

## CCOO denuncia la “barra libre” que pretende Renault en la negociación del nuevo convenio

En la primera cita de la comisión negociadora con la Dirección de la multinacional automovilística francesa se ha puesto de manifiesto sus exigencias desmedidas

22 de octubre de 2020

“La Dirección de Renault nos ha pedido a los sindicatos integrantes de la comisión negociadora del nuevo convenio poco más o menos que barra libre en esta andadura. Sus exigencias son máximas, pero sin ofrecer nada a cambio. Y eso desde CCOO no estamos dispuestos a aceptar”, señala Rubén González de Pablos, delegado general de CCOO Renault España y secretario adjunto del Comité del grupo Renault. Para añadir que “era de esperar una petición por parte de la empresa desorbitada y fuera de lugar. Lo lleva haciendo en los medios y en las mismas factorías desde el pasado mes de mayo. Exponen un panorama catastrófico para endosarnos una plataforma inasumible, y nosotros no lo vamos a consentir”, ratifica.

En la primera reunión de la comisión negociadora del convenio, con el siguiente reparto de miembros, CCOO 4, UGT 4, SCP 2, CGT 2 y TU 1, la Dirección de la empresa ha recordado la mala situación por la que atraviesa el grupo y sus intenciones: plan de reducción de 2.000 millones de euros en gastos para los tres próximos años; supresión de 15.000 puestos de trabajo en todo el mundo; reducción de ventas del 35%; capacidad de fabricación de 6 millones de vehículos y en 2019 solo se fabricaron 3,6 millones. “Situación que manifiestan se mantendrá en el tiempo y según el nuevo CEO de la marca, el italiano Luca de Meo, insuficientes, afectando a todos los países donde tiene presencia Renault, incluido a España”, afirma nuestro compañero.

Tras exponer un contexto “de auténtico terror”, Renault España ha presentado una propuesta de convenio que para CCOO es inaceptable, “se mire por donde se mire”, apunta Rubén González. Para añadir que “nuestro sindicato le ha pedido a Renault que reflexione y presente una plataforma realista que, junto al mantenimiento de nuestras cuatro factorías y la sede de Madrid, nos permitan construir el futuro y no dejarlo en manos de la empresa”, ha subrayado.

### Propuesta de la empresa

La Dirección de Renault España ha presentado la siguiente plataforma a negociar con la parte sindical: el convenio tendría una vigencia de dos años; la jornada anual sería de 220 días + 3 días de competitividad, y la consolidación de los días de antigüedad; nueva categoría de entrada al 90% (Especialista D) respecto al Oficial de 3ª; y el paso de Especialista D a Oficial de 3ª por sistema de méritos.

“En cuanto a la flexibilidad, las demandas de la empresa claman al cielo”, indica González de Pablos:

- Los cinco primeros sábados de trabajo serán por bolsas de horas de trabajo (BHC) al año sin plus económico.
- Resto de días de BHC se cobraría un plus igual a la retribución primaria.
- En caso de necesidad, trabajar las 4 horas de descanso de reducción de jornada de turno de noche (RJTN).

- Plazo único de comunicación para las bolsas (BHC):
  - Para Trabajar 16 horas.
  - Para Descansar 40 horas.
- Prolongación o reducción de 1 hora/día con cargo de la BHC.
- Posibilidad de aplicar BHC por horas y no por días.
- Trabajo de sábado tarde por BHC.
- Valladolid-Palencia, centro único.
- Contratación por medio de las empresas de trabajo temporal (ETT).
- Jornadas antiestrés: 6x3x8, mientras que el 4º y 5º turno dejará de ser turnos especiales y serán obligatorios.
- Aplicación del turno fijo de noche en las factorías mecánicas que no lo tienen, y posibilidad de reducir la jornada en cuatro horas en el turno de noche, en caso de necesidad.
- Limitar los turnos fijos a un porcentaje de 5% por taller y 3% factoría.

“Otra de las “exigencias” de la empresa es la de reducir costes como sea y de donde sea. No tiene miramientos, y ese proceder no es de recibo”, argumenta este veterano sindicalista.

- Nuevo criterio ligado al absentismo individual. El abono se realizaría sobre 4 criterios: fabricación 25%, accidentabilidad (25%), calidad (25%) y absentismo individual por enfermedad (25%).
- 10% de la prima de producción a la prima por objetivos.
- Incluir una media paga extras a la prima por objetivos.
- Reducción de 15% del plus de Nocturnidad.
- Reducción de 15% del plus de Festivo.
- Reducción de 15% del plus de Turnicidad.
- Supresión del comedor social en Sevilla.

“Y si todo lo anterior no es ya bastante indignante, en lo concerniente al empleo más de lo mismo. Nos demanda la jubilación obligatoria por convenio y la reorganización de toda la producción en la factoría de Sevilla”, sostiene el responsable de CCOO en Renault España.

### **CCOO no se va a doblegar a las pretensiones de Renault**

Ante este panorama, a priori tan desalentador, “algo ya manido en este tipo de situaciones”, indica Rubén González, CCOO busca construir un acuerdo realista en el que ninguna de las partes en litigio salga “mal parada”. “Somos conscientes de que no pasamos por el mejor momento económico y con el planteamiento de una reestructuración en Renault a nivel mundial. A pesar de eso queremos dejar claro a la empresa que “las personas trabajadoras de Renault sí que sabemos lo que valemos. Sabemos hacer coches, motores y cajas de cambio buenos, bonitos y baratos, por tanto, pongámonos manos a la obra sin hacernos trampas. Pongamos las factorías de España en valor y hagamos que sus trabajadores y trabajadoras tengamos un convenio que nos de la tranquilidad de tener un trabajo estable y bien remunerado”, exige este hombre.

“Las propuestas de CCOO para esta negociación estarán basadas en la realidad del día a día, y desde la responsabilidad, teniendo claro desde un principio que hay que afrontar esta negociación de frente, con seguridad, tranquilidad, sin miedo a la situación y sin prisas, El objetivo no es otro que construir una plataforma que mire por todos y cada uno de los trabajadores y las trabajadoras de Renault España”, sentencia González de Pablos.