

PROPUESTA FUTURO CCOO RENAULT ESPAÑA

Convenio RESA

Renault España S.A.

Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid





CCOO os hacemos llegar nuestra **Propuesta de Futuro** ante la nueva negociación del Convenio Colectivo en Renault España, una propuesta basada en lo que estamos trabajando **día a día en las factorías y oficinas, de las conversaciones en los descansos, en los vestuarios, en el terreno, con los compañeros/as, de sus problemas, de sus ideas, del estudio...** Aportando y consensuando esta propuesta, entre todas las secciones sindicales de CCOO de Renault España, poniendo en valor la cohesión de CCOO y la defensa unitaria de nuestras posturas ante la empresa, sin distinción de situaciones particulares o geográficas.

Mañana día 17 de noviembre, haremos lo mismo con las organizaciones sindicales de Renault España, **escuchando, aportando y proponiendo, con la única idea de construir una plataforma conjunta** que mire por todos/as y cada uno de los trabajadores/as de Renault España sin distinciones.

Os Presentamos una propuesta **RESPONSABLE**, con diferencia a la presentada el pasado 22 de octubre por la empresa, sin sentido. Una propuesta dividida en dos partes fundamentales: primero un **Plan Industrial para todos los centros de trabajo que mire más haya de un futuro cercano**, y la segunda, un **convenio colectivo donde se vean plasmadas las condiciones laborales para todos/as los trabajadores/as de Renault España**.

CCOO lo expresamos desde un principio, en todos los foros de nuestra empresa (comité de empresa, dirección de empresa, asambleas, etc), **LOS CONVENIOS COLECTIVOS HAY QUE AFRONTARLOS DE FRENTE Y EN EL MOMENTO QUE NOS ENCONTRAMOS, con Seguridad, con Tranquilidad, sin Miedo y sin Prisas, siguiendo la pieza angular que siempre han caracterizado a CCOO desde sus inicios, DEBATE + NEGOCIACION + PRESIÓN**, y esa será nuestra hoja de ruta, sin olvidar nunca, que cualquier decisión que haya que tomar, la tomaremos desde el debate y la consulta.

Proyecto Industrial que garantice el futuro de todas las fábricas, más allá del 2024:

- Adjudicación de un **vehículo convencional e híbrido** que dé continuidad a los modelos actuales que se fabrican en la para la Factoría de Palencia (actualmente tres coches Kadjar, Megane y Megane tres cuerpos).
- **Continuidad** de la fabricación del nuevo Captur para la Factoría de Carrocerías/Montaje de Valladolid, y adjudicación de un segundo modelo.
- Ensamblaje de las baterías de los coches híbridos que se fabriquen en Renault España.
- Recuperar la actividad de 50 millones de Golpes al año para el departamento de embutición.
- Motor híbrido para la Factoría de Motores de Valladolid.
- Ampliación de la Inyección de Aluminio asumiendo más carga de trabajo.
- Mínimo 1.300.000 de motores para la Factoría de Motores de Valladolid.
- Caja de Cambios híbrida para la Factoría de Sevilla.
- Mínimo 1.300.000 de cajas para factoría de **Sevilla**.
- **Potenciación de las ingenierías** en el desarrollo de fabricación, tanto de los nuevos vehículos (eléctrico y convencional), así como de los nuevos motores y las cajas de cambios.
- Continuidad de la sede de Madrid.



PLAN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD

- **Contrato de Relevo** para todos aquellos trabajadores que cumplan los requisitos establecidos por la Ley, durante la vigencia del C.Co.
- **Compromiso con el empleo de calidad**, Estableciendo un porcentaje de eventualidad del 10% Max por factoría con un mínimo de 1.500 CDI.
- Continuidad del **Plan de Invalidez** para los años de vigencia del Convenio Colectivo, en los mismos términos que lo pactado en el Convenio 20017-2020, remplazando a los compañeros que acceden a dicho plan por un contrato CDI.

Plan de Inversiones. La dirección de la empresa hará las inversiones necesarias para garantizar el futuro de todos los centros de trabajo de Renault España.

- **Cláusula de adjudicación efectiva**, la validez del acuerdo estará condicionada a la adjudicación efectiva del plan industrial, por parte de la Dirección del Grupo.

Ámbito:

Todo el complejo de Renault España.

Duración:

4 años, Analizar ampliar o reducir en función de los contenidos de los acuerdos.

