

Resumen Comisión Consultiva 27-11-2017

La reunión, que ha tenido lugar en la tarde de hoy, ha servido para que la empresa vaya desgranando su pretendido nuevo Acuerdo de Competitividad.

Así, el Portavoz de la empresa, hablo del abultado número de pluses, complementos y beneficios sociales que tenemos la plantilla y propone reducir sus costes.

A continuación fue punto por punto, presentándonos sus propuestas de RECORTES en nuestros derechos económicos y sociales:

-Complemento por baja ILT (enfermedad): como sabéis, la empresa nos complementa hasta el 80% del salario diario las cuatro primeras semanas de baja y posteriormente al 90% hasta que finalice la baja.

Pues bien, la empresa propone tres alternativas pero, de una u otra manera, lo que plantea es eliminar o reducir dicho complemento.

-Compensación por tiempo de transporte: propone congelarlo durante la vigencia de este próximo acuerdo/convenio, y que se cobre por cada día que se acuda a fábrica.

-Gratificación especial: propone congelarlo durante la vigencia del próximo convenio y que se cobre según los días trabajados el año anterior. Además plantea quitarla de la masa salarial.

-Plus de Jefe de equipo: quitárselo, pasado un año, a los compañeros que lo cobran (por tenerlo consolidado) pero que ya no ejercen como tales.

-Plus de distancia (Kilometraje): congelarlo durante la vigencia del próximo convenio.

-Plus de cabina de Pintura: congelarlo durante la vigencia del próximo convenio.

-Escuela de Aprendices: sustituirla por 20 becas para estudiar (Grado Superior Mecatrónica) en institutos.

-Plus de turnos especiales: congelarlo durante la vigencia del próximo convenio.

-Plus de producción: congelarlo durante la vigencia del próximo convenio y revisárselo a las compañeras y compañeros que no trabajan directamente en producción.

-Seguro de vida: establecer un copago. Es decir, que la plantilla pague una cantidad mayor cada mes, por ese seguro.

-Autobuses: un copago de unos 20 céntimos diarios, cada trabajador/a, lo use o no lo use.

-Plus de nocturnidad: congelarlo durante la vigencia del próximo convenio.

-Plus de Jornada Industrial: congelarlo durante la vigencia del próximo convenio.

-Plus de solape para encargados y complemento salarial del Profesional de Oficio: congelarlo durante la vigencia del próximo convenio.

Tras la empresa, hablamos todos los sindicatos. De una manera más o menos contundente, todas las organizaciones se mostraron en contra de estas pretensiones empresariales.

Desde el STM le trasladamos a la empresa nuestro rechazo a estas medidas, que no hacen más que incidir en recortes salariales y sociales a una plantilla que lleva años sometida a ellos y soportando unas bestiales cargas de trabajo.

Consideramos que con estos planteamientos, la Dirección de la empresa insulta a una plantilla que ha generado y genera los multimillonarios beneficios que Ford Almussafes acumula desde que se implantó aquí, y muy especialmente en los últimos años.

Consideramos ofensivo que, mientras la “Gerencia Trajeada” acumula beneficios y subidas salariales cada año, a quienes producen para pagar sus *generosísimos salarios trajeados* y sumar beneficios para Ford, se les ofenda con este tipo de planteamientos.

Desde el STM pedimos a la Dirección que se aleje de este tipo de provocadoras pretensiones, reconozca a la plantilla su valía y busque su reducción de gastos en otras “esferas” o en la contención de beneficios.

La plantilla ha demostrado su valía y su valor, y es ella quien ha convertido a la factoría de Almussafes en la planta líder en productividad y calidad en Europa. Ahora esperamos que la Dirección este a la altura de su plantilla y nos muestre un mínimo de respeto. De no ser así, y persistir en estos planteamientos, puede estar bien segura de que nos encontrará enfrente y confrontando.