



EL MEGÁFONO

Nº85, NOVIEMBRE 2020
(ESPECIAL CONVENIO)



PLATAFORMA REIVINDICATIVA



CONVENIO COLECTIVO 2021-2022

100 PROPUESTAS, 100% DE LA PLANTILLA, 100% PARA LA PLANTILLA

Este número especial de El Megáfono ha sido redactado, en realidad, por parte de la plantilla de Renault España que, con sus aportaciones y propuestas realizadas mediante los numerosos correos electrónicos recibidos o sugerencias hechas a nuestros delegados y delegadas en las naves, ha contribuido a la edición del mismo.

Este es un Megáfono distinto, tanto en su contenido como en su forma. Carece del tono habitual, que siempre hemos pretendido que sea ameno y, en ocasiones, incluso divertido. Expone, de manera seria y clara, la plataforma reivindicativa que presentaremos ante el resto de organizaciones sindicales en los próximos días, con la intención de sumar fuerzas y materializar en el texto del convenio colectivo el máximo número posible de los puntos aquí expuestos. Nos jugamos mucho estas semanas y, desde **CGT**, garantizamos que estaremos a la altura de las circunstancias defendiendo con absoluta seriedad y contundencia los derechos y aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras de Renault España S.A.

Son tiempos complicados. La amenaza de la COVID-19 nos impide actuar con la agilidad y ligereza de otros años. Las asambleas en las naves se han visto silenciadas, el necesario distanciamiento social va haciendo mella en las relaciones sociales, que hace meses eran fluidas y enriquecedoras. A eso le sumamos el juego sucio de la empresa que, nada más iniciarse la negociación, propuso una serie de medidas draconianas que insultaron al conjunto de la plantilla. Y por si fuera poco, una vez constituida la Comisión Negociadora, la Dirección traicionó el principio de buena fe que debe imperar en toda negociación, anunciando la desaparición de 300 puestos de trabajo en la factoría de Palencia, metiendo de esta forma más presión ante la mesa negociadora. Además, la anunciada reestructuración de la planta de Sevilla durante la primera reunión, añade el condimento inequívoco del clásico chantaje al que nos tienen acostumbrados las multinacionales. Mucho nos tememos que esta negociación estará empañada por las distintas amenazas por parte de la empresa, destinadas a doblegar la voluntad de la Representación de los Trabajadores. Que no lo logren es tarea de todos y de todas. Hacemos una vez más un llamamiento a la no colaboración con la Dirección de la Empresa y a la participación indirecta en la mesa de negociación. Estad atentos, compañeras y compañeros. Es muy posible que la única manera de derrotar a la empresa en su pretensión de recortar nuestros derechos y empeorar nuestras condiciones de trabajo, sea con la movilización del conjunto de la plantilla.

CGT somos una herramienta al servicio de la clase trabajadora pero, para que esa herramienta funcione, es necesaria la mano firme de cada compañero y compañera, y la convicción de que la lucha es el único camino.

ES HORA DE RECUPERAR LA CONCIENCIA DE CLASE.

Durante las próximas semanas, os iremos informando puntualmente sobre el desarrollo de las negociaciones. Esperamos vuestra implicación.

A continuación, os presentamos las 100 propuestas que presentaremos en los próximos días. Nuestro más sincero agradecimiento a todas y todos los que habéis colaborado para que esta plataforma participativa, finalmente, haya cristalizado en una esperanzadora realidad.

1. AMBITO Y VIGENCIA

1.1 - El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo (incluidas las delegaciones) de la Empresa Renault España, S.A., existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

1.2 – La vigencia temporal será desde el 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2022, salvo aquellos aspectos que tengan una vigencia temporal anterior.

1.3 – Ámbito personal.

El **Art.4** quedaría redactado de la siguiente forma:

1. El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores una relación del personal directivo en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

2. No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores así como los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso, aprendices y contratados en prácticas, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible

con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

En los contratos formativos, se estará a lo previsto en la normativa legal específica en cuanto a la combinación de trabajo efectivo y formación, y en cuanto a la retribución.



2. SALARIO

2.1 – Incremento salarial lineal, para los años 2021 y 2022, de 1.200€ anuales, con cláusula de revisión salarial al alza cuando el IPC supere el 2.5%.

