

Resumen de la reunión de la Comisión Consultiva de Ford (13-12-2017)

Abrió la reunión el portavoz de la empresa hablando el acuerdo del calendario laboral para el próximo año 2018, para las plantas de fabricación de vehículos. A continuación se procedió a la firma de este calendario acordado entre el Presidente y Secretario del Comité de Empresa y la Dirección, del que el STM discrepa por no contener las cuatro semanas en verano.

- Con respecto al calendario para Motores, dado que no hay un acuerdo sobre las vacaciones de verano, se acuerda alargar la negociación con la intención de conseguir un acuerdo lo antes posible. De momento se le aplicará, para el mes de enero, el mismo que para la planta de fabricación de vehículos.

A continuación el portavoz de UGT fue desgranando su “plataforma” o los mínimos que su asamblea planteó para firmar el Acuerdo. Así hablo de: acuerdo con una duración de 3 años, mantener poder adquisitivo de los salarios, Plan de Previsión para la Jubilación extenderlo a toda la plantilla, “descongelar el precio de las horas extras, renovar el plan de prejubilaciones con contrato relevo y que los prejubilados puedan decidir si hacen los días anualmente (como hasta ahora) o todos seguidos en el momento de prejubilarse, actualizar los permisos retribuidos,... Habló también de que cuando aumente la producción y se necesiten contrataciones, regresen a sus plantas los ahora “movilizados” a Montaje. Obviamente esta petición es compartida por el STM y el resto de los sindicatos, como ya dijimos en el resumen de la anterior reunión.

Empresa: contestó que todos hablamos de una duración de 2-3 años, pero que ellos consideran que debería ser de mayor duración, porque hay que darle certidumbre en los gastos a quienes decidirán en el próximo futuro, donde se fabricaran los nuevos modelos.

Habló de que las nuevas prejubilaciones son peores para las personas afectadas, pero también para la empresa dado que se incrementan los costes (al tener que cotizar por el 25% de la jornada y no por el 15%, como hasta ahora). Y finalmente alabó a la UGT porque “presenta una propuesta moderada y realista, con respecto a las de las otras secciones sindicales”.

A continuación tomó la palabra el STM:

Motores: nos pronunciamos, una vez más, en contra del cambio de las vacaciones de verano al mes de mayo-junio, tal y como plantea la empresa para la planta de Motores. Expusimos que “no hay necesidad de ello y la empresa debe y puede buscar alternativas, y por ello exigimos que se cumpla nuestro convenio y así puedan disfrutar de las merecidas vacaciones en el mes de agosto, igual que el resto de la factoría”

Sobre el pretendido Acuerdo de competitividad: le pasamos la propuesta que os adjuntamos y le dijimos que la plantilla de Ford no puede admitir un solo recorte más, porque ya hizo demasiados esfuerzos los últimos años. Esfuerzos físicos en las líneas con unos ritmos bestiales, pero también con pérdidas económicas (comida subvencionada, congelaciones salariales, contrataciones injustas con grados 21 y 22, gratificación especial, etc) y recortes sociales (comedores, economato, etc.).

Añadimos que creemos que la Almussafes es sobradamente competitiva, gracias a esta plantilla que genera beneficios y paga la totalidad de los salarios, pero le dijimos que si insistían en la necesidad de reducir el gasto en salarios le proponíamos donde. Y así le concretamos donde podían ahorrar bastantes millones de euros:

***Que la Gerencia se congele su salario durante dos años y se suba solo el IPC otro año, al igual que sufrió la plantilla en este último acuerdo (2014-18).** Hablamos de un ahorro millonario.

***Que la Gerencia tenga la misma aportación al Plan de Previsión para la Jubilación que la plantilla,** es decir, el 1% de aportación por parte de la empresa. Ya que ahora tienen una aportación muy superior (como mínimo el 9%, pero algunos gerentes multiplican esa aportación empresarial), de unos sueldos ya infinitamente mayores. **Si así lo hicieran, la empresa se ahorraría cada año unos 2 millones de euros.**

NOTA: le remarcamos que mientras ellos tienen esas aportaciones exorbitantes, a sus planes de "pensiones", dejaron a unos 4.000 compañeros/as sin dicho Plan y sin las aportaciones de la empresa de ni siquiera ese 1%.

***Coches Gerencia:** que los gerentes renuncien a uno de los dos coches a los que tienen derecho anualmente (cedidos). Si hicieran durante la vigencia del próximo acuerdo, la empresa se ahorraría varios millones de euros.

Por ello concluimos que, por respeto a la plantilla, si hay que reducir costos salariales debe hacerse en este segmento de personal (Gerencia) y no entre la plantilla.

CGT: detalló su propuesta y recordó a la Dirección que los costes salariales son ahora un 15% inferiores a los del 2011 (a pesar de que entonces éramos unas 700 personas más en plantilla y de que han pasado 5 años de aumentos de precios en nuestras compras).

CCOO: detalló su propuesta.

Y sin más se dio por finalizada la reunión, convocándonos de nuevo para el próximo lunes a las 15:00 horas.

Secretariado del STM en Ford

Almussafes a 13 de diciembre del 2017