ESTUDIO DOCUMENTOS MSCT RENAULT SEVILLA NOVIEMBRE 2022

CCOO Renault Sevilla

Renault España S.A.

Valladolid, Palencia, Sevilla y

CCOO industria renault

En la reunión celebrada el pasado martes día 21 de noviembre de 2022, con la constitución de la Comisión Negociadora para el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), promovido por la empresa RENAULT ESPAÑA S.A., en su factoría de Sevilla y, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo este día la 1ª Reunión de esta comisión negociadora, se nos hizo entrega de la documentación correspondientes a la **MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LAS CAUSAS ALEGADAS PARA LA MSCT PROPUESTA DE LA FACTORÍA DE SEVILLA.**

Tras su estudio exhaustivo, desde **CCOO Renault Sevilla** y, antes de entrar en profundidad en el análisis del documento, expresamos que somos conocedores de la situación en la que nos encontramos, al igual de las necesidades organizativas de la empresa en la implantación y arranque de los nuevos productos que se han adjudicado a Renault Sevilla para su futuro como son RD0, DB 45, DB 35 y Refactory, además de la cajas que llevan acompañándonos años, J y TL4, todo ellos tras la negociación, donde nos sentimos parte directa, de un nuevo convenio colectivo y Plan Industrial, el cual, está en proceso de mejora, con la implantación sobre todo de la nueva caja DB35, noticia que nos es grata, sobre todo, y según expresa el documento entregado, cuando es para la creación de nuevos turnos de trabajo, ampliación de cadencias y anuncio en fecha de arranques de producciones de nuevos productos.

Pero no es menos cierto que, en la exposición de la empresa, no solo vemos ampliación de capacitario de la nueva línea, sino que alguna incongruencia en la organización entregada, que después explicaremos.

Nuestra responsabilidad como representantes de los trabajadores, nos obliga a exigir a la empresa "**hacer las cosas bien**", y esta memoria justificativa del MSCT, tiene muchas cuestiones que analizar que, para CCOO, son fundamentales para el entendimiento, desarrollo, análisis, propuestas o soluciones de lo que nos presentan.

El estudio que en el día de hoy entregamos, **para que conste en acta**, no sigue un patrón ordenado siguiendo los puntos de la Memoria Justificativa entregada, sino sigue un criterio según la importancia de los puntos que aparecen en el documento.

1. PUNTO 4 – CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE MODIFICACÓN PROPUESTA

Aunque se sobre entiende que esta modificación, solo son adaptaciones de turnos, no especifica si existen cambios de departamentos ni los "Criterios de selección" de los trabajadores/as afectados por el expediente. No aclara nada de los criterios de selección tomados por parte de la empresa, sin especificar proceso, factores a tomar en cuenta para la selección de personal, criterios específicos, método utilizado para ello (puntos méritos, polivalencia, conocimientos, profesionalidad, habilidades, etc.), entendiendo además, que no se ve reflejado en esta memoria, la futura movilidad de efectivos a las zonas específicas como son DB35 o Refactory, nos anuncia la creación de nuevos turnos, incluyendo a los trabajadores/as (sobre todo Refactory), entendiendo que los compañeros/as que están en ese nuevo centro de gastos pasarán a dos turnos, pero no especifica en ninguno de los dos nuevos departamentos, que personas y cuantas, entrarán en los nuevos turnos a crear, como será el criterio de selección, etc. una página en blanco, que entendemos, se rellenará en un futuro, pero que en la actualidad no especifican.

Al igual que, esta memoria, carece de datos numéricos de fabricación de los distintos departamentos, aunque sean representativos, al no entender como en el **punto 2** de este

documento, se habla de **aumento capacitario de DB 45** que, en la actualidad, está a 3 turnos y pasará en la semana 1 de 2023 a 2 turno, **entendido que no es aumento, es diminución capacitaria.** Falta información al respecto.

