

Acuerdo UGT/Empresa, en el seno de la Comisión Consultiva de Ford, celebrada en la mañana de hoy 28 de julio:

La reunión fue básicamente para que la empresa y UGT se felicitaran por “el esfuerzo realizado” y por el acuerdo alcanzado.

Ya tenían el documento redactado y nada más comenzar la reunión nos lo pasaron. Y al leerlo constatamos que, lamentablemente se cumplieron los pronósticos y la empresa se salió con la suya.

El acuerdo, que podréis ver en nuestra web, se resume en lo siguiente:

-Desde el 29 de agosto al 22 de diciembre, uno de los turnos (el de tarde o el de noche) trabajará dos horas menos al día. Aunque la empresa se guarda la potestad de no aplicarla el o los días que estime.

-Se establece (párrafo dos de la segunda página del acuerdo) que, con las horas no trabajadas en este periodo de septiembre a diciembre, **“se constituye una cuenta individual de horas que será saldada con el trabajo en turnos completos de trabajo en sábado”**.

-Cuando la reducción sea en el turno de tarde, este acabará su jornada a las 20:00 horas y cuando se aplique al turno de noche, este finalizará a las 04:00 horas.

-Esta reducción de jornada la devolveremos en 6 sábados obligatorios de producción. Tres de ellos serán de 7 horas y 45 minutos y cobraremos el plus de turnos especiales en sábado (unos 8 euros la hora), y los otros tres sábados no cobraremos plus alguno.

-De no ser necesaria la recuperación de alguno de los seis sábados por turno, esa o esas jornadas no recuperadas se transformarían en Jornadas Industriales del año 2019.

-Habrá servicio normal de autobuses a la salida de los turnos. Así, si la reducción es en el turno de tarde, los autobuses pasarán a las 20:15. Y si es en el de noche, los autobuses pasarán a las 04:15 horas.

Valoración del STM:

Consideramos que la empresa se ha valido de nuevo de la sumisión y el entreguismo sindical de UGT para salirse con la suya, y que la plantilla sea una vez más, la pagana de los errores de la Dirección.

Consideramos que la plantilla tiene derecho a saber, porque si la empresa lleva dos años de beneficios record y con crecimiento de ventas, incluso ahora son entre un 5 y un 7% superiores al año pasado, tenemos que ser nosotros y nosotras las que perdamos derechos y dinero.

Consideramos que UGT debería explicar a la plantilla porque callan y asumen que, mientras a las trabajadoras y trabajadores nos congelaron el sueldo estos años, la Gerencia se haya subido sus espectaculares salarios entre el 2.5 y el 3%. O que mientras la Gerencia niega a parte de la plantilla el Plan de Pensiones que otros tenemos, en los que la empresa aporta el 1% de nuestro salario, ellos (La Gerencia) mantienen un Plan de Pensiones aparte en el que la empresa les aporta como mínimo el 9% de su salario, pero hay casos que le multiplican ese 9% .

Consideramos que la plantilla ha de saber porque UGT no se unió al resto de sindicatos para exigir que la empresa asumiera el mantenimiento de la plantilla al menos durante la vigencia del acuerdo y que respetará lo acordado anteriormente en materia de empleo y que garantizaba el paso a fijos de las y los compañeros que entraron en el 2014.

Consideramos DE UNA GRAVEDAD MAYUSCULA que UGT haya firmado un acuerdo que nos obliga a trabajar 6 sábados obligatorios cada turno y sin embargo NO GARANTIZA TAN SIQUIERA QUE DURANTE SU VIGENCIA SE RENUENEN TODOS LOS CONTRATOS EVENTUALES. Así es, este acuerdo solo garantiza la renovación de los contratados en el 2015 hasta el 30 de septiembre del presente año (es decir, un mes tras las vacaciones) y la renovación hasta finales de año de los que entraron en el 2014, cuando estos últimos, según el Acuerdo del Observatorio para el Empleo, deberían quedarse fijos a partir del 31 de diciembre.

Añadir que al menos ahora si que UGT ya reconoce, con la firma de este acuerdo, la instauración de la bolsa de horas que hasta ahora aún se atrevía a negar. Como podéis leer en el párrafo dos de la segunda página de este acuerdo, que colgamos en nuestra web.

NOTA: a pesar de lo dicho en algún medio de comunicación, este acuerdo no contempla el pasar a fijos absolutamente a ningún eventual de estos años de entrada u otros años.