2.2 - Eliminación de todas las categorías denominadas como “Especialista “. A igual trabajo, igual salario.

2.3 - Eliminación de horas extras y prolongaciones de jornada.

2.4 - Creación de un Plus de Penosidad, de 100 € mensuales, para todo aquel personal que esté sujeto a cadena rígida, o que trabaje en ambientes penosos; por ejemplo: ruido, humedad, tóxicos,

intemperie etc... mientras el trabajador esté sujeto a esas condiciones.



2.5 - 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.

2.6 – Incremento del Plus de turnicidad 15%.

2.7 – Incremento del Plus Turno Fijo de noche 20%.

2.8 – Incremento del Plus de Nocturnidad 15%.

2.9 – Incremento del Plus Festivo 25%.

2.10 - 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.

2.11 - Eliminar la prima de objetivos e incluirla (en su máximo valor) en la prima fija.

2.12 - Todos los trabajadores tendrán su remuneración salarial recogida en tablas salariales, independientemente de su puesto en la Empresa.

2.13 - Establecer la paga denominada “Intéressement”, tal y como se establece en las factorías francesas los años en los que la empresa declara beneficios.

3. JORNADA

3.1 - Jornada semanal de 30 horas. Sin pérdida salarial. 217 días x 6 horas* = 1.302 horas anuales.

* las 0.25 horas de bocadillo computarían como trabajo efectivo.

3.2 - Eliminación del corredor de vacaciones. Una vez negociado el calendario colectivo, este será definitivo y no podrá ser modificado por ninguna causa. No se realizarán arranques, durante el período de vacaciones, previos al inicio de la actividad.



3.3 - Eliminación del sistema de BHC.

3.4 - Los sábados en periodo vacacional no tendrán carácter de laborables.

3.5 - Establecimiento de las pausas diarias para personal sujeto a producción rígida.

3.6 - Aumento de 5 minutos en cada pausa de descanso para el personal sujeto a producción rígida.

3.7 - Eliminar cinco minutos de trabajo al final del turno.

3.8 - Horario flexible con computo semanal, y no diario como sucede actualmente. Carácter voluntario.

3.9 - Adaptación de jornada en cumplimiento del RDL 6/2019, y el art 34.8 del ET: ofreciendo la variación horaria con respecto a los turnos establecidos (por ejemplo, turno 90), entre otras herramientas para permitir

la conciliación familiar.

3.10 - Compromiso real de no trabajar durante las pausas de trabajo.

3.11 - 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.

3.12 - Toda la formación será realizada dentro de jornada.

4. EMPLEO



4.1 - El 100% de los contratos, a fecha de la firma del presente acuerdo, deberán ser indefinidos. La Dirección de la Empresa se comprometerá a dejar de formalizar contratos en fraude de ley. La Dirección de la Empresa se comprometerá a aumentar la cuota de contratación de mujeres.

4.2 - Asimismo, en caso de un nuevo Plan de Relevo, todos los trabajadores que se pudieren acoger serán reemplazados por trabajadores que tendrán la condición de indefinidos a la finalización de su contrato de relevo.

4.3 - No aplicar el artículo cincuenta y dos (52), apartado B, del estatuto de los trabajadores.

“El contrato podrá extinguirse...b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso

tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.”

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

4.5 - Regularización total de los atípicos durante la vigencia del convenio.

4.6 - En caso de trabajador despedido por privación de libertad, la automática readmisión al cabo de la finalización del hecho causante.

4.7 - Las contrataciones en la modalidad de “interinidad”, se realizarán con un mínimo de cuatro horas de jornada diaria y se realizarán de manera continuada.

4.8 - Plan de invalidez permanente.

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 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:

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

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:

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

-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.

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

-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.

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

En ningún caso el importe total (indemnización + seguros) podrá superar 5 años de los devengos generales. De producirse esta circunstancia el exceso será descontado de la indemnización a pagar por la empresa.

