

30 septiembre 2026

RESUMEN 8ª COMISIÓN NEGOCIADORA Y FIRMA DEL ACUERDO

- Esta mañana, hemos tenido la última reunión de la Comisión negociadora del Acuerdo Laboral. Por ello, os pasamos un resumen de la misma y nuestra valoración.

❖ La Empresa:

Presentan el acuerdo, al que recogen como Acuerdo 2030, y según anuncian, es una continuación del acuerdo de la Electrificación.

La propuesta que ha relatado la Empresa (no nos dieron el documento que lo recogía y con la propuesta definitiva), venía a recoger todas las propuestas que había pedido UGT en la anterior Comisión, excepto en la actualización del IPC respecto a la **“gratificación especial”**, que en 2027 y 2028 estará congelada, y en 2029 y 2030 se actualizará con el IPC. Además de incluir un nuevo punto a modo de cláusula de garantía de mantenimiento de condiciones de la totalidad de los trabajadores actuales.

En la argumentación de la propuesta económica, se acepta la creación de una Comisión de seguimiento para cuando existan hipotéticos desajustes anuales. Sin embargo, en la propuesta de la empresa **sigue apareciendo los 5% anuales, y han incidido mucho en el tope del 20% que reclamó UGT en su día**, y que extrañamente, acuñaban como “Escudo Social”, y al que la dirección de la empresa le ha llamado como **barrera infranqueable a superar de subida salarial total en los cuatro años**

Proponen la **creación de dos nuevas figuras profesionales**, una para tabla 1 y otra para la tabla 2 con una política retributiva particular. Y cuya negociación se hará en un nuevo acuerdo que se hará más adelante.

Relacionado con la obligación de **sábados obligatorios, (bolsa de horas)**, se mantiene la propuesta original, pero vendrá supeditada a una Comisión de Seguimiento, para que la determinación de los mismos sea debatida en el seno de la misma.

Respecto a las **jornadas industriales**, se propone la posibilidad de anticipar hasta 12 días de jornadas industriales correspondientes a ejercicios futuros, convirtiéndolos en días de vacaciones en periodos de menor actividad.

Extensión del **uso del permiso de médico de cabecera**, no solo para atención médica no especialista, sino también para hijos menores de 15 años de edad y del padre o la madre si se tratase de personas dependientes.

Se propone **actualizar el plus de distancia**, un 10% sobre el valor del 2026, a partir del 2027.

La **vigencia**, de 4 años, hasta el 31 de diciembre de 2030. Quedando sujeto a incluirlo en las condiciones y compromisos recíprocos, como base de la negociación del XIX Convenio.

Garantía de mantenimiento de las condiciones. El presente acuerdo será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras actuales de la factoría de Valencia. En el supuesto de que, como consecuencia de una reordenación empresarial, cambio de empleador, alianza o creación de una nueva entidad, o se produjese un cambio de empleador.

❖ UGT.

Comienzan su intervención anunciando que ha llegado el final de la negociación, y en su oratoria (con mucha solemnidad), hablan de la seriedad de su trabajo en los 50 años de Ford en Valencia y que **recogen punto por punto la propuesta de la Empresa.**

En su argumentación relatan que no ha sido fácil esta negociación. Que el fruto de la misma, ha sido mandado por la plantilla. Han hablado de récords de producciones mínimas. De los esfuerzos de la Plantilla. De lo orgullosos que están por la paz social, que tiene un precio, y no es gratis.

Hablan de que somos referentes en derechos, no solo en Valencia, sino en toda España. Y de que se sienten orgullosos, satisfechos por el trabajo hecho. Añaden que firman el acuerdo y una vez se ratifique el acuerdo en el Comité de Empresa estarán vigilando su cumplimiento en la mesa del observatorio por la electrificación.

La empresa les comenta que están agradecidos por las palabras del portavoz de UGT.

Desde STM, y después de las 8 reuniones de negociación que se hacen con la de hoy, hemos vuelto a incidir en que este acuerdo contiene propuestas consideradas como líneas rojas para nosotros, y que, por ende, nos impiden firmar el acuerdo. Que son:

- Los **topes** empresariales del **5% anuales**, y del **20%** para que nuestros salarios jamás superen ese porcentaje en los **4 años que dura el acuerdo**. Ya que no nos asegura, y viniendo de 4 años de salario congelado, el volver a perder poder adquisitivo en el intervalo del 2027 a 2030.
- La obligación de trabajar los sábados. (**Bolsa de horas**).

Y es que, durante el proceso de la negociación de este acuerdo, también les hemos dicho que hay fronteras que nos llevan a no apoyar la propuesta de la empresa. Como son:

1. La consolidación de la **pérdida del pago de plus de 2 días de jornadas industriales al año**.
2. Y la falta de la participación activa, secreta y democrática mediante **Referéndums**, para que **la plantilla siempre tenga la última palabra** en las negociaciones de acuerdos y Convenios.

También, nos ha llamado la atención, y no comprendemos el motivo, de que **hayan quitado** en la propuesta de extensión del permiso de cabecera, que en la propuesta inicial si estuviera para padres o madres **mayores de 75 años**, y en la de hoy no apareciera esa opción, limitándola a padres/madres dependientes.

A modo informativo, han estado avanzando, tanto por la Empresa, como por UGT, de que estamos ante la mejor propuesta económica del sector para los próximos años. Os podemos avanzar, que, tras consultar con los compañeros de otras Plantas, **Factorías como Volkswagen, Stellantis Zaragoza (Opel), Mercedes, Seat, al igual que nosotros, negocian el Convenio en 2027, que es cuando será aplicable nuestro acuerdo. Stellantis Vigo (Citroën) y Stellantis Villaverde (Peugeot), en 2028. Así como Renault en 2029.** Por lo que, por aquello **que decían de que este acuerdo de la Empresa era el mejor del sector, ¡claro! la mayoría del sector aún ni lo ha negociado.**

Ponemos a continuación una tabla con los incrementos salariales en tablas, obviando las pagas que también han tenido, quedaría así.

Año	Ford	Wolswagen	Stellantis (Opel)	Renault	Seat	Mercedes	Stellantis (Citroën)	Peugeot
2022	0	IPC+0,4	5%	Congelación salarial	6,5%	6,00%	IPC	IPC/2 (topes del 4%)
2023	0	IPC+0,4	5%	IPC+1	12,3%	2,25%	IPC (tope 4%)	IPC/2 (topes del 4%)
2024	0	IPC+0,4	IPC	IPC+1		2,25%	IPC (tope 4%)	IPC/2 (topes del 4%)
2025	0	IPC	IPC	IPC+1		2,25%	IPC (tope 4%)	IPC/2 (topes del 4%)
2026	IPC+0,5	IPC	IPC	IPC+1	IPC	2,25%	IPC (tope 4%)	IPC/2 (topes del 4%)
2027	IPC+1,5 (tope 5%)	Por negociar	IPC	IPC	Por negociar	Por negociar	IPC (tope 4%)	IPC/2 (topes del 4%)
2028	IPC+1 (tope 5%)	Por negociar	Por negociar	IPC	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar
2029	IPC+1 (tope 5%)	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar
2030	IPC+1 (tope 5%)	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar	Por negociar