

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

Tras la elaboración de las diferentes plataformas por parte de las 5 Organizaciones que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Renault España, nos hemos reunido durante dos largas jornadas donde todas las Organizaciones, dejando a un lado las claras diferencias existentes y realizado un gran ejercicio de responsabilidad, hemos conseguido llegar a un consenso y fruto de éste, hemos elaborado la siguiente plataforma conjunta que será presentada a la Dirección de la Empresa en la próxima reunión que se celebrará hoy 19 de noviembre de 2020.

### PLATAFORMA DE LAS 5 ORGANIZACIONES SINDICALES CON

### REPRESENTACIÓN EN RENAULT ESPAÑA:

***Previamente a cualquier Acuerdo, deberá de haber una Adjudicación Efectiva de Productos que Garanticen la Continuidad de la Actividad de las Factorías en Renault-España, así como las Ingenierías y la Sede de Madrid.***

#### VIGENCIA:

1. 4 años, 2021-2024 incluidos.

#### AMBITO: Para todo Renault España

2. Supresión de los puntos a y b del artículo 4 apartado 1.

#### SALARIO:

3. Subida del IPC + 2% cada año de vigencia del convenio, con cláusula de revisión sobre el IPC al alza.
4. Incluir a MMSS y Forfait en esta subida mínima a tablas de convenio.
5. Prima de Objetivos, aumento del precio del punto 1,5€ por año de vigencia del convenio y garantizar el cobro de un 80% mínimo.
6. Incluir a todo el personal Renault en el cobro de la prima de objetivos (MMSS).
7. Prima de beneficios (interessement) en una paga anual con un montante de un 5% de los beneficios generados en España repartidos entre todos los trabajadores de Renault España.
8. Creación del plus de Antigüedad para todo el personal con fecha de ingreso posterior al 4 de junio de 1997. Sin contraprestación alguna para los ingresos anteriores a la mencionada fecha. Art 54, punto 2 del Convenio Colectivo.
9. Nivel 7 para todos los trabajadores.
10. Incremento de todos los pluses un 20% (turnicidad, nocturnidad, turno fijo de noche, plus festivo y aprovechamiento de instalaciones).
11. Incremento de las dos medias pagas extra en un 10%.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

12. Igualar al alza las tablas de retribución del grupo técnico y grupo obrero (oficiales de 3ª, 2ª y 1ª).
13. Ascenso a los 10 años de Agente Técnico de 2ª y Jefe de Unidad a Agente Técnico de 1ª y Jefe de Unidad de 1ª.
14. A los 10 años de antigüedad en la empresa, se obtendrá automáticamente la categoría de oficial de 2ª; por lo tanto, oficial de 1ª, sería la única a examen. Habrá un temario específico para los concursos y se eliminará la valoración de la línea jerárquica.
15. Eliminación de todas las categorías de entrada.
16. Mayor retribución en los turnos especiales para gente que trabaje el 1 y 6 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre con un incremento del 20% sobre la actual forma de cobro.
17. Pagar a las personas que hagan el turno fijo (voluntario) de tarde un plus de 1500€ dividido en los 12 meses de trabajo.
18. Premio de antigüedad aumentarlo al valor de una paga extra a los 25 años.
19. Complemento del 100% del salario desde el primer día de IT.
20. Eliminación de horas extraordinarias.
21. Incluir en tablas salariales a todos los trabajadores creando las correspondientes a los MMSS.
22. Creación de un plus de 100€/mes para trabajadores sujetos a puestos de cadena.
23. Incremento del presupuesto para el “plan promo” al 1% de la masa salarial de cada departamento.
24. Mejora de las condiciones de contratación en materia salarial para los jóvenes titulados, para situarles en el 100% de su nivel salarial según NRR en 2 años. Si ascienden en este tiempo de NRR, asimilación mínima al NRR anterior al 100% y en un año al actual NRR.
25. Incluir el CMI (Complemento de Mando Intermedio) en tablas de Convenio y regular su cobro al 100% en 3, 5 y 7 años máximo, según nivel de desempeño.