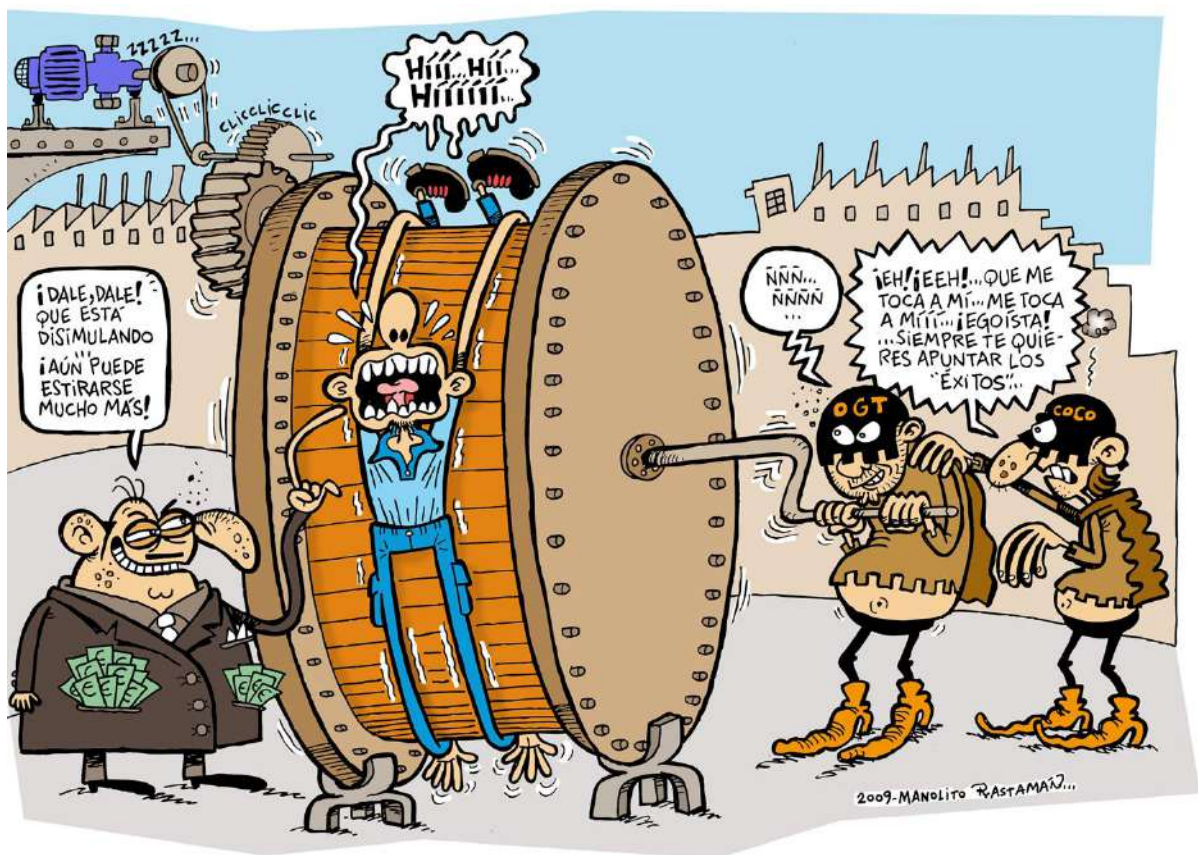
4.9 - Aplicación de los coeficientes reductores para la edad de jubilación. **RD 1698/2011**. Compromiso por parte de la empresa para proponer y fomentar a través de ANFAC, junto con la representación de los trabajadores, la aplicación de coeficientes reductores en la edad de jubilación para aquellos 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)

5. RITMOS

5.1 - No superar la saturación del puesto por encima del 85% por ciento del tiempo ciclo. Eliminación del sistema "PECE" e implantación del sistema anterior.

5.2 – La Comisión de Ritmos se integrará en la Comisión de Salud Laboral, por ir ligados los ritmos de trabajo y las posibles lesiones que se pueden derivar sobre la salud física y mental del trabajador. Se creará una subcomisión de ritmos dentro de salud laboral. Se incrementará el número de miembros en la misma proporción que el número existente en ritmos.

5.3 - Todos los trabajadores mayores de 50 años, no podrán desempeñar su puesto de trabajo en líneas de producción rígida. No obstante, no se superarán nunca los 25 años en cadena.



5.4 - Eliminación de puestos rojos. Realizando las modificaciones técnicas necesarias para eliminar las causas con lo convierten en rojo. Las modificaciones serán consensuadas con el Comité de Salud Laboral.

