

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 9** *RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Renault Retail Group Madrid, Sociedad Anónima” (código número 2801532).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Renault Retail Group Madrid, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de mayo de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 15 de junio de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "RENAULT RETAIL GROUP MADRID, S.A."
Y SUS TRABAJADORES****TÍTULO PRIMERO.- OBJETO Y ÁMBITO****ARTÍCULO PRIMERO - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa RENAULT RETAIL GROUP MADRID S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Asimismo, regulará las posibles ampliaciones de Centros de Trabajo una vez pasado el periodo de puesta a punto.

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo ubicados en Madrid.

ARTÍCULO 2º - ÁMBITO PERSONAL

Se integrará en el Convenio la totalidad de las personas que estén en la plantilla de la Empresa, salvo el personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial; así como el personal que atendiendo a la clasificación específica de la Empresa, ostenta la categoría de "Mando Superior".

ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio tendrá efectos desde el día 1 de Enero de 2.010 hasta el 31 de Diciembre del 2.012 sea cualquiera la fecha de su aprobación.

A partir del 1 de Enero del 2.013 se considerará prorrogado de año en año por la tácita si por ninguna de las partes ha sido denunciado con tres meses de antelación al término de su vigencia inicial o prórroga anual.

La denuncia del Convenio requerirá acuerdo mayoritario de la parte que la formula y la remisión fehaciente, por escrito, a la otra representación, de dicho acuerdo.

También se considera prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su terminación y la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 4º - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las mejoras que se pactan en este Convenio, absorberán y compensarán aquellas que pudieran establecerse por disposiciones legales, así como las que anteriormente rigiesen en la Empresa por pacto de cualquier clase o mejora voluntaria siempre que, en cualquier caso y en cómputo anual, este Convenio las supere.

ARTÍCULO 5º - TRAMITACIÓN

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

TÍTULO SEGUNDO.- RÉGIMEN DE JORNADA Y DESCANSOS**ARTÍCULO 6º - JORNADA DE TRABAJO**

- a) El número de horas de trabajo real y efectivo al año será, para los 3 años de vigencia, 1.756 horas; a las que hay que añadir, en todos los casos, los tiempos de descanso, para determinar la jornada de presencia, teniendo la jornada de trabajo generalmente el carácter de partida.

Al tiempo real de trabajo se adicionarán el dedicado a desayuno y comida a fin de determinar el tiempo de presencia, no computándose ambos periodos como de trabajo. Para la fijación concreta de esas interrupciones de la jornada se estará a lo recogido en los cuadros horarios publicados en cada centro de trabajo y a la demanda del mercado, de acuerdo con la legalidad vigente.

Dadas las circunstancias y organización del trabajo en RENAULT RETAIL GROUP MADRID, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose, en cómputo anual, sin que sea exigible a los efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por períodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc...).

b) Decalaje horario: * El personal que realice tareas informáticas y contable-administrativas podrá tener su horario de salida una hora más tarde que la señalada como de finalización para la generalidad de la plantilla en los cuadros horarios que se publiquen en los distintos centros de la Empresa.

* Asimismo, la actividad de recepción de vehículos en los talleres implicará, para los que la lleven a cabo, dar servicio a clientes una hora antes y una hora después del comienzo y finalización del horario que se prevea en cada centro.

En ambos supuestos se realizará decalando el horario de ese personal por el tiempo indicado (1 hora).

* Igualmente, para el personal adscrito a la actividad de almacén se establece el horario de salida una hora más tarde que el previsto con carácter general para ese área en cada Centro. Este horario se cubrirá con dos personas por Centro como máximo, que verán alterado su horario de entrada en el mismo tiempo. Previamente a la adopción de esta medida se agotará la vía de la voluntariedad.

c) Distribución irregular de la jornada.

La Dirección de la Empresa, cuando existan razones organizativas o de producción, originadas por crestas de trabajo, necesidades estacionales, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá establecer jornadas irregulares, cuya duración respetará los límites legales de derecho necesario y de la jornada anual pactada en este Convenio, respetando las siguientes limitaciones:

1. Jornada máxima diaria de lunes a viernes: 10 horas.
2. Preaviso mínimo (por escrito): 24 horas de antelación.
3. Nº máximo de horas/empleado a realizar bajo este régimen: 60 horas/año.

