

10 de febrero del 2022

## Valoración del peor acuerdo de la historia en Ford Almussafes

Empezamos dejando claro que no disponemos del acuerdo en papel para poder desgranarlo. Concretaremos lo mejor posible la explicación de los recortes más importantes en materia de salarios y derechos que vamos a sufrir.

Entendemos que los puntos más lesivos a la Plantilla, son los siguientes:

- **Congelación salarial durante 4 años:**

Mientras que Ford vuelve a la senda de los beneficios multimillonarios tras ganar 17.400 millones de euros, la Plantilla de Ford volverá a la senda del IPC después de 4 años de congelación. Lo que significa que perderemos poder adquisitivo desde el 2022 al 2025.

Un ejemplo práctico aproximado para un grado 6, y un IPC medio anual del 3,5% (los expertos vaticinan que será alto), nos aporta los siguientes datos: una pérdida salarial total de unos 3000 euros por encima de la cantidad de los 7000 euros asignados en los 4 años. Con la congelación, y esos 7000 euros que no consolidarán en la masa salarial, supondrá que en el 2026 la senda del IPC partiría del salario del 2021. Estas pérdidas salariales ya nunca se recuperarán.

- **18 sábados obligados al año por persona:**

Según la información que nos trasladó la empresa, hay 8 sábados obligatorios por persona y año. Estos serán abonados con un plus de flexibilidad más un día de descanso. Para más INRI, si fuera necesario, la empresa podrá obligarte a trabajar 10 sábados más, remunerados como horas extras.

Sí, esto quiere decir que anualmente pueden obligarnos a trabajar hasta 18 sábados. Es decir, más del 40% de todos los fines de semana (descontando los vacacionales), lo que hará que acumulemos continuamente semanas en los que sólo descansaremos los domingos. Y conociendo el tiempo de preaviso que se gasta el binomio empresa/UGT (de un día para otro en ERTes actuales, o de apenas 24-48 horas en los cinco sábados obligatorios que firmó la UGT hace apenas 3 años) olvidémonos de buscar ofertas para escapadas de fines, o de garantizar nuestra presencia en compromisos sociales (bodas, bautizos,...), porque llegada la semana de la escapada o el compromiso social nos podemos

encontrar con que la empresa convoque producción para ese sábado y estaremos obligados a acudir, “sopena” de falta grave.

- **Prolongación de la jornada diaria en 15 minutos:**

Añadido a los 18 sábados obligatorios, vamos a sufrir un incremento en días trabajados anualmente gracias a los 15 minutos de prolongación de la jornada laboral. Concretamente esto supone 7 días laborales más y ADEMÁS hay que añadir 4 días más de las jornadas industriales que pasarán a ser laborales y sin plus añadido (4 días menos de vacaciones).

La plantilla ha demostrado con creces su valía, profesionalidad, versatilidad y también su compromiso. Sin embargo, esta misma plantilla lleva años siendo castigada con numerosos recortes. Pero está claro que a los firmantes del Acuerdo aún les parece poco nuestro continuo esfuerzo, y ahora pretenden imponernos un brutal e inasumible recorte en nuestros salarios y en nuestras condiciones de trabajo.

La obligación de la Gerencia es la de hacer valer el buen hacer de la plantilla y traer nuevos productos, pero, visto lo visto, queda claro que vuelven a decepcionar y su único planteamiento sigue siendo el de recortar a quienes producimos coches y beneficios. Por qué... ¿Dónde está su voluntad a la hora de predicar con el ejemplo y asumir recortes en sus privilegios? ¿Por qué no renuncian a sus dos coches, por gerente, a cargo de la empresa? ¿Por qué continúan con las escandalosas aportaciones a sus planes de pensiones (que llegan a superar el 25% de sus salarios) en lugar de limitarlas al 1% de su salario, conforme tiene la plantilla?

Lamentablemente la historia se repite, y los firmantes pretenden que sea la plantilla quien pague su incapacidad, a pesar de que los costes salariales apenas llegan al 8% del total de costes. Si pretenden recortar, que se centren en el 92% restante y que dejen en paz y respeten a la plantilla. **“La plantilla sufre y la plantilla decide”**. Por ello **el STM exigirá en el Comité de Empresa** del próximo lunes que, como siempre se hizo en los 46 años de historia de Ford en Almussafes, este Acuerdo sea votado por toda la plantilla, en **un Referéndum controlado y auspiciado por todo el Comité de Empresa**.

Secretariado del STM en Ford Almussafes.