Salarios:

- Incremento salarial en todos los conceptos, siendo para el año 2021 IPC + 1%, para el año 2022 IPC + 1%, para el año 2023 IPC + 1% y para el año 2024 IPC + 1% a tablas.
- **Cláusula de revisión sobre IPC al alza.**
- **Paga de beneficios.**
- Igualar al alza las retribuciones del grupo técnico al grupo obrero.

AGRUPACION	NIVEL	SALARIO ANUAL	DIFERENCIA
55 Of. 3ª	7	25.478,51€	
07 Of. 3ª Técnico Admin.	7	25.083,00€	- 395,51 €
60 Of. 2ª	9	27.640,09€	
11 Of. 2ª Técnico Admin.	9	27.533,56€	-106,53€
65 Of. 1ª	9	28.329,49€	-321,97€
13 Of. 1ª Técnico Admin.	9	28.651,46€	

- Equiparación a nivel 7 de todos los niveles inferiores a este.
- **Incremento 10% plus turnicidad**
- **Recuperar el valor de las pagas extraordinarias de marzo y septiembre** que se actualizaron cada año conforme al 50% del incremento del IPC real de cada año Convenio 2007 - 2010.
- **Incremento del 10% del plus de nocturnidad.**
- Mayor retribución en los turnos especiales para gente que trabaje el 1 y 6 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.
- **Turno fijo de tarde voluntario plus de 1.200€**
- Premio Antigüedad, 600€ a los 25 años.
- **Creación de plus de Disponibilidad.**



Paga de objetivos:

- **Incrementar el valor del punto en 1€, pasaría para un oficial de 3ª nivel 7 (8,73 €),** si se prorrogara durante 4 años el incremento sería un 1€ llegando a alcanzar un valor de punto al final de Convenio de 12,73€ para un oficial de 3ª nivel 7.
- Abono para toda la plantilla de Renault España.
- Abono mínimo el 80% de prima de objetivos.

Jornada

- Reducción de tres días de jornada quedando establecida en 214 días.
- Trabajos en vacaciones por porcentaje de cartas y que los eventuales tengan la misma comunicación que plantilla fija.
- Vacaciones 25 días laborables de lunes a viernes sin aplicación de BHC durante el periodo establecido con vacaciones.
- Fecha límite publicación de fechas de vacaciones 30 de abril.
- Ampliación de los días complementarios de vacaciones antigüedad hasta 6 días
- Eliminación de horas extraordinarias coyunturales.
- Corredor de vacaciones Centro de trabajo de Madrid, a elegir de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.
- Considerar como tiempo efectivo de trabajo las maternidades, paternidades y lactancia para el tiempo de permanencia en las categorías de entrada y en la generación de los días de antigüedad.
- Registro Horario, que todo el mundo fiche y se vea reflejado en su BPU.
- Adaptación de jornada (Horario Flexible pág. 194 C.C.)
 - La Empresa favorecerá la adecuación de la jornada frente a la reducción, siempre que las razones organizativas y de producción del trabajo, lo permitan.
 - Flexibilidad 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.
- Un día de libre disposición remunerado, no acumulable al periodo vacacional.
- 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».
- Actualización y negociación del Reglamento de la B.H.C.
 - Eliminación del primer tramo de 5 primeros sábados por plus equivalente a la retribución primaria y dos horas de descanso.
 - 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 EETT. ver sentencia.
 - Turnos fijos no se podrá trabajar dos sábados mañana o domingo noche por turno consecutivos.
 - En caso de anulación de bolsa de trabajo o descanso compensación de día y plus.



- No aplicar en la misma semana un día de Bolsa de Descanso y Bolsa de trabajo en sábado o domingo noche en la misma área o líneas que trabajen para un mismo Producto.
- 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).
- 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.
- Limitar cambios de código de BHC
- No aplicar Bolsa de Descanso para dar cabida a otros turnos de trabajo.
- Al aplicar Bolsa de Descanso por no tener producción, que no se pueda prolongar el turno anterior con Horas Extras.
- 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.
- Reducción de los 20 sábados anuales a 10 sábados.
- Finiquito BHC Grupo Técnico igual que Grupo Obrero.

Empleo

- Los Posiciones B y A incluir en convenio, tablas salariales y agrupación profesional.
- La contratación en todos los casos se realizará directamente por la dirección de RR.HH. nunca por medios externos a la empresa.
- Establecer un máximo de 10% de contratos eventuales por factoría, mínimo de 1.500 CDI.
- Regular acceso al Contrato indefinido.
- Eliminación de todas las Categorías de entrada.
- Establecer un 3% de trabajadores discapacitados.
- Continuar con el Contrato relevo como medida de rejuvenecimiento, pasando a ser CDI el relevista cuando formalice dicho contrato.
- La comisión de empleo se reunirá como mínimo una vez al año.
- Un solo periodo de prueba y proceso de selección para Renault España en el primer contrato.
- Continuar con el Plan de Invalidez en la misma línea que el convenio anterior, sustituyendo por un CDI a las personas que se acojan a dicho plan.
- No ETT's
- Regular acceso al contrato indefinido, dando prioridad a la antigüedad eventual.

