

# ACUERDO DE COMPETITIVIDAD POR LA ELECTRIFICACIÓN

En Colonia, a 27 de Enero de 2022

## REUNIDOS

De una parte, la Dirección de Ford España, representada por D. Dionisio Campos San Onofre y D. Eduardo Guillamón Estornell.

Y de otra, la representación social integrada por D. Carlos Faubel Climent y D. Jose Luis Parra Navarro, representando al Sindicato UGT en Ford España.

## MANIFIESTAN

Que de mutua conformidad y ostentando ambas partes la legitimidad negociadora exigida por los Títulos II y III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose mutuamente la capacidad para negociar y para obligarse en este acto

## CONVIENEN Y ACUERDAN

**Primero.-** Las partes se comprometen a anexar las condiciones laborales que aquí se pactan como base de la futura negociación del **XVIII Convenio Colectivo de Ford España** y a cuantas negociaciones de contenido laboral pudieran celebrarse durante la vigencia del presente acuerdo que se establece desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026.

**Segundo.-** Las partes acuerdan expresamente vincular el contenido de este acuerdo a su totalidad.

**Tercero.-** La plena vigencia del acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2026 se condiciona y vincula expresamente a la asignación de fabricación de vehículos eléctricos de la plataforma GE2 a la factoría de Ford en Valencia. En otro caso la vigencia quedaría limitada al 31 de diciembre de 2022.

**Cuarto.-** Los acuerdos adoptados son, en materia de:

### 1) COSTES LABORALES

Las partes han desarrollado la siguiente estructura salarial como base de la negociación del nuevo acuerdo de Convenio:

#### INCREMENTO GENERAL

Año 2022

Incremento lineal de **1000** euros a pagar en la nómina de marzo no consolidable en tablas.

Año 2023:

Incremento lineal de 1500 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.  
Año 2024

Incremento lineal de 2000 euros, a pagar en la nómina de enero no consolidable en tablas.

Año 2025

Incremento lineal de 2500 euros, a pagar en la nómina de enero no consolidable en tablas.

Año 2026

Incremento salarial de un 1,6% consolidable en tablas.

Si el IPC% superase esta cantidad, el incremento salarial sería IPC+0,5%

CLÁUSULA: Estos incrementos lineales y salariales solamente serán válidos en el caso de que la fabricación de los vehículos de la plataforma eléctrica GE2 sea asignada a la factoría Ford en Valencia.

En otro caso, el incremento salarial pactado será igual al IPC+1% para el 2022, retroactivo al 1 de enero.

#### **HORAS EXTRAORDINARIAS (Tipo A y B)**

El precio de este tipo de hora extra se incrementará en línea con el incremento salarial.

#### **COMPLEMENTOS Y CONCEPTOS NO SALARIALES**

Los complementos personales y de puesto de trabajo, así como el resto de conceptos económicos del Convenio Colectivo (pluses, ayudas, compensaciones, etc) se incrementarán en línea con el incremento salarial pactado.

#### **RETRIBUCIÓN FLEXIBLE**

Se incorporará una plataforma de retribución flexible que maximice los beneficios fiscales que permite la legislación vigente en la materia a los empleados que voluntariamente quieran acogerse.

## **2) TIEMPO DE TRABAJO Y MEDIDAS DE ADAPTACION A LA DEMANDA**

#### **Jornada diaria**

La jornada diaria de trabajo se incrementará durante el presente acuerdo en 15 minutos por turno desde el año 2025.

#### **Plus de nocturnidad**

El plus de nocturnidad sólo se devengará cuando se trabaje toda la jornada en turno de noche.

#### **Sistema de Pausas**

Desde 2025, las pausas se podrán realizar mediante el sistema establecido en el artículo 39 del Convenio Colectivo sin requerirse personal adicional.

### **Jornadas Industriales**

Desde 2025, los 4 días de jornada industrial podrán ser trabajados sin plus adicional.

### **Producción en Sábados**

Si el volumen excediese la capacidad de 2 turnos, se programarían sábados de producción para atender a la demanda según el esquema del Convenio Colectivo:

- Hasta 8 Sábados de presencia obligatoria por empleado y por año, con jornada de descanso a cambio.
- Por el trabajo en estos sábados se percibirá el “Plus de flexibilidad” equivalente a la diferencia del precio entre las horas extraordinarias y las horas ordinarias que corresponda por grado y antigüedad, con la garantía adicional de que ningún empleado sea cual sea su grado queda por debajo de la cuantía del plus de trabajo en sábado.
- La jornada de descanso podrá anticiparse al sábado de producción.
- Los sábados serán devueltos/trabajados, en el periodo límite de 2 años antes o 2 años después del correspondiente sábado de producción.
- Adicionalmente la empresa podrá requerir trabajar hasta un máximo de 10 sábados en Horas Extras por empleado y año.

### **Turno de Noche Flexible**

En caso de ser necesario introducir un tercer turno, por exceder la demanda a la capacidad disponible en 2 turnos con las medidas de flexibilidad expuestas, se recurriría a la implantación de un miniturno de noche con horario y contratación flexible (jornada parcial con pacto de horas complementarias). Se establecerá un contrato con un mínimo de 20 horas semanales.

La comisión del Observatorio por la Electrificación entenderá de las medidas necesarias para la puesta en marcha del turno de noche flexible.

## **3) ASUNTOS SOCIALES**

### **Programa de incapacidad permanente.**

Se mantiene vigente durante el presente acuerdo un programa de separaciones (sujeto a la aprobación financiera de la empresa) que ayude a conseguir la declaración de Incapacidad Permanente a aquellos empleados con bajas de larga duración o limitaciones severas que, cumpliendo los requisitos médicos exigibles, voluntariamente quieran acogerse.

### **Teletrabajo**

Se negociará un acuerdo de Teletrabajo que de respuesta a la situación de los empleados que tras la pandemia quieran voluntariamente permanecer en un sistema mixto de presencialidad y trabajo remoto.

### **Flexibilidad en el comienzo de la jornada**

Junto al registro de la jornada, se negociarán medidas de flexibilidad en el inicio y fin de la jornada laboral con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar en aquellos puestos donde la presencialidad no sea requisito imprescindible.

Se optimizará el servicio de transporte de empleados en línea con el nivel de ocupación.

#### **Servicio de comedores**

Se estudiarán alternativas en el modelo de servicio ofertado (take away, food trucks) que permitan ofrecer comida al mayor número posible de empleados que así lo deseen, optimizando la calidad y el servicio.

#### **4) COMISIÓN OBSERVATORIO POR LA ELECTRIFICACIÓN**

Para verificar el cumplimiento de lo aquí pactado y resolver cualquier incidencia durante la vida del acuerdo se creará una comisión "**Observatorio por la Electrificación**", compuesta por dos miembros por el Comité de Empresa y dos por la Dirección de la compañía.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, lo firman por triplicado y a un solo efecto en Colonia, a 27 de Enero de 2022.

Por Ford España, S. L.

Por el Sindicato UGT en Ford