Puntualmente y con carácter excepcional, podrá quedar excluido de este régimen, aquel trabajador que, previo aviso y justificación, y el informe favorable de la Representación de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa así lo considere.

El pago de estas jornadas irregulares se realizará como si de jornadas normales se tratase, por lo que la aplicación de la jornada irregular no implicará, por tanto, variación alguna en la forma de retribución ordinaria.

El disfrute compensatorio de los días y horas no laborables por adecuación de jornada se fijarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección, teniendo en cuenta, igualmente, las estacionalidades y periodos de baja actividad. Dicho disfrute se realizará por días enteros siempre que existan horas acumuladas suficientes. Caso contrario se disfrutarán fracciones de días de mutuo acuerdo dirección-trabajador.

*La realización de inventarios se realizará igualmente aplicando este criterio de distribución irregular de la jornada, del mismo modo que los cierres contables/informáticos mensuales y anuales.

ARTÍCULO 7º - RÉGIMEN MÍNIMO DE SÁBADOS

1º.- Personal de Taller, Almacén y Administración.- El personal de estas áreas trabajará un sábado de cada cuatro con carácter recuperable, en las siguientes condiciones:

a) En todos los talleres se definirá un módulo mínimo que se completará con el personal de los centros grandes si fuere necesario, y que será elegido por la Dirección en función de las características más idóneas.

Se fija el siguiente módulo mínimo para centros pequeños exclusivamente:

Un responsable cualificado de taller.

Dos operarios.

b) En los Talleres donde se considere innecesario el que acuda $\frac{1}{4}$ de la plantilla para cubrir adecuadamente el Servicio al cliente o bien por prever falta de trabajo en la jornada del sábado, se podrá articular la recuperación de dichas horas de lunes a viernes, dejando el servicio

mínimo que la Dirección considere indispensable y eximiendo al personal restante de la obligación de acudir esa jornada del sábado, el cual recuperará las horas correspondientes dentro del mes natural, salvo que por aplicación del artículo anterior en su apartado C, se decida su recuperación en otro momento.

2º.- Fuerza de Ventas

- a) Para el personal que compone la plantilla de ventas (a 30.06.2005), se mantiene la siguiente redacción:

La fuerza de ventas trabajará un sábado de cada dos, quedando en servicio el cincuenta por ciento de la plantilla.

La recuperación de estas horas se efectuará al final de la jornada, repartiéndolas al igual entre el resto de los días de la semana.

Cada centro de trabajo, y en función o no de la necesidad de apertura, podrá, a juicio de la Dirección, abrir los sábados por la tarde. Estas horas trabajadas en la tarde del sábado serán consideradas como de jornada, en cuyo caso se descansará bien otra mañana de sábado, bien el lunes completo o bien en cualquier otro momento que de mutuo acuerdo Dirección y trabajador establezcan.

Este sistema que afecta a la fuerza de ventas podrá variarse si la dureza del mercado así lo exigiese.

Este acuerdo no implicará reducción de la jornada laboral para ningún empleado de las distintas áreas de la Empresa.

La Dirección arbitrará siempre los medios necesarios para facilitar esta cobertura.

- b) En aquellos centros de trabajo donde pudiera ser comercialmente interesante, el sábado se considera, a partir del 30.06.2005 y para el personal que ingresare en el área de ventas con posterioridad a dicha fecha, como una jornada ordinaria más. Así pues trabajarán el día completo de lunes a sábado, adecuando la jornada máxima anual pactada a este régimen, bien mediante la aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.c), bien en el momento de pactar el calendario anual o mediante cualquier otra fórmula que trabajador y Dirección acuerden.

ARTÍCULO 8º - GUARDIAS Y ACCIONES COMERCIALES

1º.- Con el fin de proporcionar la más amplia cobertura en el servicio a clientes, se considerará necesaria la presencia de un número de efectivos para servicios de guardia en los siguientes casos:

- a) Puentes y días especiales.
b) Operaciones "puertas abiertas" y otras acciones promocionales, preparación y lanzamiento de nuevos productos...

Con idéntico criterio podrán realizarse los servicios de patrulleros de fin de semana y el servicio de ayuda en carretera.