Movilidad

- Transporte gratuito en el desplazamiento entre las factorías de Valladolid y Palencia y viceversa, tanto para forzosos y voluntarios como nuevos ingresos de distinta Provincia, en los casos que exista ya transporte colectivo.
- Reubicación voluntaria de los trabajadores de Valladolid y Palencia en función de su domicilio.

Desconexión Digital

- Respetar descansos y vacaciones de todas las personas trabajadoras.
- Evitar síndrome de fatiga informática.
- Protección de la intimidad garantizando la privacidad.
- Establecer protocolos de uso de la tecnología con prohibiciones de drones y cámaras de videovigilancias y geolocalización en lugares de descanso.



- Limitar el mailing o contacto telemático ya sea WhatsApp, o cualquier otro tipo de comunicación denominada digital una hora antes o después de los turnos de trabajo de las personas trabajadoras, (por ejemplo: ni antes de las 6 y después de las 16h para turno de 7 a 15) ni los fines de semana, días de bolsa y vacaciones ya sean colectivas o individuales, ni en periodos de IT.
- Utilizar en el correo electrónico la OPCIÓN “retrasar entrega” y establecerla en las horas indicadas.
- Considerando los teléfonos móviles, los ordenadores portátiles y tablet’s como herramientas de trabajo, entendemos que en la medida de lo posible estos sean utilizados en los centros de trabajo y no en su domicilio. Salvo en las condiciones que denominaríamos “contactos de guardia o guardería” y que contarían con su planificación dentro del personal imprescindible y con el Plus Guardería como establece el Convenio Colectivo de Renault.
- Tal y como marca el Art 91 de LOPD y art 20 BIS ET solicitamos realizar un protocolo de uso de tecnologías como puede ser los drones y cámaras de videovigilancias y geolocalización, sobre todo respetando las áreas de descanso y vestuarios garantizando así la intimidad de las personas trabajadoras.
- Impulsar la realización, por parte Servicio PRL y Vigilancia de la Salud, de una evaluación del estrés laboral de las personas trabajadoras con ocasión del uso de las tecnologías de la comunicación dentro y fuera de la jornada laboral.

Teletrabajo

- Regular Teletrabajo según propuesta de CCOO.
<http://ccoorenault.es/wp-content/uploads/PROPUESTA-TELETRABAJO-2021.pdf>

Ritmos

- Que los puestos asignados como verdes ergonómicamente tengan un tiempo suplementario del 6%, o compensación en pausas, inclusión de la valoración ergonómica en la ficha FOS.
- Respeto a las Paradas de 10 minutos y los 15 minutos de bocadillo, en los horarios habituales.
- Sacar a los mayores de 50 años de las operaciones que estén sujetas a ritmos.
- Condenar los variadores de las velocidades de las cadenas.
- Rebajar la actividad del 120% al 100%
- Publicar los niveles en las FOS.
- Creación de un Plus para los trabajadores sujetos a cadena.

Formación

- El tiempo de desplazamiento sea asumido por parte de la empresa en los Planes Individuales de Formación (PIF).
- Licencia para examen de conducir y oposiciones a la administración pública.
- Eliminación o regulación de los PPI

Salud laboral

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



- Ampliación de las funciones de los delegados de prevención.
 - Información a la DP con la debida antelación, a fin garantizar un periodo de consultas suficiente y la presentación de los informes preceptivos,
 - Acceso, sin limitación temporal o geográfica de la información disponible por la empresa excepto aquella que esté sometida a la protección de datos personales.
 - 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.
 - Derecho a la presencia de técnicos y responsables sindicales en el centro de trabajo.
- Protocolo para determinar riesgo grave e inminente competencias para paralizar un trabajo por parte del trabajador/a y los delegados/as de prevención.
- Evaluación de riesgos psicosociales Instas 21.
- Se entregue ropa de trabajo de verano y de invierno como por ejemplo los pantalones.
- Incrementar el servicio de fisioterapia dentro de Jornada.