En este punto también, se repite mucho, citamos *literal* ***"El objetivo del plan de medidas es tratar de ajustar la plantilla de Factoría de Sevilla a la producción planificada, respetando el acuerdo del ERTE en vigor, pero permitiendo, a la vez, la mejor organización posible de los turnos"***, para CCOO la empresa no está respetando este acuerdo en algunas partes, sobre todo cuando, para realizar la producción semanal, necesita trabajar los fines de semana, sábados y domingos a dos turnos en DB45, conociendo que necesita al menos dos o tres semanas este tipo de voluntariado, que desde CCOO entiende ilegal, punto que explicaremos más adelante.

Al igual que, según los casos, el repetido incumplimiento del EETT en las cartas o en la movilidad de los trabajadores/as que sigue entregando, ya sea de un departamento a otro o cambios de turnos que se realizan verbalmente y, para que cree precedente, le recordamos en este documento lo referente, legalmente hablando, los proceso, aunque no sea una cuestión de esta negociación, nos gustaría que constara:

1) **Cambio de Departamento – Centro de gastos:**
   15 días de antelación con la entrega de carta. (EETT)

2) **Cambio de turno en el mismo departamento:**
   5 días mínimo (EETT y Convenio Colectivo Renault). En este punto recordamos a la empresa que el Ministerio de Trabajo nos paralizo la firma del convenio, porque en nuestro convenio para este tipo de movilidades aparecían 72 horas, tiempo que no estaba contemplado en el EETT, y se modifico a lo establecido en la ley **5 días mínimo**.

Movilidad de personas

Una cosa importante, ya que en esta memoria **no lo especifica, si hay personas que serán trasladadas a otros sectores de la factoría**, ya sea por desaparición de turnos o de centros de gastos, o cambios de centros de gastos, solicitando se RESPETEN los puntos siguientes:

- Patologías Médicas
- Informes de Orientación Medica (IOMs)
- Reducciones de Jornada
- Turnos especiales (ya sean por acuerdos de situaciones personales, como por necesidades de conciliación familiar).
- Edad, se tenga en cuenta la edad para la asignación de nuevos puestos y nuevos turnos.

Puntos a tener muy en cuenta a la hora de una modificación sustancial, una organización o movilidad en la factoría, la cual se desconoce en esta documentación, y si se ha tenido en cuenta en el criterio de selección. En el listado de personas, hemos encontrado personas dentro de estos grupos, que nos gustaría estudiar, que se entregarán a la empresa personalmente.

Movilidad Funcional

Dentro de la presentación por parte de la empresa de esta modificación sustancial, también desconocemos si en el **punto 5. Criterios de Selección**, se ha tenido en cuenta nuestro convenio colectivo actual, sobre todo referente a **ANEXO VII CAPÍTULO II CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD FUNCIONAL** en su totalidad, los que nos lleva al, solicitando, desde **CCOO** que se respete este articulado y se organice la empresa, también, **según personas voluntaria que,** por distintas circunstancias, quieran o necesiten estar a 1 tuno, 2 turnos o 3 turnos, organizando la empresa también en los humanos y no solo en lo productivo.

Aunque, es de reconocer que, en las ultimas movilidades, la empresa respeto este articulado, realizando un sondeo en distintos centros de trabajo, sobre todo en Sevilla 1, no es menos cierto que, la actual presentación de necesidades organizativas dista mucho de la anterior situación, era una fotografía distinta a la que se presenta en estos días, con la eliminación de centros de gastos, turnos, etc., entendido que en este contexto se debería realizar, de nuevo, la consulta de voluntariedad, el respeto a las antigüedades en los puestos, etc., exista o no, argumentando en este sentido la futura movilidad entre departamentos por necesidades también de los trabajadores/as, ya sea por motivos económicos, motivos de conciliación o enfermedad, es un punto que debemos estudiar entre ambas partes.

ANEXO I: Listado de personal afectado por MSCT

Para CCOO Renault, este listado está totalmente incompleto, no especifica información alguna, necesaria para el análisis en profundidad de lo presentado donde, encontramos que de 326 trabajadores/as y sus centros de gastos actuales (algunos cambiados), unas 177 personas, tenemos que intuir que pasaran a no sabemos cuántos turnos, departamentos o no sabemos, sobre todo en los departamentos que la empresa califica **“sectores transversales”**, como ejemplo:

El departamento AH0508 Logística, está afectado por todos los demás departamentos donde, los trabajadores/as de ese sector trabajan en departamentos que pasar a 1T, 2T o 3T.

