

PREACUERDO CONVENIO 2021-2024

CCOONSEGUIDO, FUTURO, EMPLEO Y SALARIO

Finalizada la undécima reunión de la Comisión Negociadora, desde CCOO valoramos, que, una vez revisada la última y definitiva propuesta de la Dirección de la Empresa, en la que habíamos solicitado integrar los términos recogidos en acuerdo 2021-2024, estábamos en disposición de firmar un acta de preacuerdo.

CCOO valoramos positivamente la firma de este preacuerdo, que asegura el futuro con productos para todos nuestros centros de trabajo. En lo que hemos **CCOOnseguido** que un mínimo 1.000 compañeros pasen a contrato indefinido, continuar con el Contrato Relevo que también pasaran a indefinidos y el Plan de Invalidez, incremento salarial durante la vigencia del convenio, Clausula de Revisión al alza, que las dos medias pagas sean completas, CCOO cumplimos con nuestro compromiso electoral de recuperar modificaciones de convenios anteriores, demanda históricas como que los compañeros de Valladolid – Palencia, puedan ser reubicados en función de su domicilio y regulación de la Bolsa de horas colectiva en aspectos que llevamos años reclamando.

ACUERDO 2021 - 2024

La vigencia temporal será desde el **1 de enero 2021 hasta el 31 de diciembre 2024**.

CLÁUSULA DE ADJUDICACIÓN EFECTIVA:

La validez del acuerdo está **condicionada a la efectiva adjudicación de los productos** siguientes:

- La asignación de un **vehículo nuevo a Carrocería Montaje de Valladolid**, adicional al actual CAPTUR.
- La adjudicación de la familia de **motores HR12 para la Factoría de Motores**.
- La asignación de un total de **tres vehículos de la familia XHN para la Factoría de Palencia**.
- La adjudicación de una **nueva caja de velocidades híbrida para la Factoría de Sevilla**.
- La **continuidad de la sede de Madrid**.
- La **continuidad de la actividad de Ingeniería en España**, tanto de producto como de proceso.

EMPLEO

- **1000 contratos indefinidos**, como mínimo, durante el periodo de vigencia del convenio colectivo.
- Más **Contrato de relevo** a todos aquellos trabajadores/as que cumplan las condiciones en el período 2021-2024, en los términos legalmente establecidos.
- **Plan de Invalidez** en los mismos términos y condiciones del Convenio 2017-2020.
- La comisión de **seguimiento del Plan de Empleo** se reunirá al menos una vez al año.

CONCEPTOS SALARIALES.

- 2021 y 2022: No aplicación de incrementos salariales.
- 2023: **Incremento de IPC +0,5% y otro 0,5% adicional** si el Grupo Renault cumple sus objetivos RENAULTION en 2022, que serán fijados por la dirección y serán oportunamente

¡¡¡QUE NO TE LO CUENTEN!!!, SIGUE TODA LA NEGOCIACIÓN EN NUESTRAS REDES, WHATSAPP Y APP



Facebook



Twitter



Web

comunicados. Ambas partes se reunirán al inicio de 2023 para evaluar si se han cumplido estos objetivos. **Cláusula de revisión salarial consolidable sobre el IPC al alza.**

- 2024: **Incremento de IPC +1%**. Cláusula de revisión salarial consolidable sobre el IPC al alza.
- **Incrementar las medias pagas** para que su importe sea la mitad de una paga extra (**incremento del 0,21%**).
- Pago único de **500€ brutos y la insignia actual a los 25 años** de antigüedad en la empresa.
- Se igualarán al alza las tablas salariales de las categorías equivalentes en grupo técnico y grupo obrero (incremento +/- de 310€).
- Creación de una nueva **Paga de Contribución Individual (incremento del 1,28%)**, para **todos los trabajadores/as en activo de Renault España**, para la que se percibirán un máximo de 4 puntos mensuales, con el mismo valor del punto que la Prima de **Resultados (48 puntos anuales Oficial de 3ª Nivel 7 = 7.73€ x 48 puntos = 371,04€)**, en función de los días de absentismo individual por enfermedad y días de absentismo no justificado.
 - 0 días de ausencia en el mes: 4 puntos
 - 1 día de ausencia en el mes: 3 puntos
 - 2 días de ausencia en el mes: 2 puntos
 - 3 días de ausencia en el mes: 1 punto
 - 4 ó más días de ausencia en el mes: 0 puntos.

Existirá un listado **de enfermedades graves (en anexo) que no computarán** como ausencia. La falta de **asistencia al trabajo por motivos justificados (días personales, cuadro de licencia, antigüedad) no afectarán a la pérdida de puntos.**

Asimismo, existirá un plazo de un mes para la gestión de incidencias.

El plazo de pago se hará de forma paralela a la actual prima de resultados, es decir un anticipo en la nómina de octubre y una regularización final en abril.

JORNADA ANUAL

- 1.681,75 horas anuales (217 días), +3 jornadas de competitividad para cada uno de los años. (Igual que en convenio 2017 – 2020)
- El **personal adscrito a bolsa individual, recuperará la media de la factoría** a la que pertenece. Para el personal de Direcciones Centrales y Madrid, se recuperará la media de todas las factorías.

FLEXIBILIDAD Y TURNOS

- **Regularización de saldos pendientes de RJTN.** A la firma del Convenio, el trabajador/a podrá decidir si quiere regularizar los saldos pendientes a fecha 31-12-2020, cobrándolos (con un máximo de un 25% anual), disfrutándolos (de común acuerdo con su línea jerárquica) o mantenerlos.
- **1200 € brutos anuales** (100 euros brutos mensuales) para aquellos trabajadores/as que **voluntariamente** quieran **trabajar siempre en el turno de tarde** (voluntario).

