunidad**, para solicitar la renovación de nuestros acuerdos que incluyan **modelos y volúmenes de producción que continúen dando estabilidad a la fábrica** y nos permitan **hablar de salarios, jubilaciones, planes de desarrollo profesional, adecuación de las condiciones laborales y el**

relanzamiento del Plan de Previsión para la jubilación de manera que alcance al 100% de la plantilla. Motivo este, por el que animamos a todas aquellas compañeras y compañeros que aún lo han hecho, que se adhieran al plan que tenemos acordado con la Dirección y el grupo Generali.

Aunque a algunos les pueda parecer como algo que queda lejos en el tiempo, **se trata de un tema fundamental para nuestras futuras jubilaciones** como así se ha demostrado desde que lo conseguimos en el año 1997 y así lo corroboran las compañeras y compañeros que desde el año 2003 han accedido a la jubilación parcial, y **que con el paso de los años cobrará todavía una mayor importancia**. Por lo tanto, es otro objetivo prioritario de UGT, para este nuevo curso.

Actualidad

Visita de Ximo Puig

El lunes día 10 de julio, el President de la Generalitat Valenciana, Ximo Puig visitó nuestra fábrica. Tras reunirse con la Dirección y recorrer las instalaciones, mantuvo una reunión con la Sección Sindical de UGT, en la que tras manifestar el President el impacto en la economía valenciana, sobre todo en el balance del capitulo de las exportaciones que tiene una multinacional como "Ford Motor Company", desde UGT también le trasladamos la importancia en el empleo tanto el directo en la fabrica como el Polígono y demás empleos indirectos.



De ahí que consideramos la importancia de la implicación del Gobierno Valenciano en los planes de futuro para las inversiones en infraestructuras como el "Corredor Mediterráneo", clave para el desarrollo de la industria en la Comunitat Valenciana, de manera que la competitividad de las empresas no recaiga únicamente en la presión sobre los salarios.



Del mismo modo, quedó de manifiesto en dicha reunión la coincidencia de continuar tejiendo los "mimbres" para que Ford continúe con una apuesta decidida en inversiones de desarrollo y tecnología en Valencia, potenciando el lanzamiento de nuevos modelos.



Ford anuncia 13 nuevos modelos electrificados para 2020

Así están cambiando las cosas

Mejora de instalaciones

Desde febrero de 2016, como consecuencia de los compromisos alcanzados con la entonces vicepresidenta de Ford Europa Barb Samardzich, y una vez concluidos los lanzamientos de los nuevos modelos, se comprometieron unas partidas presupuestarias anuales con el objetivo de ir mejorando las instalaciones y zonas comunes de nuestra factoría.

Durante ese periodo de tiempo se han venido realizando mejoras, en las diferentes plantas, en aseos, áreas de descanso, pasillos y también en los comedores. También se ha iniciado, el tan demandado cambio del suelo de Oficinas Centrales.



Nuevo pausero Prensas / Carrocerías

Siendo conscientes de que pese a lo avanzado, queda mucho camino por recorrer, el próximo año habrá que destinar los recursos en mejorar aquellos vestuarios, que deben ser actualizados.

40 nuevos empleos

Desde el 1 de Septiembre los trabajos finales en el modelo Kuga (antiguo Zender) han supuesto recuperar 40 empleos directos, y a su vez reubicar al mismo número de compañeras y compañeros de las diferentes líneas y turnos de la planta de Montaje. Esto debe posibilitar más oportunidades en el futuro próximo, y desde UGT vamos a continuar trabajando para que así sea.



¡Que lo sepas!

Permisos retribuidos

En nuestro afán por adaptar los permisos retribuidos a las necesidades reales de los trabajadores, hemos estado recopilando información acerca de Sentencias del Tribunal Supremo que interpretan preceptos tanto del Estatuto de los Trabajadores como de distintos Convenios Colectivos, con la finalidad de poder trasladarlo a los permisos que disfrutamos.

En este sentido, existe jurisprudencia que respalda dos casos muy concretos que supondrían un cambio sustancial, en el modo en que hasta ahora hemos venido disfrutando de estos permisos.

En el caso de los **15 días naturales por matrimonio**, hasta ahora se entendía que empezaban a contar el mismo día del hecho causante, es decir, el día de celebración del matrimonio, fuera o no laborable para el trabajador.

La novedad que ha introducido la jurisprudencia del Tribunal Supremo radica en que, si la celebración del matrimonio tiene lugar en día no laborable para el trabajador, el plazo empezará a contar desde el primer día laborable siguiente.

En el caso del **permiso por hospitalización de familiar**, ante los múltiples casos con los que nos encontramos a diario, en los que es necesario adaptar los dos días de permiso a las situaciones de cada trabajador, entendemos que dicho permiso debería poder utilizarse durante el tiempo que dure la hospitalización, siendo los días correspondientes consecutivos y a elección del trabajador.

También en el caso del **permiso por nacimiento de hijo**, de no producirse el nacimiento el mismo día del ingreso, se deberá contar este primer día como permiso por ingreso y a partir del nacimiento empezarán a contar los tres días de permiso de paternidad.

Suponen estas dos sentencias una interpretación más justa y flexible del momento en el que el trabajador puede o debe empezar a disfrutar de estos permisos, modificando así el imperativo que suponía centrarnos únicamente en la fecha del hecho causante de ambos y aportando una flexibilidad que beneficia al trabajador ante estas situaciones.

Desde UGT hemos solicitado una reunión de la Comisión Interpretativa del Convenio para actualizar estas situaciones e instar a la Dirección a que se tenga en cuenta esta interpretación de la norma, aportando una flexibilidad que se adaptaría mejor a las necesidades reales del trabajador en estas situaciones.



Jubilación Especial y acumulación

Desde la Sección Sindical de UGT, hemos realizado las consultas pertinentes a la Tesorería General de la Seguridad Social, al respecto de la posibilidad de que todos aquellos compañeros y compañeras que accedan a la Jubilación Parcial con contrato de relevo hasta el 31 de diciembre de 2018, puedan acceder también a la jubilación especial cuando cumplan 64 años.

La respuesta a día de hoy por parte de la dirección del I.N.S.S. es positiva, y salvo cambio de normativa por parte del ministerio, esta opción es posible para todos los jubilados amparados en el acuerdo que alcanzamos UGT con la dirección en diciembre de 2012.

No obstante informaremos de la situación legislativa a finales del próximo año.

También vamos a solicitar a la empresa, la posibilidad de llegar a un acuerdo, mediante el que todos los trabajadores que de manera voluntaria así lo decidan, puedan acumular el periodo del 15% anual de la jornada laboral una vez han accedido a la jubilación parcial.

Kilometraje (Plus de distancia)

Dada la gran incorporación de personal estos últimos años, estamos detectando irregularidades en el pago de este plus.

Un plus pensado para remunerar los gastos relacionados con el vehículo particular, a aquellos trabajadores que no pueden utilizar habitualmente el servicio de transporte colectivo, a requerimiento de la propia empresa.

En ciertas áreas se está desnaturalizando este pago y desde UGT vamos a instar a la Dirección a que lo regularice.

La utilización del vehículo particular, debe conllevar el pago de dicho plus.

Si aún no recibes nuestras informaciones, puedes acceder a ellas a través de:

- **Nuestra página web:** <http://mca-ugtpv.org/ver/211>
- **Por correo electrónico:** Envía un correo con tu nombre completo y dirección de e-mail a igarcia@ford.com
- **Por WhatsApp UGT:**
 - 1º Guarda este número de teléfono en tu agenda: **660787332**
 - 2º Envía un mensaje con tus datos personales