

CCOO RENAULT ESPAÑA

SITUACIÓN ACTUAL SEVILLA



A/A:

[REDACTED]
Human Resources

Con copia:

[REDACTED]
Managing Director

CCOO RENAULT SEVILLA, debido a los actuales acontecimientos, queremos trasladar a quien corresponda, nuestra visión, que entendemos preocupante, sobre todo en la factoría de Sevilla, seguramente extensible a otras provincias, si fuéramos conocedores o tuviéramos todos los datos necesarios para poder realizar un estudio exhaustivo, que explicara la situación actual de esta y otras factorías, información que hemos solicitado tanto a la empresa como a los comités de empresa, y no se nos facilita.

Con este documento, CCOO solo pretende mejorar la situación por la que entendemos estamos pasando, sin que para ello se tenga que romper la paz social, si no, para dar soluciones con las que paliar los diferentes aspectos que están perjudicando, tanto a la factoría como a sus trabajadores/as.

La falta de dialogo o la negación de documentación (legislada dentro de los articulados de EETT), están provocando que como sección sindical tengamos que buscar otras vías, menos agradables, pero poniendo en conocimiento a quien corresponda, que CCOO siempre hace llegar a los departamentos implicados y gestores de los asuntos que se exponen en este documento, y las respuestas o no existen o no son atendidas en el tiempo.

Los puntos que expondremos a continuación están **provocando distintos irritantes** en la factoría de Sevilla, sin soluciones coherentes, que está provocando **mal estar a todos los niveles**, tanto MOD como MOI, creando un clima social toxico para poder conseguir que RENAULT SEVILLA, cumpla sus objetivos y vuelva a ser factoría referente en el grupo.

Factoría de Sevilla

Desde hace más de 4 años, **CCOO** llevamos denunciado a la dirección de la empresa de Sevilla, de distintas formas, vía reuniones con la empresa, vía escritos, etc. una normalidad o, mejor dicho, una mejor organización del trabajo, dentro de un mercado volátil y fluctuante como es el sector del auto.

La adaptación de nuestras factorías a las nuevas tecnologías (robotización, digitalización y nuevas formas de fabricación), entendemos que tienen sus periodos de cambio, pero este factor no puede perjudicar directamente a la fabricación en sí, a la perdida capacitaría y productiva, a la falta de calidad de nuestros productos, y mucho menos a la imagen de nuestras factorías de cara a la dirección mundial, inmersos en un cambio tecnológico y adaptativo constante a nuevos motores de menor emisión de CO2, nuevos modelos de vehículos, etc.

Es conocido por todos/as las opiniones de las últimas visitas a la factoría de Sevilla, realizadas por distintas personalidades y responsables del grupo Renault, donde la alerta mayor recae en dos ejes fundamentales, **perdida de RO** (Rendimiento Operacional) y **Costes**, provocando que la dirección sevillana tome decisiones sobre medidas organizativa, dando mensajes a los trabajadores/as, en vez de atajar los problemas reales, para que, de alguna forma, revertir esa pérdida productiva actual.

1. Mensaje Dirección

Desde la dirección se están lanzando mensaje a la plantilla vía reuniones de UET, videos o escritos, que están fuera de contexto y foro, que no se ajustan a la realidad actual, mensajes personales y catastrofista que consiguen la reacción contraria a la que entendemos se quiere conseguir, rompiendo la estrategia del grupo con respecto a la comunicación y management.

De los mensajes más desafortunados que se vierten en la factoría, las menciones constantes al **cierre de Sevilla, comparando la situación a Nissan Barcelona**, siendo un foro no al uso, entendiendo que Intercentros debe ser el canal para estas informaciones, sean verdaderas o falsas, justificando este posible cierre al mal hacer de los trabajadores/as, hecho totalmente falso, entendiendo que, si esta dirección quiere mejorar sus números, la animación hacia los talleres tiene que ser distinta.

Esta probado:

El incremento de la productividad y la eficacia de los empleados, está estrechamente ligado con el ambiente que se respira en el trabajo.

Y este ambiente se ha ido perjudicando por estos mensajes, que entendemos buscan culpabilizar a algún sector, da igual el grupo profesional.