Si la participación en la guardia voluntaria implicase la realización de horas extraordinarias, el personal afectado disfrutará el tiempo equivalente de descanso con su correspondiente incremento en un 50%.

Domingos mañana: como compensación a la prestación voluntaria de estos servicios en la mañana del domingo se establece la cuantía de 52,59 euros, pudiendo, no obstante, el trabajador afectado, optar por el disfrute del descanso compensatorio señalado en el párrafo anterior. El mismo criterio se aplicará para la prestación voluntaria de servicios en días festivos.

2º.- En la hipótesis excepcional de ausencia de voluntarios para la cobertura de un servicio de guardia en los términos indicados en el número anterior, y cuando las necesidades del mercado lo aconsejen, la Dirección podrá designar un número limitado de efectivos para la prestación de tales servicios.

Dicho número, salvo supuestos excepcionales, no superará los módulos fijados por el artículo 7 de este Convenio para la cobertura del servicio a clientes en sábado.

En el supuesto aquí contemplado y como compensación al mismo, el personal que participe en una guardia obligatoria disfrutará el tiempo equivalente de descanso.

ARTICULO 9º- HORAS EXTRAORDINARIAS

En esta materia se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

Estas horas se compensarán de acuerdo con la legislación vigente.

A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir el salario fijo anual de las Tablas del Convenio, la mejora voluntaria y el complemento de antigüedad por las horas de trabajo efectivo estipuladas en el artículo 6.a).

ARTÍCULO 10 - VACACIONES

1º.- Para todo el personal el número de días de vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales 26 serán laborables de lunes a sábado y 4 domingos.

El derecho al disfrute se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa, computándose dicho derecho desde la fecha de incorporación a la plantilla hasta el primer día 15 de Agosto del año correspondiente.

2º.- Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en la época de verano (julio, agosto o septiembre), bien con el cierre total del centro de trabajo, o por turnos que se establezcan en el período indicado, siendo a estos efectos independientes unos centros de otros.

La expresión “preferentemente” que antecede, supone que normalmente las vacaciones colectivas se disfrutarán en las fechas indicadas, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a cualquiera de las actividades de la empresa, u otras posibles causas graves, se comunicará con una antelación mínima de treinta días a la representación de los trabajadores el cambio de fechas que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo.

Cuando la Dirección de la Empresa optara por el establecimiento de turnos en el período señalado, éstos quedarán sujetos al régimen siguiente:

- a) Se configurarán de tal modo que en cada turno se garantice la necesaria y correcta atención del servicio a clientes. Como criterio de referencia, en cada turno trabajarán, al menos, dos tercios de la plantilla, encontrándose el tercio restante de vacaciones. La óptima cobertura podrá verificarse con personal procedente de cualquiera de los centros con que la empresa cuenta.
- b) La adscripción a los turnos de los trabajadores se hará de modo rotativo para cada año.

3º.- No obstante lo previsto en el párrafo segundo, fuera del período indicado de julio, agosto o septiembre, podrán disfrutarse las vacaciones anuales de forma ininterrumpida o fraccionada por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

4º.- El Calendario de vacaciones se publicará para cada centro de trabajo con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, señalándose el nº de trabajadores presentes en cada uno de los turnos. Se considera como fecha límite para la publicación del mismo el 30 de abril del año correspondiente

5º. Inicio de las vacaciones en situación de IT anterior

Para el supuesto de que un trabajador incurso en un proceso de Incapacidad Temporal no pudiera, por este motivo, iniciar las vacaciones en la fecha fijada, existirá la posibilidad de disfrutarlas en un momento posterior dentro del año natural. Si no fuera posible, podrá disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente.

En cualquier caso, para el disfrute de las vacaciones pendientes por este motivo se estará a lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo y a la presentación en plazo de los correspondientes partes de baja, alta y confirmación.

6º Maternidad y vacaciones

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral y, en concreto al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción.

TÍTULO TERCERO.- RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- INGRESOS Y ASCENSOS

Los ingresos y ascensos se basarán en las necesidades de la plantilla y en los principios fundamentales de aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

1º.- Ingresos: La contratación de nuevos trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en esta materia. Asimismo, la Dirección, en los términos previstos por la normativa laboral aplicable, informará a los Comités de Empresa de los contratos de duración determinada que se celebren.