### **JORNADA:**

26. Reducción de una jornada por año de vigencia de convenio consolidable, 216 en 2021, 215 en 2022, 214 en 2023 y 213 en 2024.
27. 2 días de asuntos propios por año desde el día de ingreso en la Empresa, sin perjuicio de los días de antigüedad.
28. Aumento de 2 días en los límites de generación de las vacaciones por antigüedad.
29. Los periodos de vacaciones no tendrán en cuenta los sábados como días de vacaciones, se disfrutarán de lunes a viernes y no se podrá aplicar bolsa de trabajo en dichos sábados.
30. Trabajo en vacaciones regulado con un porcentaje máximo de cartas a entregar y que los eventuales tengan el mismo tratamiento, en el caso de pedir trabajar y luego descansar se compensará económicamente al trabajador con 300€.
31. Eliminar la cláusula de provisionalidad de los calendarios laborales.
32. Crear corredor de vacaciones para el personal del centro de Madrid de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa.
33. Eliminar el artículo 16 apartado a puntos 5 y 7 del Convenio Colectivo.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

34. Que los periodos de paternidad, maternidad y lactancia sean considerados como tiempo efectivo de trabajo para, por ejemplo, la generación de días de antigüedad.
35. Registro de jornada para toda la plantilla mediante sistema denominado "SPEC". Cuando no sea posible por parte del trabajador por motivos laborales (V. misión, etc.), será el propio trabajador el que emita un informe denominado "parte de trabajo realizado" donde como mínimo deberá de constar fecha, horario de comienzo y finalización, así como las tareas realizadas. La Empresa a su vez emitirá un acuse de recibo. Además, quedara reflejado todo en BPU.
36. Regular en Convenio la Desconexión Digital.
37. Regular en Convenio el Teletrabajo.
38. Adaptación de jornada (Horario Flexible pág. 194 C.C.)
  - a. La Empresa favorecerá la adecuación de la jornada frente a la reducción, siempre que las razones organizativas y de producción del trabajo, lo permitan.
  - b. Flexibilidad y Concreción horaria: En el ánimo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, y siempre que la persona trabajadora justifique su necesidad, se estudiará la posibilidad de implementar flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comida con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo. Para el resto de las cuestiones de conciliación o para la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo se estará a lo estipulado por ley sin que este precepto límite lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
39. Establecer el Inicio de jornada una vez se entre en las factorías, incluyendo como jornada laboral el tiempo necesario para la utilización de la ropa de trabajo, EPIs, etc. La Directiva Marco Europea 89/391 del Consejo establece que «las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer en ningún caso una carga financiera para los trabajadores».
40. Incluir en el Convenio la Bolsa de Vacaciones y equiparar los pluses de los tramos al superior (50% de la Retribución Primaria).
41. Incluir a los Forfait y MMSS en el cobro de la Bolsa de Vacaciones y en caso de viajar en festivo, se abonará el plus correspondiente.
42. 4º Turno y 5º Turno: fijar como no laborables el 5 de enero noche y el 6 de enero mañana y tarde, incluidos todos los turnos de noche en el 5 de enero.
43. Cumplimiento del artículo 14.5 del convenio colectivo: *"Cada tres meses los Departamentos o Servicios procederán a efectuar una regularización al personal que efectúa turnos de noche. Si de esta regularización resultara fracción de tiempo de disfrute superior o inferior a las cuatro horas de reducción (según el acuerdo establecido) el trabajador tendrá opción a elegir entre acumular este tiempo para la siguiente regularización (trimestral) o cobrar la parte proporcional correspondiente".* A la firma del Convenio, el trabajador decidirá si quiere regular los saldos acumulados anteriormente por este concepto, cobrándolos, disfrutándolos o manteniéndolos.
44. Toda la formación deberá ser impartida dentro de jornada.
45. Asegurar que, para los turnos especiales de producción y para los servicios especiales, los planning se confeccionarán anualmente, los trabajadores los conocerán y que los cambios a realizar en estos se comunicarán con al menos un mes de antelación.
46. Los trabajadores con horario flexible de entrada y salida extenderán esa flexibilidad de manera semanal y no diaria, de manera voluntaria, señalando unos límites horarios.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