De la mano de la dirección esta cambiar este aspecto, solicitando:

- 1) **Se deje de culpabilizar a los trabajadores/as de Renault Sevilla de la perdida productiva, esta perdida no es real, ya que hay demasiados factores al respecto (explicaremos posteriormente).**
- 2) **Se realicen formaciones de mejora de management (couch) para cuerpos directivos y extensibles a la línea jerárquica, para mejorar la animación y la comunicación.**
- 3) **Por parte de la línea jerárquica se informe a todas sus escalas no realizar mensajes negativos y catastrofistas, y se utilicen los foros legalmente establecidos para ello. Si hay que informar de una situación perjudicial para la factoría, se debe realizar a la RT, y no realizar mensajes personales y faltos de veracidad.**
- 4) **Se utilice en todo momento el respeto de palabra y actitud a todos los niveles.**

2. Fiabilización e intervención (irritante)

De los motivos reales de la perdida productiva, en todas las líneas y departamentos es el estado actual de las líneas o máquinas de Renault Sevilla, para nosotros, un problema muy grave, que nos recalcan, como hemos dicho con anterioridad, las visitas que evalúan, en definitiva, el peso de una fabrica en el Grupo Renault.

Es inviable el nivel de mala fiabilización de nuestro parque de máquinas, sean maquinas de la familia de J (maquinas con más de 30 años), como en las líneas más modernas como familia TL4 (maquinas 16 años), estemos provocando, a día de hoy, una pérdida de RO de un 60% por este motivo (microparadas, averías, disfuncionalidad de las modificaciones o proyectos, etc), en especial familia JXX, donde las situaciones de malas implantaciones junto a esta situación de fiabilidad, están provocando que no podamos llegar al objetivo de nuestras producciones y el correspondiente encarecimiento de nuestros productos.

Entendemos, que, para abaratar costes, se utilicen a otros departamentos técnicos fuera de ingeniería, para realizar intervenciones o modificaciones en las líneas de pequeño calaje, buscando la mejora

productiva, pero lo que no entendemos es que se esté utilizando este sistema en proyectos importantes, con la contraprestación de realizarlo con maquinas o líneas casi obsoletas, que desde un principio arrastraban problemas de fiabilidad o averías, siendo esto un sobre coste de nuestras inversiones.

Entendemos que estamos adecuando nuestra fabrica a la modernización y la industria 4.0, pero comprobamos año a año los cambios de líneas, modificando una y otra vez las mismas zonas, sin entender como con una ingeniería tan profesional como la de Sevilla, se improvise y se implante de esta forma, creando sobrecostes y gastos anualmente. Ponemos como ejemplos:

Descarga de Montaje J, en 4 años ha cambiado 4 veces su ubicación, su organización y su implantación.

Uranes de Transfert en zona de lavadora inutilizados y fuera de funcionamiento.

Sistema Gofast y la trazabilidad actual de nuestros productos interiores, sistema con fallos diarios que provocan perdidas productivas diarias y fallos humanos irremediables, al trabajar de formas degradadas.

Modula de Grand Face, en la actualidad modificado y con pérdidas productivas.

AMH, en la actualidad con muchas disfunciones que provoca trabajar en degradado.

Hacemos una pequeña referencia a la maquinaria existente en los almacenes coloquialmente llamados Sevilla 3, sobre coste similar al free cash Flow, pero con maquinaria parada e inutilizada, sin información al respecto de esta nave.

Desde CCOO, y sin querer desprestigiar con esta exposición a nuestros/as compañeros/as técnicos/as, si detectamos que muchos proyectos (familia J) no iban referidos o no eran realizados por el departamento de Ingeniería de la factoría, sino por Ingenieros pertenecientes a los departamentos de fabricación, departamento y personal sin la capacidad autónoma de la ingeniería, sino dirigidos directamente desde CDU de la factoría y la línea jerárquica del departamento en sí, provocando una implantación o modificación basada en la improvisación, "prueba – error", que sigue en la actualidad, sin los tiempos y los estudios previos ante una implantación o proyecto que Ingeniería realiza cuando se le contrata, entendiendo, que la dirección de la empresa, por motivos económicos y de plazos, dado que utilizar este sistema es más económico que utilizar al departamento de ingeniería, acomete proyectos muy importantes y de gran envergadura con este sistema, sin contemplar todos los factores, que entendemos si realiza el departamento de ingeniería, por sus modos de funcionamiento a la hora de proyectar.

Para CCOO, a la hora de implantar, es fundamental seguir estas pautas, sean proyectados desde cualquier departamento técnico, ya que a nuestro entender es un modo operatorio mucho más seguro, fiable y rentable, sin olvidar la falta de estudios de prevención al utilizar otros sistemas de implantación, que entendemos perjudican a la salud de los trabajadores por su falta de estudios ergonómicos, de prevención, FOS, etc.