2º.- Contratos de duración determinada: En este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Madrid, por lo que los contratos eventuales que se celebren podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

3º.- Ascensos: Los ascensos para la cobertura de las vacantes que se produzcan en la Empresa y que a juicio de la Dirección no tengan el carácter de amortizables, quedarán sujetas al régimen siguiente:

- a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen supervisión sobre otros empleados, mando o relación de confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.
- b) Para puestos de trabajo distintos a los anteriores, la Empresa podrá establecer sistemas de selección interna donde se tomen como referencia la titulación requerida para el puesto, el conocimiento que de éste se tuviera, el historial profesional de los aspirantes, y la superación por éstos, de modo satisfactorio, de las pruebas que al efecto se determinen. Adjudicándose el ascenso, en estos casos, y en idénticas condiciones de idoneidad, al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa.

En este supuesto, los Representantes de los Trabajadores, dentro de su ámbito de competencia ejercerán la labor de vigilancia que les corresponda de acuerdo con la legalidad vigente, notificando la Dirección los cambios de categoría que se produzcan al Comité de cada centro de trabajo.

3º.- Niveles: Las progresiones salariales dentro de una categoría o puesto de trabajo serán determinadas por la Empresa teniendo en cuenta, como criterios preferentes para ello, la aptitud del productor, su rendimiento profesional, y la calidad general de su trabajo.

ARTÍCULO 12 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional queda establecida tal y como recogen las tablas salariales que se incluyen como Anexo al texto del presente Convenio.

La clasificación profesional recogida en las citadas tablas es meramente enunciativa, no estando, por tanto, obligada la Empresa a tener cubiertas todas las categorías mientras la organización del trabajo y las necesidades de la empresa no lo requiriesen.

Salvando las necesarias adaptaciones a las peculiaridades organizativas de la Empresa en cada momento, a efectos de interpretación en cuanto a definición de las categorías, podrá acudirse a lo previsto en los Anexos I y II de la Ordenanza para las Industrias Siderometalúrgicas.

ARTÍCULO 13 - PERIODOS DE PRUEBA

El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso se fija en:

- a) Seis meses para el grupo profesional de técnicos titulados.
- b) Tres meses para los demás trabajadores, con excepción de los no cualificados, cuyo período de prueba será de un mes.

Durante dicho periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión de lugar a indemnización.

Transcurrido el período de prueba correspondiente, el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla de la Empresa, si ésta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrir el período de prueba citado anteriormente.

Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio, percibirán íntegramente desde el primer día de su incorporación, la remuneración fijada en el mismo.

En los casos de ascensos o cambio de puesto, se podrá establecer también un período de prueba en los nuevos puestos o categorías, en los mismos términos que los previstos para el personal de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador ascendido no superase este período, quedará en su categoría y remuneración anterior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo.

ARTÍCULO 14 - RENDIMIENTOS

El cumplimiento de los trabajos asignados al personal supone la obtención de un rendimiento individual, que vendrá determinado por las siguientes bases:

- a) Los tiempos codificados que se aplican oficialmente por la Empresa y que estén recogidos en los libros de "Tiempos de Facturación y Operaciones Codificadas de Reparaciones".
- b) Los tiempos establecidos por el estudio de los peritos y técnicos responsables de las distintas actividades de la Empresa, cuando se trate de trabajos con tiempos no codificados. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto por la legislación vigente aplicable.
- c) Las condiciones acordadas como mínimas y que con relación al puesto de trabajo se hayan convenido con el productor. En defecto de pacto, se considerarán condiciones mínimas los resultados y rendimientos medios de los ocupantes de un mismo puesto en condiciones de homogeneidad.

Estas bases regirán siempre que no medie motivo de fuerza mayor que impida su aplicación, o causas suficientes que justifiquen su modificación.

