



**ATT.**

Secretario y Presidente del Comité de Empresa Renault Sevilla

**ASUNTO: Información Situación Actual y futura de Renault Sevilla.**

Según la situación actual de la Factoría de Sevilla en el momento que vivimos de Covid 19, y tras la información trasladada de la dirección de Renault Sevilla a la plantilla mediante reuniones de UET tras visitas exteriores, es necesario conozcamos aspectos, datos fundamentales e indicadores que nos ayuden a comprender y a analizar la situación.

Antes de tomar cualquier decisión por parte del Comité de Empresa, lo primero es apostar por la unidad y el entendimiento de este órgano, donde se elabore un objetivo conjunto que se presente a la dirección vía escrito, para concretar si la Dirección está dispuesta a colaborar con este comité, para estudiar y solucionar la situación actual, por lo cual proponemos:

## **1. PRODUCCIONES**

Se informe al comité de empresa, en Pleno o en su defecto a los secretarios generales de todas las fuerzas sindicales, de la situación a corto, medio y largo plazo, de las producciones previstas de Renault Sevilla tras las vacaciones, hasta final de año, especificando:

1. Fabricas cliente y situación de estas (activas o inactivas, afección Covid, etc), recalcando la posible producción de Cormecanica a Sevilla y la exportación de piezas.

## **2. ABSENTISMO**

Volvemos a incidir en la creación de una **MESA DE ABSENTISMO** dentro de la **COMISIÓN DE SALUD LABORAL**, tal y como marca nuestro convenio colectivo en el punto 2 del Artículo 25. COMISION DE SALUD LABORAL, con la participación de todos sus miembros junto a la empresa, solicitando:

1. Esclarecer los tipos de absentismos (días personales, licencias, bajas IT, accidentes, etc.).
2. Entrega de histórico del absentismo en anteriores años.
3. Una vez esclarecidos los datos, y tomando, únicamente las bajas por IT, realizar estudio pormenorizado del absentismo por departamentos, especificando los tipos de enfermedad de los trabajadores/as, duración de las bajas, etc.
4. Propuesta de la dirección de la empresa para paliar el absentismo.

## **3. ERTE**

CCOO proponemos la creación de una **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** que vigile la rotación de las incorporaciones a la actividad en la factoría durante la situación de ERTE, donde este constituida por **responsables de todas las Organizaciones Sindicales**. Creemos fundamental la creación de esta comisión de seguimiento, teniendo como funciones las siguientes:

1. Elección de responsables de esta comisión, uno por organización sindical.
2. Notificación a la empresa de esta petición.
3. Reuniones Semanales con la empresa de todos los miembros elegidos.



21 de Julio 2020

4. Petición de documentación necesaria para el seguimiento:
  - 4.1 Criterio de elección de trabajadores/as para la incorporación a la actividad.
  - 4.2 Criterio de elección de trabajadores/as para la incorporación o mantenimiento en ERTE.
  - 4.3 Entrega de listados de trabajadores/as según periodos de incorporación a la actividad desde el pasado mes de abril.
  - 4.4 Entrega de listados de trabajadores/as según periodos de incorporación o mantenimiento en ERTE.
  - 4.5 Entrega e información de las personas solicitantes de conciliación familiar.
  - 4.6 Entrega e información de las personas en situación de riesgo.
  - 4.7 Calendario - Planing detallado de la rotación en ERTE de los trabajadores/as.
  - 4.8 Entrada tras vacaciones de las personas que todavía no se han incorporado desde 18 de marzo de 2020.
  - 4.9 Entrega de listado de personal en Teletrabajo y entrega de justificación de horas trabajadas en Teletrabajo.

Es necesario, y debido a la posible vuelta de vacaciones con personas que sigan en erte, se les informe en esta semana (Semana 30) de esta situación.

## 4. BALANCE MENSUAL VISITAS EXTERIORES

Volvemos a incidir que, vía Pleno del Comité de Empresa o en su defecto a los secretarios generales, la empresa facilite **INFORME MENSUAL** de los indicadores analizados hasta la fecha, para conocer que mejorar para llegar al objetivo marcado por la Dirección, informando al comité de dichos objetivos, solicitando:

1. Información de los coste caja mensualmente.
2. Indicadores que perjudican a esta situación, especificando para ello:
  - 2.1. Histórico e Información específica por departamentos de pérdida de RO y motivos.
  - 2.2. Histórico y Tdc mensual.
  - 2.3. Histórico e Información mensual indicadores Chatarra por CG y motivos.
  - 2.4. Cambios organizativos futuros por departamentos.