Solicitamos para estudio y revisión, dentro de la Comisión de Nuevas Tecnologías:

- 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.**

La mala fiabilización de las líneas provoca en el trabajador/a un sobre esfuerzo a la hora de sacar las producciones. En la mayoría de los casos se exige la misma producción que si las líneas estuvieran en perfecto estado, cuando el trabajador tiene que desempeñar más maniobras y funciones para realizar sus objetivos.

Para ello se solicita:

- 3. Ampliación de los trabajos preventivos**
- 4. Ampliación de los operarios de mantenimiento para realizar estas funciones.**
- 5. Utilización de las paradas programadas, como bolsas o creación de 4º turnos para ello.**
- 6. Si es necesario, parar líneas para intervenirlas y no realizar pequeñas reparaciones sin el paro de estas.**

3. Falta de Destreza (Irritante)

Dentro de los mensajes de la dirección, se proyecta que la pérdida productiva es por la falta de destreza de los trabajadores/as, algo que para nosotros no es real. Recordamos que la mayoría de los trabajadores/as de Renault Sevilla, de media llevan en la factoría 15 años.

En este aspecto si hemos comprobado una dejadez a la formación de los trabajadores/as, dejándose de realizar en muchas ocasiones la formación 3 etapas, todo debido a la imposibilidad de organizar dichas formaciones por la falta de personal y maquetas muy reducidas.

La formación constante es fundamental para avanzar y animar. En trabajos monótonos, cualquier cambio organizativo de los puestos provocan disfunciones, siendo necesario la formación de puestos e implantaciones nuevas.

Es necesario revisar y estudiar los SAM de las líneas de montaje TL4 y fabricación TL4 para comprobar la existencia de falta de destreza o pérdida productiva de los trabajadores/as de estas líneas, o por el contrario, la falta productiva es referencia a otros problemas (paradas, microparadas, averías, etc.).

Solo el 1% de la pérdida de RO es producida por los trabajadores/as, por motivos que también se pueden estudiar y revisar, por ello solicitamos:

- 1) Poder comprobar y valorar los SAM de las líneas que lo tengan.**
- 2) Retomar en los tabloneros de la factoría y que sean visibles los factores de pérdida de RO mensuales.**
- 3) Buscar formaciones específicas en los departamentos que incentiven y amplíen los conocimientos de los trabajadores/as.**

4. Absentismo

Uno de los problemas que la empresa hace más hincapié es el absentismo elevado, lo que provoca en la actualidad pérdidas de RO, una pérdida ineludible al trabajar con políticas de maquetas muy reducidas. Cualquier falta de efectivos provoca cambios de la organización de los puestos de trabajo, utilización para paliar el absentismo cualquier categoría o profesional en las líneas de fabricación y montaje, personal cualificado que sustituyen los absentismos en los puestos.

Para poder estudiar y evaluar este absentismo, se ha solicitado en multitud de ocasiones vía **SALUD LABORAL**:

- 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) **Retirar de los datos de absentismos los casos afectados por COVID o bajas de confinamiento, sean negativos o positivos.**

Todos estos datos respetando la ley de protección de datos.

5. Funciones definidas y objetivos (Irritante)

En la actualidad y debido a los cambios constantes, vislumbramos se están transformando diariamente puestos de trabajo sin una organización definida, donde la prueba-error se está implantando, con el desconocimiento de la plantilla de sus funciones bien definidas, aumentando las tareas (grupo obrero) u objetivos (grupo técnico) a los trabajadores/as a todos los niveles, con una falta flagrante de documentación que aclare y defina nuestras tareas diarias. Esto está motivado también por la política de mínima maqueta de trabajo y ampliación de tareas a los trabajadores/as.

Estos cambios, definidos en el punto 2 de este documento, provoca la saturación de departamentos fundamentales como Condiciones de Trabajo, departamento encargado de realizar los estudios ergonómicos y de prevención de los puestos, al igual que en los departamentos de Mdt, de ahí la falta de documentación que defina las tareas y los estudios.

Solicitamos:

- 1) **Definir claramente las tareas de todos los puestos de la empresa, vía documentos oficiales para ello (FOS, estudios ergonómicos, preventivos, etc.), documentos públicos que los trabajadores/as puedan revisar y estudiar.**
- 2) **Actualización de estos documentos. En la actualidad se han realizado muchos cambios y no se han realizado la actualización de dichos documentos.**

6. Rebajar la tensión (Irritante)

En la actualidad entendemos que la empresa persigue unos objetivos para mejorar el posicionamiento de Sevilla en las factorías de prestigio del Grupo Renault, no lo dudamos, pero algunas acciones, o como hemos explicado con anterioridad, mensajes, están provocando un estado de presión en todos los departamentos, innecesarios, para nosotros, mal enfocadas, donde el nivel de exigencia esta escorando a un alto nivel de nerviosismo.