6. SALUD LABORAL

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

6.2 - Puestos protegidos para personas con IOM. Evitar su eliminación.

6.3 - 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.

6.4 - Disminución del grado de invalidez o minusvalía del 33% actual, al 22%.

6.5 - Regulación definitiva para pausas en caso de temperaturas extremas para todas las factorías y establecimiento en convenio del protocolo de calor.

6.6 – El servicio médico no podrá realizar seguimiento sobre los procesos de IT por contingencias comunes. Sobre este aspecto la competencia es de la Mutua.

6.7 - Garantía del cien por cien (100%) del salario desde el primer día de IT, sea cual sea el tipo de contingencia.

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

6.9 - Seguros complementarios de la Seguridad Social: De accidente de trabajo y enfermedad profesional: 15.000€. El seguro cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente trabajo o enfermedad profesional.



6.10 – Los servicios de prevención estarán dotados de más medios técnicos, y totalmente independientes de la empresa matriz, tal y como establece la legislación vigente.

6.11 - Prendas de trabajo. En los centros de Valladolid y Palencia a cada trabajador se le hará entrega de ropa de “invierno” en los periodos comprendidos entre Septiembre y Abril. En el centro de Sevilla, en los periodos comprendidos entre Abril y Septiembre, a cada trabajador se le hará entrega de ropa de “verano”.

6.12 - 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.

6.13 - Eliminación total durante la vigencia del convenio del amianto que haya en todas las instalaciones de Renault España.

6.14 - Medio ambiente:

Cero emisiones de productos tóxicos a las aguas residuales. Que todas las instalaciones que no estén dotadas de una depuradora procedan a su instalación.

Fomento de las placas solares en todas las factorías, además, aprovechando para dar sombra en los aparcamientos de los distintos centros de trabajo.

7. PERMISOS Y LICENCIAS

7.1 - Permiso retribuido para acudir a asistencia sanitaria de especialistas no derivados por la Seguridad Social. (Ejemplo: dentista)

7.2 - Defunciones: Aumentar dos días en todas sus variantes. Serán laborables. Añadir a familiares de tercer grado, con las condiciones actuales. En caso de tener que desplazarse fuera de la península, el tiempo de viaje no será computable.

7.3 - Enfermedad grave: Aumentar dos días en todas sus variantes. Añadir a familiares de tercer grado, con las mismas condiciones actuales. En caso de tener que desplazarse fuera de la península, el tiempo de viaje no será computable.

7.4 - Creación de licencia por asistencia a urgencia sanitaria de familiares de hasta segundo grado, por el tiempo necesario.

7.5 - Licencia por deber inexcusable, ante situación de desamparo de menor de 16 años.

7.6 - 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.

7.7 - Permiso de 24 horas anuales por hijo, para asuntos escolares (reuniones, tutorías...)

7.8 - 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.

7.9 - Reconocimiento del grado de parentesco social en todas las licencias y permisos, para una persona con grado de conviviente con el trabajador o trabajadora.

7.10 - Aumento de edad de 12 años a 16 años del menor, en relación a la reducción de jornada.

7.11 - Aumento licencia de acompañamiento a familiares de hasta 2º grado en 16 horas más.

7.12 - Excedencia para los trabajadores privados de libertad, mientras continúe dicha situación.

7.13 - Creación de una excedencia por tiempo necesario, sin causa justificada, existiendo la posibilidad de agotar contadores de saldos favorables hasta su concesión. Máximo de dos por año.

7.14 - Disfrute de los días de Antigüedad previo aviso del trabajador, sin necesidad de autorización por parte de la línea jerárquica.

7.15 - Aumento de días de antigüedad, hasta un límite de 6 días.

7.16 - Posibilidad de reducción de jornada hasta un 50% sin reducción de salario, para cuidado de familiares con alto grado de dependencia.

7.17 - Renovación del DNI, por el tiempo indispensable.

7.18 - Exámenes del carnet de conducir, por el tiempo indispensable.

7.19 - Posibilidad de traspaso de horas de permiso médico del trabajador, a licencia de acompañamiento a familiar, en caso de estar esta última agotada.

7.20 - Licencia médico de familia, ampliar en 8 horas.