BOLSA DE HORAS

Las siguientes normas se aplicarán con carácter general. En el caso de que se den situaciones de carácter grave que obliguen a trabajar o descansar en plazo extraordinario, o a anular una bolsa

¡¡¡QUE NO TE LO CUENTEN!!!, SIGUE TODA LA NEGOCIACIÓN EN NUESTRAS REDES, WHATSAPP Y APP



Facebook



Twitter



Web

dentro del plazo ordinario, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se reunirán para abordar el problema y las medidas de flexibilidad a adoptar.

- **Plazos:** Se mantienen los plazos actuales de comunicación de la bolsa, tanto ordinarios como extraordinarios.
- **Previsión mensual de bolsas:** la empresa notificará al comité intercentros y publicará una previsión mensual por factoría de la aplicación de bolsas de horas, que tendrá que ser o no confirmada en los plazos previstos a través del correspondiente anuncio con notificación al comité intercentros.
- **Anulaciones de bolsas:**
 - Errores de código de bolsa, ortográficos o tipográficos: Se podrán anular o modificar en un plazo en torno a 2 horas desde la comunicación a RT (siempre que esté dentro de plazo)
 - Anulaciones por causas extraordinarias: la Dirección se comunicará con la RT para abordar conjuntamente el problema, respetando el plazo ordinario.
 - Anulaciones por mala planificación: no serán posibles.
- Trabajo en dos sábados o domingos consecutivos: Las personas que están a turno fijo en centros de trabajo de rotación semanal, **no trabajarán dos sábados o dos domingos consecutivos por bolsa de horas.**
- **Desregularización de la jornada:** No estará permitido señalar trabajo y descanso en la misma semana y línea o perímetro equivalente, aunque sean turnos diferentes.
- **Movimientos de personas entre bolsas:** los cambios individuales de bolsa sólo se podrán realizar con vocación de permanencia, con validación del Departamento de RRHH. Se notificarán al Comité Intercentros mensualmente los cambios realizados.
- **Prolongaciones de jornada y descansos:** Un turno no podrá trabajar colectivamente, con prolongaciones de jornada ni con trabajo ordinario, si el turno siguiente ha aplicado bolsa de descanso. Si de manera excepcional fuera necesario realizar trabajos que necesiten prolongaciones de jornada en un área en la que está publicada bolsa de descanso, se informará y justificará la necesidad a RRHH, que, a su vez, informará a la RT.

MOVILIDAD

- Se establece la posibilidad de solicitar anualmente un cambio entre los Centros de Trabajo de Palencia y Valladolid con carácter definitivo. El número de personas que se podrán beneficiar de esta movilidad será de en torno a 60 al año (240 en la vigencia del convenio).
- Los movimientos serán unidireccionales o bidireccionales (permutas)
- Los movimientos unidireccionales están condicionados a que existan vacantes en el centro de destino.

MEJORAS EN ASPECTOS SOCIALES

- **Los periodos de paternidad, maternidad y lactancia no afectarán a los días de antigüedad,** serán considerados desde el inicio de la relación laboral, como tiempo efectivo de trabajo para la generación de antigüedad y categorías profesionales.
- **Se crearán escuelas de formación y reciclaje con el objetivo de cualificar a trabajadores mayores de 50 años** de las Cadenas de Montaje para desempeñar otras tareas.

¡¡¡QUE NO TE LO CUENTEN!!!, SIGUE TODA LA NEGOCIACIÓN EN NUESTRAS REDES, WHATSAPP Y APP



Facebook



Twitter



Web

- **Se ampliará el servicio de Fisioterapia** actualmente existente en las Factorías (Valladolid, Palencia y Sevilla) para que los trabajadores puedan utilizarlo como medida preventiva y bajo petición a demanda, fuera de horas de trabajo.
 - Valladolid: ampliará de 6 a 9 horas diarias
 - Palencia: ampliará de 4 a 6 horas diarias
 - Sevilla: ampliará de 3 a 5 horas diarias
- **Las licencias comenzarán en día laborable**, es decir, en el caso de que el hecho causante se produjera en día no laborable, la licencia comenzará el primer día laborable.
- Se establece la posibilidad de solicitar una **reducción de jornada** con reducción proporcional de salario para personas que hayan padecido **enfermedades oncológicas durante el periodo de recuperación de dicha enfermedad**. Asimismo, **se elimina el límite de horas de médico de cabecera para estos trabajadores durante la recuperación**.
- Se incrementa a **34€ mensuales por trabajador/a** la aportación mensual de la Empresa a la Mutua de Convenio, igualando las aportaciones mínimas que realiza actualmente el trabajador, con el compromiso y objetivo de que evolucionen de manera paralela.

OTROS ASUNTOS PARA ABORDAR EN 2021

Durante el primer semestre de 2021 la dirección se compromete a tratar los siguientes puntos:

- Actualización del Plan de Igualdad
- Teletrabajo
- Desconexión Digital
- Registro Horario
- Mejora de descuento en adquisición de Vehículos, para trabajadores

La dirección de la empresa se compromete a abordar en el Segundo semestre. El acuerdo Calidad de Vida en el Trabajo (QVT), firmado por CCOO en el Comité de Grupo Renault

Para CCOO, es un acuerdo aceptable en la época que nos ha tocado vivir, el cual, CCOO, en los próximos días, ratificaremos en nuestros órganos de dirección y en asambleas de afiliados/as, que os comunicaremos su celebración en estos días.

+ FUTURO + EMPLEO + SALARIOS + DERECHOS.

CCOO SE MUEVE

¡¡¡QUE NO TE LO CUENTEN!!!, SIGUE TODA LA NEGOCIACIÓN EN NUESTRAS REDES, WHATSAPP Y APP



Facebook



Twitter



Web