ARTICULO 15.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Se considerarán como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro las siguientes:

- a) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.- Se estará en este caso a lo que las partes convengan.
- b) Necesidad derivada de la organización del trabajo o de un mejor aprovechamiento de las aptitudes del trabajador.- En este caso, la categoría y nivel salarial dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación económica consolidada que el trabajador tuviera anteriormente.
- c) Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.- Todos aquellos productores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o cualquier enfermedad que impliquen reducción de sus facultades físicas o intelectuales, vean disminuida su capacidad para el trabajo, ocuparán los puestos más aptos que existan vacantes en la organización en relación a sus condiciones. En estos casos la categoría y retribución serán las correspondientes al nuevo puesto.
- d) Por sanción disciplinaria.- Se estará a lo previsto en esta materia por la normativa laboral aplicable.

En cualquiera de estos supuestos, salvo que se trate de horarios especiales no contemplados en los cuadros horarios generales de los diferentes centros de la empresa, el trabajador quedará automáticamente adscrito al horario del Centro o al horario de la actividad al que sea asignado, sin que esto pueda ser considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 16 - RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS

1º.- Modalidades:

Con independencia de las previstas en la legislación vigente y en concreto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que se regirán por sus propias normas, se acuerda el estable-

cimiento de las modalidades de excedencia y condiciones particulares que a continuación se señalan, atendiendo a la obligatoriedad o no de su concesión por parte de la Empresa, la causa que la motiva y el tiempo a que se extienda.

- a) Excedencia de concesión voluntaria.- Podrá solicitarla cualquier productor con al menos tres años de antigüedad en la Empresa, especificando los motivos y finalidad de su petición.

El tiempo de duración de este tipo de excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.

No obstante, en casos de excepción y atendiendo a las circunstancias especiales apreciadas por la Empresa, podrá concederse una prórroga de un año más.

- b) Excedencias de concesión obligatoria.- Será obligatoria la concesión de la excedencia y podrá solicitarla cualquier productor con al menos tres años de antigüedad en la Empresa, en los siguientes supuestos:

Cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios o salud, apreciados por la Empresa. En este caso su concesión será obligatoria por una sola vez, y su duración no será superior a un año. No obstante, en estos supuestos se podrá dar una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cinco años desde la primera.

- c) Excedencia forzosa para el desempeño de cargo público o sindical: Cuando el productor la solicite para el desempeño de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que dure el cargo que se le confió.

2º.- En todo caso, el número total de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 3% de la plantilla de la Empresa.

3º.- Procedimiento y condiciones para la petición de excedencia.

La petición se efectuará siempre mediante escrito remitido a la Dirección, que el trabajador entregará a su superior jerárquico inmediato.

Dicha petición deberá realizarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la situación de excedencia. En cualquier caso la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto, excepción hecha de lo dispuesto en el Artículo 46.1 y 46.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá realizarse por escrito. Una vez recibida esta petición por la Dirección, antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos, para readmitir al productor en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el productor renuncia a todos los derechos.

ARTICULO 17 - CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CULTURAL

La Empresa organizará cursillos de Formación Profesional y Cultural, así como de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente al Comité, de Empresa con la debida antelación sobre el contenido y desarrollo de los mismos; pudiendo el Comité presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

ARTÍCULO 18 - FALTAS Y SANCIONES

Se aplicará lo dispuesto en esta materia en El Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal.

En materia de prescripción se estará a lo dispuesto en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO CUARTO.- RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 19 - CONCEPTOS SALARIALES

- a) Salario fijo: Será el que para cada categoría y nivel se indica en las Tablas Salariales correspondientes, adjuntadas como Anexo I al texto del presente Convenio.
- b) Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de 30 días de salario fijo a que se refiere el apartado a) del presente artículo y del complemento de antigüedad y mejora, en su caso, para todos los empleados a quienes corresponda por tener más de un año de antigüedad en la Empresa. Al personal con menos de un año se le abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán conjuntamente con las nóminas ordinarias de Junio y Diciembre.

- c) Retribución variable Taller y Almacén: La prima de producción se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento adjunto al presente texto como Anexo II.
- d) Comisiones: la Fuerza de Ventas percibirá comisiones sobre las ventas efectivamente realizadas de acuerdo con los sistemas previstos para ello en función de las características del mercado y diseñados por la Empresa.

El cambio de sistema requerirá informe previo no vinculante de la Representación de los Trabajadores.