7.21 - Añadir en el cuadro de licencias un día al año de disfrute personal, desde el inicio de contrato. Se podrá disfrutar una vez superado el período de prueba. Con caducidad a la finalización del contrato (en caso de CDDs), o a la finalización del año natural (resto de casos).

7.22 - 16 horas de acompañamiento de familiar de primer grado, con dependencia.

7.23 - 2 días por traslado de domicilio.

8. ASPECTOS SOCIALES

8.1 - Cheque Guardería: La Empresa realizará una aportación mensual por trabajador e hijo que esté utilizando el denominado sistema de Cheques Guardería. Dicha aportación se fija en la cantidad de 80€/mes para el año 2021 y 85€/mes para el año 2022. Eliminación de la entidad intermediaria.

8.2 - Ayuda escolar: En relación con la ayuda escolar, se realizará un abono acumulado de todo el curso escolar que ascenderá a 180€ para los hijos con edades comprendidas de 3 a 11 años y de 250€ para los hijos con edades comprendidas de 12 a 18 años. A partir del año 2021, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo. Como viene siendo práctica habitual, se abonará en la nómina del mes de agosto.

8.3 - Ayuda por familiares en situación de dependencia: Se concede una ayuda mensual de 150€ para los trabajadores que acrediten un familiar a su cargo con resolución de dependencia, a devengar desde la fecha que presente la resolución administrativa. El trabajador a estos efectos será aquel que pudiera asumir la condición de cuidador de un familiar en situación de dependencia y acredite esta situación anualmente, entendiéndose como familiar su cónyuge y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco y personas asimiladas a la situación familiar, como pareja de hecho tutores y personas designadas con funciones de acogimiento. En caso de que coincida la situación de dependencia con la de hijo minusválido en una misma persona, sólo se tendrá derecho a una de las dos ayudas.

8.4 - Ayuda a hijos minusválidos con grado de 33% o superior. Se concede una ayuda específica de 150€ mensuales, para los hijos minusválidos del antedicho grado durante los 12 meses del año, desde el momento en que sea declarada tal minusvalía hasta los 40 años de edad inclusive.

En este caso la ayuda escolar será compatible y su cuantía anteriormente citada, se percibirá mientras el trabajador acredite que su hijo continúe estudiando.

8.5 - 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.

8.6 - Los hijos de trabajadores en activo fallecidos formarán parte de la plantilla de Renault, con contrato indefinido.

8.7 - Eliminación de cuotas de transporte. El transporte será gratuito para el 100% de los trabajadores, con independencia de la fecha de ingreso. En los casos en los que no sea posible la utilización del transporte colectivo, se abonará el kilometraje, a razón de 30 céntimos de € por kilómetro.

8.8 - Préstamo para la adquisición o reforma de una vivienda. Se concederá la cuantía de hasta 20.000€ durante los años 2021 y 2022. Se concederán, en peticiones de segundo o sucesivos créditos de vivienda, 50 al mes, de la misma cuantía que el primero, a aquellos trabajadores que hubieran disfrutado ya de préstamos anteriores, cuando hayan transcurrido por lo menos tres años desde su concesión y se haya amortizado totalmente el préstamo anterior.

La distribución y el tratamiento serán análogos a los del primer crédito.

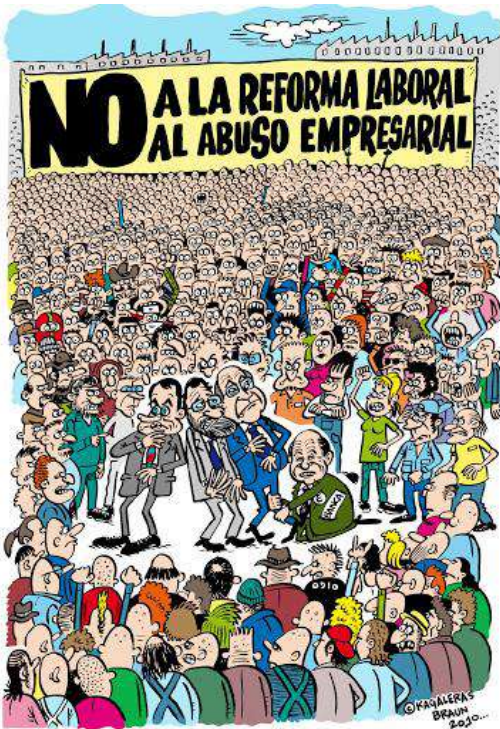
Se aplicará como interés, el EURIBOR vigente en cada momento (aunque se revisará trimestralmente) + 0,5 puntos.