Estas tensiones y lo ante expuesto es a lo que llamamos IRRITANTES, que expondremos con posterioridad.

Solicitamos:

- 1) **Redirigir esa energía en positivar a la plantilla, a todos los niveles. Los mensajes sancionadores o acciones agresivas, deben de cambiar y ser más humanizados, se están rozando líneas muy peligrosas, aumentando los problemas psicosociales en nuestra factoría, lo que aumenta ese absentismo tan perjudicial para la fabricación.**

A modo de ejemplo exponemos el siguiente caso:

Bancos de trabajo Sevilla 1:

La última acción de la empresa en la factoría de Sevilla 1, con la retirada sin explicaciones coherentes de unos bancos posicionados en medio de las líneas de fabricación. Una decisión mal realizada, perjudicando el bien estar de los trabajadores/as y a la misma producción.

Esos bancos son una mejora a la ergonomía de los puestos donde están ubicadas, debido al alto nivel de saturación de los puestos actualmente, siendo un alivio para los operadores de fabricación que realizan su trabajo con muchos desplazamientos entre maquinas. Esos bancos descargan muchas tensiones musculo esqueléticas diarias, evitando posibles futuras lesiones, disminuyendo el absentismo.

El trabajador puede, estando atento a las líneas en las que trabaja, de cualquier disfunción, paro o avería, una vez la línea esta controlada y en perfecto funcionamiento.

Por ello no entendemos esta decisión, a mayores, conociendo que las producciones están cumpliendo objetivos, y los problemas de semanas atrás no pueden ser achacables a los trabajadores/as.

En este caso concreto, solicitamos:

- 2) La reposición de los bancos en sus anteriores ubicaciones.**
- 3) Estudio de otros departamentos para la colocación de más bancos en línea.**

7. Disminución de efectivos en departamentos

En la actualidad entendemos que la empresa persigue unos objetivos para mejorar el posicionamiento de Sevilla en las factorías de prestigio del Grupo Renault, no lo dudamos, pero algunas acciones, o como hemos explicado con anterioridad, mensajes, están provocando un estado de presión en todos los departamentos, innecesarios, para nosotros, mal enfocadas, donde el nivel de exigencia esta escorando a un alto nivel de nerviosismo.

8. Descansos 10m sevilla 1 (Irritante)

En la factoría de Sevilla 1 se han establecido una serie de descansos de 10 minutos, similares a los de Sevilla 2, entendiendo que se han realizado para el control de aforos, tanto de las salas JF como las zonas de fumadores. Lo que no entendemos es porque no se han buscado otras soluciones al respecto, ya que este sistema de descanso, primero afectan a la producción, con ello al RO diario, debido a la diferencia de trabajo en la fabricación con respecto a los montajes.

En los montajes, los trabajadores/as en esos 10 minutos, son relevados, sin afectar este descanso a la producción, pero, al contrario, en fabricación no se releva al trabajador, provocando la mayoría de los casos, que coincida con cambios de herramientas, paradas por microparadas, etc, donde el trabajador no es observador del problema al no estar ubicado en su zona de trabajo en ese descanso.

Hacemos referencia en este punto a la necesidad de los bancos que estaban en las líneas.

Se solicita:

- 1. Se revisen estos descansos buscando alternativas que respeten los aforos.**

2. **Buscar ampliación de zonas de descanso al igual que en nave b, montaje j o t14**
3. **Recolocación de los bancos en líneas**

9. Terminación de turnos (Irritante)

Parece, en las últimas acciones realizadas por la empresa, las cuales entendemos que están mal formuladas o explicadas, son como y cuando los trabajadores/as deben abandonar sus puestos de trabajo una vez finalizados los turnos.

Hace poco, sentíamos que se volvía a culpar a la plantilla de la pérdida productiva diaria, por el hecho de abandono del puesto de trabajo antes de tiempo de finalización, entendiéndose que, en este aspecto, se debería definir a la perfección las actividades finales y tareas, especificando los tiempos para ello, limpieza del puesto, higiene personal, desplazamiento a la zona de picaje, etc.