### **BOLSA DE HORAS:**

47. Regular los plazos Extraordinarios de la Bolsa, limitando a dos las veces que puede utilizarse al año, y siempre debidamente acreditadas.
48. El plazo para informar a la Representación de los Trabajadores sobre la utilización de la bolsa será de mínimo 5 días laborales, indistintamente de trabajos como de descanso, según marca la ley ET.
49. En caso de anulación de descanso por Bolsa o trabajo por Bolsa habrá que compensar con Plus y día.
50. Bolsa de Horas: equiparar el precio de todos los sábados (los 5 primeros se retribuirán igual que el resto), incrementando un 20% el precio de estos.
51. Que el trabajador pueda elegir cobrar el Plus Económico o su equivalente en Horas Individuales, en las aplicaciones de Trabajo por Bolsa.
52. Prohibición de trabajar dos sábados mañana o domingos noche por Bolsa para los turnos fijos.
53. Prohibición de aplicar en misma semana Bolsa de Trabajo y Descanso dentro del mismo perímetro.
54. Prohibición de movimientos individuales de los integrantes de una Bolsa.
55. Prohibición de prolongaciones de jornada cuando el turno siguiente descansa por Bolsa.
56. Prohibición de realizar Horas Extraordinarias en la misma área donde se aplica descanso, salvo las excepciones contempladas en el reglamento de la Bolsa.
57. Desregularización de la jornada semanal, dando Bolsa de descanso la semana en turno de tarde (4 días de trabajo) y trabajando turno de mañana por Bolsa el sábado en la misma semana, en la misma área o líneas que trabajen para un mismo producto (6 días de trabajo).
58. Individualización de BHC, un trabajador/a que pertenece a un código de BHC, si le convocan día de descanso y le proponen venir a trabajar, será de manera voluntaria a día y plus.
59. Limitar cambios de código de BHC.
60. No aplicar Bolsa de Descanso para dar cabida a otros turnos de trabajo.
61. Al aplicar Bolsa de Descanso por no tener actividad, prohibición de la utilización de horas extras en la misma área de aplicación de la Bolsa de Descanso.
62. Reducción de los 20 sábados anuales a 10 sábados.
63. Finiquito BHC Grupo Técnico igual que Grupo Obrero.

### **EMPLEO:**

64. El 100% de los contratos, a fecha de la firma del presente acuerdo, deberán ser indefinidos.
65. El vivero de las contrataciones indefinidas, serán aquellos trabajadores que ya han trabajado con nosotros, dando especial importancia a aquellos que llevan varios ciclos de contratación.
66. Mantenimiento del Plan de invalidez, sustituyendo al trabajador que se va por otro trabajador con contrato indefinido para no amortizar el puesto de trabajo.
  - a. Los trabajadores de la plantilla que como consecuencia de expedientes de invalidez obtengan una pensión de invalidez permanente total o absoluta derivada de enfermedad común

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones que tienen en cuenta el tipo de invalidez conseguida y la situación personal del trabajador:

b. Invalidez permanente absoluta: 70% del salario bruto de 20 meses, menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal.

c. Invalidez permanente total: 65% del salario bruto de 20 meses menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal. Además, y exclusivamente, para los supuestos de Invalidez permanente total:

d. -Para los trabajadores con 55 años o más de edad: 8 meses de salario bruto.

e. -Para los trabajadores menores de 55 años: 8 meses de salario bruto y además la diferencia entre el 55% y el 75% de su base reguladora mes de la pensión de invalidez desde la fecha de declaración de la invalidez y el cumplimiento de los 55 años.

f. Ayuda familiar: En ambos casos, 3.600 € por cado a cargo menor de 26 años o minusválidos sin tope de edad.

g. Seguros: En todos los casos, el trabajador percibe el seguro del Art. 45 del Convenio Colectivo y todos los demás seguros a que puedan tener derecho.

h. El salario considerado en el plan de invalidez será el mismo fijado en el Convenio 2017-2020 para el plan anterior.

67. Contrato Relevo para todos los trabajadores que cumplan los requisitos legales durante al vigencia del Convenio Colectivo.

68. No incluir ETT's para realizar trabajos propios de Renault.

69. La contratación en todos los casos se realizará directamente por la dirección de RR.HH., nunca por medios externos a la empresa.