Cuadro de licencias:

- 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.
- El turno de noche tenga las mismas horas que los turnos de día.
- Que se cobren los conceptos de prima y turnicidad o nocturnidad en todas las licencias.
- 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.
- Incluir Padrastros, Hermanastros los mismos derechos de primer grado de consanguinidad.
- Día de licencia para intervenciones locales y pruebas médicas que requieran todo el día para trabajadores.
- Retribución del 100% en baja por I.T. la primera del año siempre que el nivel de absentismo este por debajo del 5%
- Asistencia a consultorio médico en el caso de trabajadores y trabajadoras con hijos/as o cónyuge con un grado de discapacidad superior al 50 %, tendrán 56 horas anuales.
- Viudedad 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.
- En caso de enfermedad grave u hospitalización que requiera desplazamiento, se podrá disfrutar del permiso antes del hecho causante.
- Licencia de Treinta días naturales por fallecimiento de hijo.
- Dos días por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica, serán también para parientes de 3er grado por consanguinidad y afinidad.
- Mantener los cuatro días por nacimiento de hijos, según sentencia ganada por CCOO.
- 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.

Plan Igualdad:

- Actualización del plan de igualdad negociado en 2010, adaptándolo al convenio 190 de la OIT
- Establecer delegado de igualdad y comisión de igualdad.
- Recoger como falta grave o muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc.
- Para casos de violencia de género o en el ámbito familiar.



- 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.
- 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.
- 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.

Coordinación con Proveedores y Subcontratistas:

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.

Aspectos sociales

- Las reducciones de jornadas por cuidado de hijo se ampliarán hasta los 15 años, con cambio de contrato y pudiendo decidir el trabajador si regresa o no a su anterior contrato a tiempo completo cuando cumpla el plazo. No siendo obligatorio estar los 3 años pactados.
- Permiso retribuido de un mes en época estival, para cuidado de hijos menores de 12 años.
- Incrementar la cuota a la **mutua** en la misma cuantía que RECSA (Renault Comercial).
- Almacenillo: ampliación de piezas disponibles, así como dos juegos de ruedas por año a cada trabajador.
- Pólizas de seguros, incremento a dos salarios brutos.
- Ayuda Guardería Incrementar a 130€ mes.
- Ayuda escolar:
 - Ampliar edad hasta los 18 años incrementando a 200€ anuales.
 - Para hijos minusválidos y ayuda a discapacitados a 200€ mensuales.
- Grupos de Empresa mayor aportación de la Empresa a los mismos.
- 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.

Aplicación de Acuerdo de QVT Calidad de Vida en el Trabajo

- Negociación del acuerdo firmado en el grupo en 2019

Préstamos para 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:

1º. 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.

2º. 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:

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



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.

Prestamos:

- Incrementar la cuantía hasta 15.000€ y que puedan acceder 40 personas mes.

Viajes en misión:

- Regulación en el Convenio Colectivo
- Actualizar política de viajes.

Comedor social:

- Implantación de Comedor Social en Palencia y Valladolid como marca el art 37 del convenio colectivo.

Descuentos Vehículos:

- Vehículos nuevos, mejorar el descuento al 25% mínimo.
- Vehículos del Parque, mismo descuento que RECSA.

Aspectos sindicales

- Opción de readmisión de los despidos declarados improcedentes por la sala de lo social.
- Formación Sindical proporcionada por las organizaciones sindicales, financiada por la empresa.
- Reconocimiento de la RT en su desarrollo de carrera profesional.

Nuestra apuesta

+ FUTURO + EMPLEO + SALARIO + DERECHOS.

CCOO SE MUEVE

10 Razones para



Seguiremos garantizando el futuro de todo el Complejo de Renault en España.



Apostamos por las nuevas tecnologías en los nuevos modelos, coche eléctrico, coche hidrógeno, gas o autónomo.



Apostamos por el mantenimiento y la creación del empleo indefinido, continuar siendo referencia en el sector del auto.



Continuar, con el rejuvenecimiento de la plantilla, a través del Contrato Relevo, complementándolo con Planes alternativos de Bajas Voluntarias Incentivadas.



Continuar con la mejora de las condiciones Laborales a través de nuestras propuestas en las diferentes Comisiones de Trabajo, tanto locales como centrales y otros organismos.



Continuar siendo referencia en los canales de participación y comunicación con los trabajadores/as.



Actualización de los acuerdos de Plan igualdad como en Conciliación de la Vida Laboral y Familiar continuando con la línea marcada de mejorar los aspectos sociales.



Mayor participación dentro del colectivo Técnico.



Porque nuestra bandera es la reivindicación con propuestas, soluciones viables, sociales y de derechos.



Porque el momento es ahora