Desde CCOO le entregaremos a la empresa un listado con los problemas encontrados, que no incluiremos aquí, debido a que, pueden aparecer datos personales, médicos o situaciones personales, acogidos de esta forma a la protección de datos de nuestros representados.

Desconocimiento de Movilidad u Organización de operarios de la línea jerárquica (N+1)

Desde CCOO solicitamos a la empresa se tenga muy en cuenta a los N+1 y no se les excluya de estos procesos de selección de personal o movilidad, de alguna forma, al ser las personas de cercanía de los trabajadores/as seleccionados, situación que se vuelve a repetir en muchos casos, es fundamental contar con su aportación, sobre todo en las siguientes movilidades, son la referencias y conocedores del potencial profesional con el que trabajan a diario, y no una hoja Excel donde discriminamos columnas por centros de gastos y tenemos el resultado digital, pero no humano.

Al igual, que nos gustaría que se anotara, que muchas veces las noticias de estos cambios, movilidades y demás decisiones del CDU, llegan antes a las secciones sindicales aquí

representadas, que de la dirección de la empresa o desde el mismo comité de empresa, pero que no es nada nuevo, sucede desde años inmemoriales, habrá que buscar alternativas de comunicación con los representantes sindicales para que tengan la información en tiempo y forma, antes de que estén en las naves.

2. CREACIÓN DE NUEVOS CENTROS DE GASTOS Y CODIGOS DE BOLSAS

En el documento entregado, no tenemos conocimiento ni del criterio que se tomará en la futura creación de nuevas bolsas, si se crearan, de como quedan las bolsas o criterio en los departamentos que desaparecen, y un largo etcétera, información necesaria e importantísima, ya que de estos contadores no tenemos constancia ya sea por la empresa o por el mismo comité, solo de los controles que CCOO lleva acabo desde sus inicios, desconociendo estos factores que se aún tomado para ello, y sobre todo de como quedan los resultados de estas.

3. FORMACIÓN DE NUEVOS PRODUCTOS

Una de las quejas más acuciadas en los últimos movimientos, por los trabajadores/as, desde el anterior MSCT, ha sido la falta de formación de la plantilla, la cual vemos insuficiente.

Acogiéndonos a las presentaciones del director de la semana pasada, en el punto dos de su intervención, hablando de Calidad, dentro del mantenimiento autónomo es imprescindible “la formación de los trabajadores/as” (palabras de Javier Bernáldez), y encontramos un déficit importante de personas que no reciben la formación adecuada o que esa formación no está bien focalizada para los puestos que se están creando.

Como ejemplo actual, en el día de ayer, día 23 de noviembre de 2022, han entrado 10 personas con contratos de sustitución por IT. y estarán **RETOCANDO las cajas de DB 45 (más de 700 cajas por retocar)**, una labor que para CCOO no es llegar y RETOCAR.

Otro ejemplo lo encontramos estos días en logística, donde si no sacamos el efectivo voluntario en Sevilla 1, movilizamos a trabajadores/as de logística de Sevilla 2 para que hagan el trabajo, y viceversa, siendo trabajos diferentes, aunque basados en los trabajos logísticos con carretillas, pero trabajos funcionalmente distintos.

Estas situaciones y podemos enumerar algunas más, nos preocupa profundamente, porque se suelen implantar las malas prácticas en este tipo de formas de actuar, convirtiéndose en habituales cuando movemos efectivos de departamentos o simplemente cuando hacemos nuevas implantaciones o modificaciones sin formar a los trabajadores/as.

Desde CCOO solicitamos se refuercen las formaciones de todos los nuevos departamentos y de todos los departamentos que trabajan en ellos (mantenimiento, logística, calidad, etc), además de informar a la representación de este aspecto, ya sea en el seno de comité o en la comisión de formación.