70. Compromiso de contratación del 3% de la plantilla de trabajadores con discapacidad.

71. Un solo periodo de prueba y proceso de selección para Renault España en el primer contrato.

72. Incluir en el texto del Convenio Colectivo que la comisión de Plan de Empleo se reúna al menos una vez año.

73. Eliminar el programa "Renault Experience".

74. Comunicación de la extinción, renovación del contrato o conversión de este en indefinido, con al menos 15 días de antelación.

75. No se podrá extinguir el contrato de ningún trabajador de Renault España por falta de adaptación de este al puesto de trabajo.

76. Opción por parte del trabajador de escoger, en caso de despido improcedente, entre la readmisión o la indemnización correspondiente al despido.

77. Regularización total de los atípicos durante la vigencia del Convenio.

78. En caso de trabajador despedido por privación de libertad, por motivos sociales, políticos o sindicales, la automática readmisión una vez cumplida la pena.

79. Las contrataciones en la modalidad de "interinidad", se realizarán con un mínimo de cuatro horas de jornada diaria y se realizarán de manera continuada.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

80. Aplicación de los coeficientes reductores para la edad de jubilación. RD 1698/2011. Compromiso por parte de la empresa para proponer y fomentar a través de ANFAC, junto con la representación de los trabajadores, la aplicación de coeficientes reductores en la edad de jubilación para aquellos trabajadores y trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad (estos trabajadores serán reemplazados por trabajadores indefinidos).

### **MOVILIDAD:**

- 81. Transporte gratuito Valladolid-Palencia y viceversa para todos los trabajadores de distinta provincia.
- 82. El transporte colectivo se ampliará para dar cobertura al alfoz de las ciudades en Renault España.
- 83. Todo trabajador que no tenga acceso al transporte colectivo de la Empresa recibirá un pago por kilometraje de 0,30€/km.
- 84. Reubicación **voluntaria** de los trabajadores de Valladolid y Palencia en función de su domicilio o por conciliación familiar.
- 85. En caso de traslado obligatorio que suponga un cambio de residencia, se le abonará al trabajador un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo, de 400€ mensuales mientras dure esa situación. Art 21.

### **RITMOS:**

- 86. Eliminación del sistema "PECE" e implantación del sistema anterior.
- 87. Creación de Escuelas de formación para cualificar a trabajadores de 50 años o más y evitar que estén en puestos de cadena, o en su defecto, los que lleven al menos 20 años en puesto de cadena.
- 88. Incremento de 5 minutos cada parada, fijada en los horarios habituales (8-10-12/16-18-20/00-02-04) y las correspondientes en el centro de trabajo de Sevilla y respeto riguroso de dichos periodos de descanso.
- 89. Inclusión de la valoración ergonómica y nivel del puesto en la ficha FOS.
- 90. Condenar los variadores de velocidad de la cadena.
- 91. Rebajar la actividad de 120 a 100 sin pérdida económica, con un límite de saturación de los puesto de trabajo del 85% en cada gama de trabajo.
- 92. Eliminar 5 minutos de trabajo al final del turno.
- 93. Eliminación de puestos rojos.
- 94. No se realizará ninguna operación en el puesto que no esté recogida en la FOS. En los casos en los que se ensayen nuevas piezas o componentes, previamente deberán estar incluidas en dicha hoja, actualizada en ese momento.

### **FORMACIÓN:**

- 95. En los planes PIF, el tiempo de desplazamiento que sea a cargo de la Empresa.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

96. Eliminación del PPI.

97. Renovación del Manual de Valoración, incluyendo la polivalencia del trabajador más allá de su propio puesto de trabajo, e incluirlo en los textos de convenio colectivo.

### SALUD LABORAL:

98. Introducir la figura del delegado/a de medio ambiente con funciones y derechos (crédito horario, formación, acceso a lugares de trabajo, etc.) y deberes.