8.9 - 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.

8.10 - Descuentos para la adquisición de vehículos. Se realizará un 25% de descuento en la cuantía del vehículo adquirido por el trabajador sobre el precio que marca el concesionario. Será acumulable a otros descuentos existentes. Por otro lado, podrá adquirir hasta un máximo de tres vehículos al año con un descuento equivalente al 15% del precio marcado por el concesionario.

También se incluirá un 50% de descuento en el precio de las piezas de desgaste del vehículo adquirido por cada trabajador.

9. ASPECTOS GENERALES



9.1 - La Empresa no podrá externalizar o subcontratar obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la Empresa.

9.2 - Compromiso de no contratar a través de ETT's.

9.3 - Cambios de factoría entre trabajadores que estén de mutuo acuerdo. Cambio de factoría por conciliación familiar.

9.4 - Compromiso por parte de la Empresa de mantener todos los puestos de trabajo existentes durante la vigencia del acuerdo.

9.5 - Eliminación del *apartado "b" del artículo 21 del presente Convenio Colectivo.*

9.6 - Eliminación del *Anexo VIII Medidas para afrontar situaciones especiales de producción.*

9.7 - Respecto a la posibilidad del teletrabajo, en el acuerdo entre Empresa y trabajador deberán constar los medios que se deben proporcionar (equipos, silla, reposa pies, conexión a la red y demás gastos vinculados). Existirá una petición expresa al uso y tendrá que regularse por unos plazos. Se establecerán los casos concretos en la que la Empresa no pueda oponerse a dicha petición.

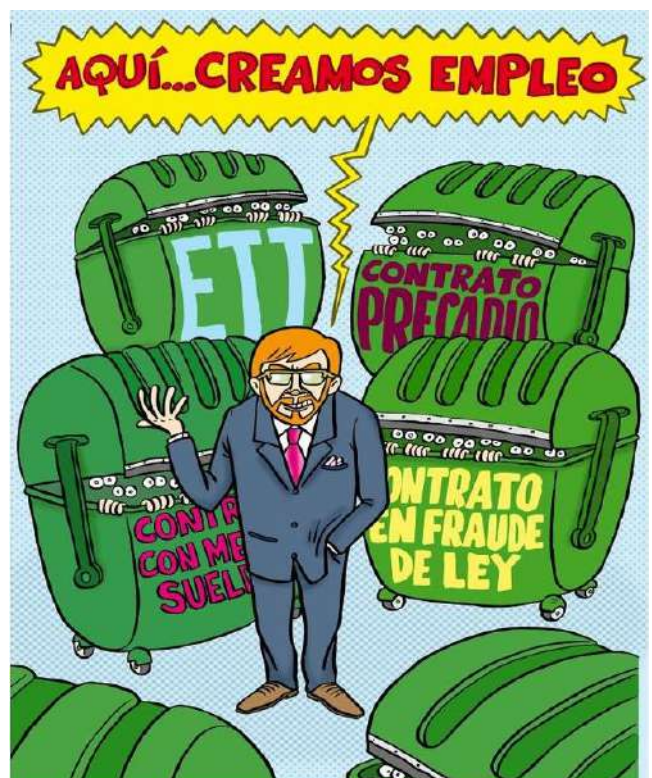
9.8 - Fichas FOS actualizadas y con tiempos antes de comenzar a realizar modelos nuevos o prototipos.

9.9 - Compromiso por parte de la Empresa de la no aplicación de la última reforma laboral de febrero de 2012.

9.10 - 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.

9.11 - Recuperación de la figura del asistente social en cada factoría.

9.12 - Modificar el artículo 10.2. Suprimir la palabra "firmantes", como requisito para formar parte de la COMVI.





Coordinadora de Secciones Sindicales
CGT Renault España S.A.



cgtrenault@hotmail.com



[CGT Renault](#)



[@cgtrenault](#)



[@cgtrenault](#)



www.cgtresa.wordpress.com