CCOO sabe que los horarios de trabajo están bien definidos, pero existen muchas disfunciones a la hora de que el trabajador/a fiche a las horas correctas de salida de sus turnos de trabajo, algunas veces por esa no definición de funciones finales, otras por la lejanía de las zonas de fichaje, etc.

Solicitamos:

1. **Se especifique y defina las actividades a la terminación de la jornada laboral.**
2. **Se revisen y estudien las zonas de picaje, recolocándolas si fuera necesario lo más cerca posible a los lugares de trabajo.**
3. **Se respeten y se definan tiempos para la higiene personal antes del abandono del puesto.**
4. **Se respeten y se definan las actividades de limpieza del puesto u otras actividades antes de la finalización de la jornada.**

A modo de crítica constructiva, cuando las producciones van muy bien, por encima de los objetivos, estos tiempos tan importantes en la actualidad, no lo son tanto, existiendo una gran flexibilidad a la hora de finalizar nuestra jornada laboral.

10. Reposición servicios (Irritante)

Llamaremos, servicios, a aquellas mejoras sociales que disfrutaban los trabajadores/as antes de la pandemia Covid como son:

Maquinas vending
Comedor
Duchas

Entendemos que la situación actual en la factoría está controlada ante el Covid, gracias a los protocolos establecidos desde el principio de la apertura a la actividad. Los casos Covid en factoría de Sevilla han sido controlados y con pocos casos, una mínima incidencia, por ello, existen protocolos bien definidos creados para estos tipos de servicios, siguiendo estrictamente su utilización, para ello anexamos protocolos existentes.

Además, conocemos la apertura de estos servicios en otras factorías, existiendo un agravio comparativo con los trabajadores/as de la factoría de Sevilla.

Solicitamos:

1. Estudio de protocolos de estos servicios y su apertura.

Como dato irrelevante en un estado Covid, pero no menos importante, el cierre de algunos servicios de la Mutua Renault, esta perjudicando a las futuras cuantías que los trabajadores/as de Renault percibirán en sus jubilaciones.

Al igual que se está perjudicando económicamente al personal que trabajan en estos sectores, Mutua y Comedor.

11. Climatización (Irritante)

La climatización en Renault Sevilla ha mejorado mucho en el transcurso de los años, pero siempre es motivo de queja, via la RT como los trabajadores/as.

Debido a la proximidad del invierno, solicitamos:

1. **Se realicen los trabajos necesarios para la adaptación de nuestras climatizaciones a la climatología de invierno.**
2. **Se revisen y estudien los protocolos sanitarios covid con relación a la recirculación del aire en las naves.**
3. **Si esta recirculación no fuera posible (Covid) buscar alternativas frío – calor.**
4. **Se implementen medidas preventivas al frío en zonas más perjudiciales (trabajos exteriores, puertas, etc)**
5. **Estudiar Incluir otras prendas (ejemplo forro polar) como ropa del año, a elección del trabajador/a.**

12. ERTES

En la actualidad, todavía existen casos sin regularizar en el abono del SEPE, existiendo problemas con:

Regulación de Niños a cargo en el mes de marzo a abril

Regulación Problemas con las incorporaciones de junio

Regulación de abonos a personas con reducción de jornada

Regulación de los días de ERTE por parte de la empresa y diferencias con el SEPE.

Se solicita:

1. **Se revisen y regularicen todos los casos de Renault Sevilla.**
2. **Se notifique por parte de la empresa a todos los trabajadores/as que todavía tengan problemas con el sepe, se pongan en contacto con la empresa para su regulación, vía comunicado informativo.**

13. Seguimiento

Se solicita se realice seguimiento de los aspecto que expresamos en este documento, como modo de funcionamiento, para cuantificar y evaluar su mejora.

Esperamos que este informe sea tomado en cuenta, y sirva para paliar los problemas actuales de la factoría de Sevilla.

Att.

[REDACTED]
Human Resources

ASUNTO: SITUACIÓN ACTUAL RENAULT SEVILLA

Muy Srs. nuestros:

Desde **CCOO Renault Sevilla**, queremos poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa y con copia los Departamentos de RRHH, informe de la situación actual de Renault Sevilla ante la situación actual de crispación y tensiones.

En el informe que se adjunta, todos datos han sido tomados de los centros de gastos y departamento existentes en la factoría de Renault Sevilla hasta la fecha.

Y para que surta los efectos oportunos, y, con el único objeto de subsanar esta situación en la mayor brevedad posible les saluda atentamente:

Fdo.

Francisco Ramos
Secretario General
CCOO Renault Sevilla

Sevilla a 25 de Septiembre de 2020