4. MINIMIZAR PARADAS POR ERTE

Como mencionamos con anterioridad, íbamos a tocar este aspecto en un punto concreto, recordamos a la empresa, ya que, en el documento entregado, repite en reiteradas ocasiones, citamos literal **"Minimizar en la medida de lo posible la aplicación de ERTE**", que esta situación que nos presenta, y con un ERTE en vigor, con una nueva organización de la factoría, y como exponemos detallaremos en este punto, **el ERTE en la factoría de Sevilla no tiene sentido**, se ha negociado, se ha utilizado, pero llegados a este punto, la utilidad que, para nosotros tenía en un principio, ya no la tiene, y sobre todo por distintas razones que justificamos.

En la actualidad, el ERTE se estaba utilizando en muy pocos sectores. Si observamos las ultimas comunicaciones de paradas (3 meses atrás), los departamentos afectados por ERTE eran:

SEMANAS C. GASTOS	S47	S46	S45	S44	S42	S41	S40	S39
SINCRO J	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TODOS
ARBOL J	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TODOS
CORDES J	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TODOS
CADES	NOCHE	NOCHE	NOCHE	NOCHE	NOCHE	NOCHE	NOCHE	TODOS
EJES	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TODOS
NAVE D					TARDE			
NAVE B					TARDE			
MONT. DB 45			TARDE				NOCHE	

Según la Memoria Justificativa explica:

A término, la organización prevista en los sectores afectados sería la siguiente:

- *Montaje J paso a turno fijo de mañana en semana 1.*
- *Montaje TL paso a turno fijo de mañana en semana 1.*
- *Mecanizado TL paso a turno fijo de mañana, con posibilidad de que a término se mantengan personal a doble turno, rotando mañana y tarde hasta completar los 1,2 turnos aproximadamente, a partir de semana 1.*
- *Mecanizado J Paso a turno fijo de mañana con posibilidad de que a término se mantengan personal a doble turno, rotando mañana y tarde hasta completar los 1,2 turnos aproximadamente, a partir de semana 1.*
- *Ejes prevista finalización de producción en Semana 51 los colaboradores afectados pasarán de una rotación de mañana y tarde a una rotación de mañana, tarde y noche o turno único en función del sector al que pasen.*
- *Montaje DB45 L2 actualmente rotación a 3T, mañana, tarde y noche, es posible un paso a 2T rotativos mañana y tarde a confirmar según volúmenes en el primer trimestre y la evolución de los próximos aumentos capacitario de las líneas.*

- *Montaje DB35 L1 creación de turnos rotativos mañana y tarde entre semana 50 y semana 3 para comienzo de la formación y previsible paso a 3T rotando mañana, tarde y noche en primer trimestre que se confirmará por los volúmenes.*

- *Cades paso de rotación mañana, tarde y noche a rotación a doble turno mañana y tarde.*

- *Previsión de paso de turno fijo de mañana a rotación mañana a y tarde en FACTORY VO en el primer semestre de 2023.*

Como especifica aquí la empresa, y podemos ver en el cuadro de las paradas por ERTE, desaparecen los turnos que estaban afectados por ERTE en los últimos meses, son:

Familia J, donde se paraba por ERTE al turno de tarde, pasamos a un fijo de mañana.

Familia TL4, donde se paraba por ERTE al turno de tarde, pasamos a un fijo de mañana, además, como vemos en la tabla desde la semana 42 no tenía ERTE.

Cades, al igual que Sincro, Árbol y Cordes, el turno afectado, turno de noche, se elimina pasando a fijo de mañana o dos turnos.

Ejes, desaparece, despareciendo los turnos que tenían paradas por ERTE.

Montaje DB45, las paradas han sido residuales, únicamente en las semanas 45 y 40, y al pasar de 3 turnos a 2 turnos.

Montaje DB35, todavía no se ha creado, entendiendo que esta línea asume las personas que trabajan en los turnos que desaparecen, pasando a 2 turnos semana 50 a semana 3, y a 3 turnos en primer trimestre.