99. Ampliación de las funciones de los delegados de prevención.

a. Información a la DP con la debida antelación, a fin garantizar un periodo de consultas suficiente y la presentación de los informes preceptivos,

b. Acceso, sin limitación temporal o geográfica de la información disponible por la empresa excepto aquella que esté sometida a la protección de datos personales.

c. Derecho de presencia en todos los lugares de trabajo de la empresa y comunicación con las personas trabajadoras para ejercer su derecho de vigilancia y control. Con carácter inmediato en caso de accidente.

d. Derecho a la presencia de técnicos y responsables sindicales en el centro de trabajo.

100. Protocolo para determinar riesgo grave e inminente competencias para paralizar un trabajo por parte del trabajador/a y los delegados/as de prevención.

101. Evaluación de riesgos psicosociales Instas 21.

102. Que se entregue ropa de trabajo de verano y de invierno como por ejemplo los pantalones, en los periodos de septiembre para ropa de invierno y abril para ropa de verano, incluyendo la creación de ropa de tallaje femenina.

103. Realización, por parte de expertos externos a la empresa, de una evaluación de riesgos psicosociales para todos los puestos de trabajo.

104. Ampliar el Servicio de Fisioterapia para que los trabajadores puedan utilizarlo como medida preventiva y bajo petición a demanda.

105. Obligado cumplimiento de las recomendaciones europeas y de la OIT en materia de salud laboral.

106. Puestos protegidos para personas con IOM. Evitar su eliminación.

107. Personas inadaptadas. Creación de puestos de trabajo específicos para este colectivo y un dossier con la relación y descripción de estos puestos. Recuperación de puestos externalizados, con esta finalidad. Creación de puestos indirectos a la fabricación que permitan la recolocación de trabajadores con limitaciones.

108. Disminución del grado de invalidez o minusvalía del 33% actual, al 22%. Anexo II p. 2 (en relación con lo anterior).

109. Regular y estandarizar los protocolos de altas y bajas temperaturas en todos los centros de trabajo.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

110. Continuar con la climatización pactada en Convenio y hacer un uso adecuado de las instalaciones existentes.
111. Eliminar artículo 46 apartado D del Convenio Colectivo.
112. Garantía del 100% del salario desde el primer día de IT sea cual sea el tipo de contingencia.
113. Internalizar servicios de prevención (bomberos y vigilancia) y servicio médico.
114. Los servicios de prevención estarán dotados de más medios técnicos.
115. Recuperar la figura del Asistente social en cada factoría.
116. La empresa garantizará el cumplimiento del artículo 64 del ET y 35, 36, 37, 38 y 39 de la LPRL, y la LOLS. En ningún caso la Dirección de la Empresa invocará a la Ley de Protección de Datos para incumplir lo establecido en las normativas citadas anteriormente.
117. Eliminación total durante la vigencia del convenio del amianto que haya en todas las instalaciones de Renault España.
118. Elaboración de un Plan integral de cero emisiones durante la vigencia del Convenio.
119. Cero emisiones de productos tóxicos a las aguas residuales. Que todas las instalaciones que no estén dotadas de una depuradora procedan a su instalación.
120. Fomento de las placas solares en todas las factorías, además, aprovechando para dar sombra en los aparcamientos de los distintos centros de trabajo.
121. Plan de eliminación de barreras arquitectónicas y estudio de accesibilidad.

### **PLAN DE IGUALDAD:**

122. Actualización del plan de igualdad negociado en 2010, adaptándolo al convenio 190 de la OIT.
123. Establecer delegado de igualdad y comisión de igualdad.
124. Recoger como falta grave o muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc.
125. Para casos de violencia de género o en el ámbito familiar:
  - a. Ayuda para gastos derivados de necesidad de alquiler de vivienda, En estos supuestos, la ayuda se concreta de forma que la Empresa asumirá los gastos de alquiler, con un tope de 800 €/mes., durante el periodo de 12 meses establecido.
  - b. Gastos por cambio de colegio La Empresa asumirá el 50% de los gastos derivados del cambio de colegio de los/las menores con el curso iniciado.
  - c. Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo el periodo de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo se amplía en estos casos de 3 a 6 meses.
126. En la línea marcada en el ACUERDO MARCO MUNDIAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, SOCIAL CORPORATIVA en su punto 3 relación con proveedores y subcontratistas, proponemos la inclusión de clausula en el convenio colectivo para coordinarnos.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

