



Resumen Comisión Consultiva:

Como sabéis, en la mañana de hoy se ha celebrado una reunión de la Comisión Consultiva. Lamentablemente las reuniones de esta comisión no suelen ser para dar buenas noticias y esta no rompió la tradición.

En primer lugar nos dice el Portavoz de la empresa y responsable de RRHH, que los primeros cuatro meses del 2018 bajará la producción a 1840 unidades diarias (rebalanceo se hará en diciembre) y que ello supondrá que no renueven las 150 compañeras y compañeros de julio y que el resto de eventuales del 2015 aún no se sabe que cantidad renovará o no renovará. También añadió que en ese cuatrimestre habrá, de momento, tres días de No producción, señalando el primero para el 2 de enero (será a cargo de una de las Jornadas Industriales del 2019).

Para la planta de Motores, la empresa pretende pasar las vacaciones de verano al mes de junio. Dice que para adecuarlas a las de la planta Americana. De hecho dice que ya está hablando en motores para repartirlas entre los meses de junio y julio.

Además nos plantea la necesidad de negociar un nuevo *Acuerdo de Competitividad*, para, según ella, estar mejor situados en el 2019 ante la Dirección de la multinacional, con el objetivo de que nos asignen nuevos modelos además del nuevo Kuga. Plantea que este *Acuerdo* debe versar en torno a: sueldos, condiciones de flexibilidad, bolsa de horas, facilitar la movilidad, prácticas de trabajo, etc.

Todos los sindicatos dijimos que NO a las vacaciones en junio, para la planta de Motores.

Desde el STM tampoco entendemos, ni desde luego compartimos, este *vayven* con nuestras compañeras/os eventuales. **En su día pedimos y también ahora seguiremos pidiendo y exigiendo** que pasen a ser fijas y fijos, porque la empresa puede asumirlo ya que lleva varios cursos sumando pingües beneficios, y sobre todo porque los puestos de trabajo están muy sobrecargados de tareas y este rebalanceo es la mejor oportunidad para rebajar esa carga excesiva, que incluso está afectando la salud de la plantilla. No puede ser que un día se suba la velocidad de una línea de producción en 13 segundos y se creen 4 puestos de trabajo, y apenas unos meses después se vuelvan a bajar esos mismos 13 segundos y se quiten 6 puestos de trabajo. Es decir, a la misma velocidad de antes, pero con dos puestos de trabajo menos. Eso es inasumible e inaguantable, y desde luego dice bien poco, o mucho, sobre el respeto que se nos tiene a la plantilla.

Nosotras y nosotros generamos los pingües beneficios de Ford Almussafes, de los que después la Dirección presume ante la Dirección de Europa. Pero la vida nos confirma que jamás tienen suficiente y nunca llega el tiempo o el momento de la plantilla. Ellos ganan más y más, pero para la plantilla que genera esos beneficios solo le proponen recortes, perjuicios y pérdidas de derechos. Lo hicieron cuando las vacas eran flacas y también cuando fueron o son gordas, da igual, nunca es el momento.

Eso sí, en los recortes y pérdidas de derechos son bastante selectivos, porque, por arte de magia la gerencia siempre se libra de ellos. Así, mientras las y los que producimos perdemos, ellos siguen acumulando beneficios.

Ahora, tras un decenio de máximos recortes (comedores, bolsa de horas, congelaciones salariales y del precio de las horas extras, contrataciones "low cost", ayuda minusválidos, etc. etc.), la empresa ahora nos plantea un nuevo Acuerdo. Desde el STM nos hemos manifestado dispuestos a sentarnos en la Mesa de negociación, al igual que el resto de sindicatos, pero que ni la empresa ni sus habituales compañeros de viaje, cuenten con nosotras y nosotros para seguir sumando recortes de salarios y pérdida de derechos para la plantilla. ¡¡¡ Ya está bien !!!