## 5. PROTOCOLO COVID

Desde CCOO hacemos incidir, y se le traslade a la empresa, aspectos que se están haciendo dejadez en el cumplimiento de las normas covid, notando que en muchos departamentos detectamos falta de:

1. Falta de limpieza, sobre todo fines de semana. (Plan de retorno actividad 4.3, 4.4, 4.5 Desinfección de zonas comunes).
2. Falta de kit de desinfección (papel, desinfectantes, etc).
3. Protocolo de entrega de agua, vigilando sea solo un responsable la persona que realice la entrega.
4. Cumplimiento estricto de los protocolos covid de limpieza de puestos de trabajo, punto 7, donde ninguna producción puede estar por delante de la prevención, haciéndose dejadez de la limpieza de puesto en cambios de turno por exigir producción. (5 minutos limpieza al comienzo, rotaciones entre operarios y terminación de jornada laboral)



21 de Julio 2020

Se haga recordatorio a toda la plantilla del protocolo covid (línea jerárquica incluida), realizando tras las vacaciones, un refuerzo en la formación de prevención.

## 6. PROTOCOLO CLIMATIZACIÓN

Se propone a la dirección, vía delegados de prevención, se estudie, analice y se acuerde, un protocolo de actuación sobre climatización de la factoría, donde se establezcan criterios que esclarezcan momentos y situaciones a este respecto, proponiendo:

1. Entrega de registro hidrotermico.
2. Entrega de últimas mediciones de temperatura realizadas por el departamento de instalaciones.
3. Conocimiento de los valores de consignas de los equipos climatológicos y problemas de las instalaciones.
4. Estudio de protocolo preventivo en zonas de altas temperaturas (TTH y Logística)
5. Estudio de protocolo preventivo en zonas donde existan averías de instalaciones.
6. Estudio, análisis y acuerdo de descansos como medida preventiva de las altas temperaturas.
7. Estudio, análisis y acuerdo de consignas según climatología del año.

## 7. TECNICOS Y MANDOS

Se le haga saber a la empresa, y se le recuerde el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

### **Artículo 39. Movilidad funcional.**

*1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.*

*2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, **no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.** El empresario deberá comunicar su **decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.***

*En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.*

*3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.*

*4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.*



21 de Julio 2020

Debido a la actuación de técnicos y mandos en puestos de trabajo del grupo obrero, desconociendo las causas al respecto, donde detonamos una falta de formación y conocimiento de los puestos de las personas que han actuado estas últimas semanas, lo que perjudica seriamente la salud de las personas y compañeros/as alrededor, además de estar inmersos en un proceso de Erte donde existen personal disponibles para su incorporación.

Entendemos que es una mala organización, gestión e imagen para nuestra factoría, y no ayuda al Management de esta.

## **8. MENSAJE DIRECCIÓN**

Desde la dirección se está lanzando un mensaje a la plantilla vía reuniones de UET, que esta fuera de contexto y foro, nos parece que no se ajustan a la realidad, donde, el comité de empresa debería realizar un comunicado o escrito a la dirección, que puede ir dentro de esta solicitud o propuesta global, donde se eviten los mensajes personales y catastrofista que se le está dando a la situación actual, como “el cierre de las instalaciones, mismo futuro como Nissan, etc...” donde se refleje que, en algunos aspectos se está faltando a la profesionalidad de la plantilla de Renault Sevilla en su conjunto, que lleva haciendo cajas de cambio más de 40 años y ha demostrado sobradamente de su sapiencia en la fabricación de nuestros producto.

Desde CCOO nuestra visión, es buscar solución a los problemas originados por las pérdidas de cajas, donde el factor humano y la motivación forman parte de los retos actuales, no los mensajes catastrofistas, donde los llamados IRRITANTES, juegan un papel fundamental, siendo necesario una reunión directa con la dirección de esta factoría y poder revisar todos estos puntos, además de la parte social.

Recordamos también a este comité el acuerdo que se llevo en último comité de empresa, donde ya se tocaban muchos aspectos de sobre los mensajes y el conocimiento de la situación de Sevilla, muchos de los puntos sin respuesta, y sin continuidad en la comunicación – información, entendiendo el parón que hemos tenido por la situación Covid, pero de mucha importante retomar.

La petición de lo antes expuesto, son informaciones necesarias para conocer, estudiar y aportar soluciones, para conocer y mejorar los objetivos de la factoría de Renault Sevilla, con la única pretensión de posicionar a nuestra factoría dentro de los mejores indicadores del Grupo Renault para la asignación de nuevos productos e inversiones a futuro.

**Por todo ello, hacemos entrega por escrito de nuestras propuestas, haciendo hincapié en ampliar estos puntos con la aportación de todas las secciones sindicales de este Comité, remarcando, una vez creada la solicitud de objetivos y propuestas de este comité, se haga entrega por escrito a la dirección de la empresa, para que quede constancia, y surta a efectos oportunos.**

A la espera de respuesta.

**Francisco Ramos Roldan**  
Secretario General de CCOO  
Renault Sevilla