127. Aumentar la cuota de contratación de mujeres con el objetivo de cumplir con el Plan de Igualdad.

### **ASPECTOS SOCIALES Y GENERALES:**

128. Negociación del acuerdo de QVT negociado en el CGR en 2019.

129. Ampliar la reducción de jornada por guarda legal hasta los 16 años.

130. Permiso retribuido de un mes en época estival para cuidar de hijos menores de 12 años.

131. Incremento de cheque guardería a 130€.

132. Ayuda escolar ampliar a 18 años incrementando a 250€.

133. Ayuda para familiares con discapacidad y dependientes aumentar la cuantía a 200€/mes.

134. Aumento de licencia de acompañamiento a hijos menores de 2 años en 8 horas al año por cada hijo.

135. Licencia por acompañamiento a familiares de primer grado con minusvalía o enfermedades raras, que sea por el tiempo necesario.

136. El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas será en día laborable, es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.

137. El turno de noche tenga las mismas horas de medico que los turnos de día.

138. Retribución de las licencias vigentes sin merma económica.

139. Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis.

140. Reducción de Jornada sin remunerar para trabajadores que han padecido Cáncer o Enfermedades Graves, posibilidad de Teletrabajo a criterio del trabajador y eliminar el límite de horas de médico de cabecera durante la recuperación.

141. Día de cumpleaños de cada trabajador libre incluido en el cuadro de licencias.

142. Incluir en las licencias de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica, a familiares de 3º grado.

143. Aumentar en 2 días todo el cuadro de licencias.

144. Para trabajadores extranjeros no contabilizar el tiempo de viaje a su país de procedencia.

145. Equiparar las licencias médicas personales a las de médico especialista.

146. Día de licencia para intervenciones locales y pruebas médicas que requieran todo el día para trabajadores, ampliar en caso de desplazamiento a 2 días.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

147. Viudedades y familias monoparentales para los casos con hijos/as menores de 6 años, reducción del 50% de la jornada, con abono total del 100% de su salario correspondiente a las 8 horas.
148. Licencia de Treinta días naturales por fallecimiento de hijo.
149. Creación de licencia por asistencia a urgencia sanitaria de familiares de hasta segundo grado, por el tiempo necesario.
150. Licencia por deber inexcusable, ante situación de desamparo de menor de 16 años.
151. Jornada completa de descanso cuando el trabajador esté obligado a desempeñar cualquiera de los cargos en una mesa electoral. Actualmente este permiso consiste en 5 horas a disfrutar el día siguiente a las elecciones. Solicitamos que sean 8.
152. Permiso de 24 horas anuales por hijo, para asuntos escolares (reuniones, tutorías...).
153. Creación de licencia por cuidados de animales domésticos de 10 horas al año. Dada la obligatoriedad moral, legal y sanitaria del cuidado y atención de estos animales, así como las responsabilidades penales derivadas ante situaciones de abandono o malos tratos, creemos que es necesaria la creación de esta nueva licencia, en consonancia con la evolución de la sociedad actual. Art 30. Además de 1 día por fallecimiento.
154. Reconocimiento del grado de parentesco social en todas las licencias y permisos, para una persona con grado de conviviente con el trabajador o trabajadora. Art 30.
155. Igualar aportaciones de la Empresa a la mutua a la aportación que realiza en RECSA (50€/mes).
156. No se podrán denegar más de 2 veces las peticiones de disfrute de días.
157. Renovación del DNI, por el tiempo indispensable.
158. Exámenes del carnet de conducir, por el tiempo indispensable.
159. Posibilidad de traspaso de horas de permiso médico del trabajador, a licencia de acompañamiento a familiar, en caso de estar esta última agotada. Art 30
160. Aumentar a 2 días el traslado de domicilio sin limitación temporal.
161. Cuidado de personas menores o dependientes con problemas serios de salud. Elección de turno, jornada y centro de trabajo. Proteger de posibles traslados a los trabajadores en esta situación.
162. Los hijos de trabajadores en activo fallecidos formarán parte de la plantilla de Renault, con contrato indefinido.
163. Préstamo hipotecario aumentar a 20000€ y reducir el plazo a 3 meses, con presupuesto suficiente y sin límite número de veces y un interés de EURIBOR+0,5%.
164. Compra de vehículos, descuento sobre PVP de un 30% con límite de 3.
165. Descuento en las piezas de recambio de un 50%.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

## COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

166. Dos juegos de ruedas al año/trabajador y ampliación de piezas disponibles.
167. Financiación de la compra de vehículo nuevo al 0% interés.
168. Hacer más atractivo el renting con más vehículos y más baratos.
169. Asimilar el renting de vehículos existente para los MMSS posición 3B al resto de trabajadores.
170. Incluir descuentos en la compra de vehículos de renting a los 3 años de uso.
171. Descuento del 25% a empleados en los vehículos de Segunda Mano "Buy Back", vendidos por RECSA a través de RRG.
172. Descuentos en Car Sharing (Zity Madrid).
173. Comisión Indicador La Empresa abonará 50 euros brutos sin limitación alguna, a aquel trabajador que aporte un potencial cliente, siempre y cuando la venta del vehículo se formalice.
174. Puestos de recarga eléctrica en todos los aparcamientos de las factorías.
175. Mejorar los parkings para bicicletas y patinetes eléctricos en todas las factorías.
176. Mayor aportación de la Empresa a los Grupos de Empresa.
177. Pólizas de seguro aumentar a cuantía de 2 salarios brutos anuales.
178. Préstamos Estudios.

Independientemente de las asignaciones que la empresa tiene dedicadas al perfeccionamiento de su personal, también dedica anualmente unas cantidades a becas, al personal de su plantilla. Las normas de funcionamiento para poder optar a dichas becas son las siguientes:

- a. Podrán optar por primera vez los trabajadores de Renault España, que vayan a iniciar o proseguir estudios que a juicio de la Dirección están en coherencia con el objeto propio de la Empresa, siendo igualmente indispensable para su concesión el que a juicio de la Dirección su situación económica no se permita afrontar dicho gasto.

- b. Podrán optar por segunda vez y sucesivas los trabajadores que hayan aprobado el curso anterior y que los informes de la Escuela, Centro o Universidad sean favorables durante el mismo. Cantidades a conceder:

- i. Serán aproximadamente del 50% del importe del costo de la matrícula, mensualidades y libros.

- ii. Funcionamiento del préstamo: el dinero se concede en concepto de préstamo reintegrable, cuyo descuento mensual se paraliza hasta conocer los resultados de final de curso. Conocidos dichos resultados finales, si estos son favorables se cancela el préstamo considerándolo como a "fondo perdido"; caso de que sean desfavorables e imputables al trabajador, las cantidades que le fueron prestadas comenzarán a ser reintegradas en las condiciones pactadas y siguiendo la norma de cualquier préstamo reintegrable.

179. Viajes en misión, actualización de política de viajes, regulación en convenio con desbordamientos de jornada que puedan realizarse compensados, pagar prima de gran viajero y prima de viaje de 50€.

# COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA

180. Creación de comedores en todas las factorías como marca el artículo 37 y mantenimiento de los existentes.
181. Residualmente activar el cheque restaurante, no sustituyendo ninguno de los comedores existente.
182. Formación Sindical proporcionada por las organizaciones sindicales, financiada por la empresa.
183. La Empresa no podrá externalizar o subcontratar obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la Empresa.
184. Compromiso por parte de la Empresa de mantener todos los puestos de trabajo existentes durante la vigencia del acuerdo.
185. Eliminación del apartado “b” del artículo 21 del presente Convenio Colectivo.
186. Eliminación del Anexo VIII Medidas para afrontar situaciones especiales de producción.
187. Compromiso por parte de la Empresa de la no aplicación de la última reforma laboral de febrero de 2012.
188. La Empresa no podrá establecer turnos distintos a los especificados en el Convenio Colectivo sin negociarlo con los respectivos comités d empresa.
189. Notificación a la vez que al trabajador de la comunicación de sanciones a la representación de los trabajadores.
190. Premios y becas para trabajadores con especial relevancia social (deportistas de elite, etc.).

Valladolid a 19 de noviembre de 2020