

UGT rechaza los ajustes en Ford y pide elevar un 3% los gastos de personal

Exige extender el plan de jubilación y un compromiso de estabilidad para los contratados en 2015

F. ÁLVAREZ VALENCIA

La negociación abierta en la factoría de Ford Almussafes para pactar un nuevo marco laboral adquiere un cariz distinto tras la asamblea de trabajadores que el sindicato mayoritario, UGT, celebró ayer en Valencia. Más de un millar de afiliados respaldaron la propuesta de la organización sindical, que ha rechazado el guión escrito por la dirección de la planta. Si la marca del óvalo plantea ajustes en los complementos y beneficios sociales, que representan un coste anual cercano a los 55 millones de euros, UGT defiende los derechos adquiridos y propone un incremento de al menos un 3% en los gastos de personal hasta el año 2021.

La propuesta de UGT tiene como principal objetivo garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores y por ello exigirá la continuidad de la cláusula de la revisión salarial. La revisión de acuerdo con el IPC afectará tanto a la retribución base como a los distintos complementos, que la dirección aspiraba a rebajar o, como mínimo, congelar en el futuro plan de competitividad.

La extensión del plan de jubila-



Cientos de trabajadores en la asamblea de UGT-Ford en Valencia. EL MUNDO

ción —una suerte de caja de pensiones a la que contribuyen tanto empresa como trabajador con un 1% de su salario hasta el momento de la jubilación— es otra de las reivindicaciones «irrenunciables» para el sindicato. Este derecho se suprimió para las nuevas incorporaciones

durante la crisis, de modo que alrededor de 4.500 operarios con contrato indefinido, el 60% del total, aspiran a recuperarlo. Para el líder de UGT-Ford, Carlos Faubel, la recesión ya ha finalizado, por lo que es necesario equiparar las condiciones de los más de 8.000 operarios.

Si el capítulo económico resulta decisivo en esta negociación, también lo es la estabilidad del empleo. Sobre todo ahora que se anuncian bajas entre los 300 contratados en 2015 debido al descenso de la producción. El contrato de relevo es la herramienta escogida por UGT para lograr su retorno en el corto plazo. La idea es que cubran las vacantes que dejan los empleados de mayor edad que acceden a la jubilación parcial. Sin embargo, esta fórmula jurídica expira sobre el papel en 2018. Por eso, Faubel y su equipo se han comprometido a pelear por incluirla en este plan de competitividad a tres años.

Éste será el primer punto de la negociación y se abordará antes que el resto. La idea es convocar un Observatorio del Empleo antes de que se salgan para exigir a la dirección el compromiso de reincorporarlos como indefinidos de forma progresiva, a medida que se generen vacantes y aumente la demanda de vehículos. «A diferencia de la empresa, hemos traído a la asamblea una propuesta realista, que en realidad es continuista respecto al convenio vigente», explicó el líder de UGT-Ford.