

Resumen de la reunión de la Comisión Consultiva de Ford (18-12-2017)

Abrió la reunión el responsable de RRHH, insistiendo en que el pretendido Acuerdo de Competitividad tiene el objetivo de, según él, *“presentar certeza en costes laborales más allá del 2018, para poder optar a productos/modelos sobre los que la empresa decidirá en breve”*, y a continuación nos pasó una presentación en diapositivas en las que nos hizo *“una valoración de cómo está hasta ahora la Mesa negociadora y también emitiría su juicio/opinión de cada una de las propuestas sindicales presentadas”*.

En esta presentación de diapositivas, con dibujitos, fotos y gracias incluidas, desgranó todas las congelaciones de pluses, copagos y recortes que plantea, sin prácticamente novedades con respecto a la reunión pasada, exceptuando que abrió la posibilidad a ligar una parte de nuestro salario al índice de absentismo que exista en la fábrica. Acabó diciendo que, las peticiones de la empresa, apenas supondrían una mínima disminución de salarios y que debíamos ser menos intransigentes e ir *“cediendo y concediendo”* en algunos temas, añadiendo que las propuestas sindicales no eran realistas (sobre todo la de STM y CGT, dijo). También lanzó una *sibilina amenaza* al decir que si no había acuerdo, la empresa podría imponer, entre otras cosas, una desregulación de jornada que ya permite el Estatuto de Trabajadores.

**Lo increíble es que toda la explicación y su petición de que asumiéramos recortes, las hizo sin ruborizarse. Eso sí, con algunos errores y otros lapsus de memoria. Por ejemplo olvidó cuantificar el ahorro que le planteó el STM, actuando sobre los salarios de la Gerencia como actuó con los de la plantilla en el acuerdo 2014-2018. Es decir, congelarse sus salarios dos años y subirse solo el IPC otro de los años, que la empresa aportara el 1% de sus salarios al Plan de Previsión para la Jubilación (como hace con la parte de la plantilla que dispone de el) y no con cifras que multiplican por 9 e incluso por 25 este 1%), y también que renunciaran a uno de los dos coches que les proporciona la empresa. Sin duda conseguirían un ahorro mayor que el que nos plantea a la plantilla ahora, y demostrarían el compromiso de la Gerencia con la empresa.*

En mitad de la intervención de RRHH, UGT nos trasladó al resto de sindicatos el Acta de la reunión del Observatorio para el Empleo, en la que se refleja el acuerdo al que ellos llegaron con la Empresa. Desde el STM ya pedimos, en esta y otras reuniones, que Ford asumiera a todo el personal actual haciéndolo fijo, porque a pesar de la bajada de producción, somos necesarias todas y todos para reforzar las líneas con suficiente personal y así bajar los inhumanos ritmos, reduciendo la sobrecarga de los puestos de trabajo.

CCOO: Manifestó estar de acuerdo con lo pactado por UGT y la empresa, pero dijo lamentar que no estén todas las organizaciones en la comisión del Observatorio para el Empleo.

UGT: manifestó que su propuesta es razonable. Y también se comprometió a presentar una propuesta de calendario para Motores, en la próxima reunión.

STM: Le dijimos que nuestra propuesta SI es realista, máxime tras más de 10 años en los que la plantilla ha estado perdiendo derechos sociales, laborales y económicos. Por lo contrario le señalamos que lo que no era realista es que, tras las ganancias acumuladas los últimos años y los recortes a la plantilla, siga poniendo encima de la Mesa negociadora estas bajadas salariales.

-Le recordamos que los costes salariales de la plantilla fueron menores en el 2016 que en el 2011, a pesar de haber pasado 5 años y ser menor la plantilla ahora. Prueba inequívoca de los recortes que hemos sufrido.

-Le recordamos que a pesar de su ingeniería contable, que cuantifica el coste de sus ahora pretendidos recortes en una bajada salarial del 0.3%, es inasumible por dos motivos principales:

- * La plantilla acumula 10 años de recortes y no puede ni debe asumir uno más.
- * La patronal y los sindicatos estatales, llevan meses de negociación y tienen apunto un pacto que compromete subidas salariales en el entorno del 3%. Por lo que sería inexplicable que Ford fuera en el sentido contrario al acuerdo estatal, máxime con las ganancias que ha acumulado el último quinquenio.

-Le dijimos que si verdaderamente quiere reducir el absentismo laboral, debe centrarse en mejorar las condiciones de los puestos de trabajo (ergonomía y ritmos), y no plantear rebajar o quitar los complementos de las prestaciones por bajas ILT.

Por último le dijimos que las “amenazas” que lanzó acerca de la posibilidad de imponer la Desregulación de la Jornada (si no había acuerdo), eran contraproducentes y que ese no era el camino y desde luego no beneficiaba en nada la negociación y la consecución de ese posible acuerdo.

La Dirección sabe que ella puede tomar la decisión de imponer, pero también sabe que las organizaciones sindicales podemos tomar decisiones para confrontar sus injustas e injustificadas imposiciones.

-Le insistimos en que si hay posibilidad de Acuerdo, pero la empresa debe respetar a la plantilla. Nuestro portavoz insistió en que el STM pretende que Ford Almussafes siga ganando dinero, creciendo y desarrollándose, pero que **“la plantilla no ha de ser continuamente la pagana”**. **“Es hora de que recuperemos salarios y derechos, y esto es compatible con que la empresa siga siendo competitiva y optando a nuevos modelos”**

CGT: Manifestó estar de acuerdo con lo dicho por el STM. Recordó que los costes salariales del 2011, por trabajador/a, eran un 15% superiores a los del 2016. Además pidió aclaraciones sobre el Acta del Observatorio para el Empleo, para cuantificar a cuantos compañeros/as afecta. Ni UGT, ni empresa, cuantificaron exactamente a cuantos fijos y futuros recontractados se compromete la empresa en este acuerdo.

Cerró la reunión el portavoz de la empresa convocándonos a una próxima reunión, sin fecha concreta, una vez pasadas las vacaciones navideñas.