Refactory, crea turno nuevo pasando de 1 turno a 2 turnos.

Como se puede apreciar en esta explicación, y tras presentar la nueva organización, donde, **se eliminan los turnos que eran susceptibles de paradas por ERTE, mantenerlo hasta el 31 marzo de 2023, NO TIENE SENTIDO**, a más inri, siendo conocedores todos hasta la misma empresa, **una vez publica las paradas semanales**, las líneas jerárquicas de los departamentos afectados, **DESAFECTAN del ERTE a los trabajadores/as,** ya sea por necesidades productivas, como por intereses económicos, debido a que cuando un trabajador/a desde el inicio del ERTE en abril de 2021 y hasta la actualidad **suman más de 180 días de prestación por ERTE**, al trabajador/**a se le abona por parte del SEPE el 50% del salario** (según normativa) y la empresa en vez de aportar el 15% antes de los 180 días de prestación, **pasa a aportar el 35%**, encontrándonos que a los trabajadores/as que están en esta situación, **no los meten en ERTE**.

Además, de esta explicación, aunque en menor medida, hemos experimentado momentos, que **pueden suscitar dudas de ser legales o no**, como han sido momentos de **voluntariedades en los fines de semana**. Hasta la fecha, la mayoría de las veces que se ha utilizado esta fórmula, ha sido **NO PRODUCTIVA (**trabajos de implantación de proyectos, mejoras y mantenimiento de las líneas de nuevos productos, etc.,), pero en la actualidad, se esta **utilizando la figura de la**

voluntariedad para PRODUCIR (familia DB45), por perdidas productivas y afección a clientes exteriores, en este caso a Palencia, siendo CCOO conocedores que en esta **semana 47 la factoría de Palencia se parará por un problema de piezas de los salpicaderos de los vehículos.,** no por la capacidad de Sevilla.

Esta situación no es nueva para CCOO, y cuando estas situaciones se han planteado en el devenir de estos 2 años y medio que llevamos de paradas o ertes, **se han buscado soluciones con la línea jerárquica para sacar el trabajo adelante**, siempre dentro de la legalidad y la ética, **con la ampliación de turnos en los fines de semana o buscando una organización que nos permita subsanar estos problemas,** tenemos un convenio colectivo donde existen distintas medidas para paliar estos problemas de otra forma.

5. CONCLUSIÓN

En resumen y como conclusión de este documento que hacemos entrega a la dirección de la empresa, al igual que a las demás secciones sindicales, desde **CCOO solicitamos** a la empresa lo expuesto en los anteriores puntos, pero haciendo hincapié en uno en particular, y es como hemos justificado en este estudio, **LA RETIRADA DEL ERTE DE LA FACTORÍA DE RENAULT SEVILLA**, por las explicaciones ya expuestas en este documento, mantener el ERTE en Sevilla más haya de esta organización que nos presentan **es innecesario**, y la firma de esta negociación, para este sindicato, pasa por el compromiso fehaciente y real de la retirada del ERTE.

Los demás puntos de este documento, entendemos que nos hace falta información más detallada que también solicitamos a la empresa y, sobre todo, la no utilización de formas de producción no éticas o susceptibles de ilegalidad, y se busquen alternativas a las necesidades, recordando que estamos dentro de un ERTE, no de una normalidad que nos permite hacer las cosas de otras formas, y como solicitamos con anterioridad a esta dirección, hay que ser ejemplares.

Por todo ello, solicitamos a la dirección de la empresa un código “del Buen Hacer”, siendo necesario más información sobre los cambios que se nos plantean, debiendo de responder, para ello, a todas las preguntas o dudas que planteamos en este dosier.

No solo los trabajadores/as de Renault Sevilla tienen que demostrar ser EXCELENTES, TENER AMBICION DE LIDERES Y TRABAJAR COLECTIVAMENTE, sino que su dirección debe dar ejemplo de ello, sobre todo por la importancia del momento en el que nos encontramos.

Repetimos la frase del anterior dossier:
“De como hagamos las cosas hoy, dependerá nuestro futuro”.

24 de noviembre de 2022