- e) Plus de cabina: Quedan unificados para los centros de trabajo con áreas de carrocería los distintos pluses que se venían devengando como de toxicidad en un plus denominado "Plus de Cabina", que se pagará por hora de permanencia en la cabina de pintura en la cuantía de 0,82 euros la hora.

TÍTULO QUINTO.- PERCEPCIONES NO SALARIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 20 - CONCEPTOS EXTRASALARIALES

- a) Compensación por enfermedad común o accidente no laboral : En el caso de enfermedad común o accidente no laboral debidamente justificados con los oportunos partes de baja y alta, la Empresa abonará desde el 4º día de baja inclusive, como gratificación compensatoria, la diferencia entre lo que corresponde por prestación a cargo de la Seguridad Social y el importe bruto de los conceptos retributivos correspondientes a salario fijo (artículo 19.a), mejora voluntaria y complemento de antigüedad.

Igualmente, como gratificación compensatoria se mejoran las previsiones legales en los siguientes términos:

- * Primera enfermedad del año: la Empresa abonará desde el primer día de baja inclusive, como gratificación compensatoria, la diferencia entre lo que corresponde por prestación a cargo de la Seguridad Social y el importe bruto de los conceptos retributivos correspondientes a salario fijo (artículo 19.a), mejora voluntaria y complemento de antigüedad.
- * Segunda enfermedad y siguientes (excluidas las "recaídas" prescritas por el facultativo de la Seguridad social consecuencia de otra enfermedad anterior): los tres primeros días de baja se abonará el 50% del salario fijo, mejora y complemento de antigüedad, ya sea el segundo período de enfermedad u otro que acontezca en el año.

Compensación por accidente laboral: siempre que el mismo no sea consecuencia del uso indebido o no uso de los medios de protección puestos a disposición del trabajador, se abonará desde el primer día de la baja, como gratificación compensatoria, la diferencia entre lo que corresponde por prestación a cargo de la Seguridad Social y el importe bruto de los conceptos retributivos correspondientes a salario fijo, mejora voluntaria y complemento de antigüedad consolidado citados arriba. En todo caso, para la percepción del citado complemento será preciso el cumplimiento de la normativa preventiva de la empresa.

Queda entendido igualmente que ambos complementos no se abonarán si no se presentó el documento oficial de baja dentro del plazo legal.

En caso de que, por orden de la Empresa, sea visitado el enfermo y éste se encuentre ausente de su domicilio o en actividades incompatibles con su estado, perderá automáticamente el derecho a esta gratificación compensatoria desde la fecha de la visita.

Para evitar esta contingencia, los enfermos o accidentados deberán comunicar anticipadamente al superior jerárquico inmediato, por teléfono o en la forma que crean conveniente, las horas y los motivos por los que forzosamente estarán ausentes.

Para aquellos trabajadores que cobren las retribuciones variables previstas en el Artículo 19 c) del vigente Convenio, la Dirección de la Empresa, previo informe de los Representantes de los Trabajadores podrá, en los casos que considere oportuno y a partir del primer día del cuarto mes de la baja, abonar una gratificación compensatoria que podrá alcanzar como máximo la diferencia entre lo que corresponde por prestación de la Seguridad Social y el importe neto de los conceptos retributivos a), y c) del citado Artículo 19 y del complemento de antigüedad y mejora, en su caso.

b) Ayuda escolar: La Empresa concederá para el presente Convenio a los hijos de sus productores comprendidos entre los 3 y los 16 años de edad, ambas edades inclusive, una "Ayuda Escolar" a abonar de una sola vez en la nómina de agosto, cifrada en 78,80 euros brutos.

La percepción de la citada ayuda escolar comenzará o finalizará en el momento en que se cumplan las edades previstas en Convenio para ello. Tomándose como referencia para ese momento, el mes de septiembre del año de que se trate.

ARTÍCULO 21 - COMEDORES SOCIALES

Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los centros de trabajo a precio económico, se mantendrán los comedores sociales actualmente en funcionamiento en los centros de trabajo de Avda. de Burgos, 93 y carretera de Andalucía, kilómetro 9,200.

Para los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo sin comedor propio se establecerá la oportuna "ayuda a comida".

ARTÍCULO 22 - CRÉDITOS

La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan. El préstamo para adquisición de vivienda será de 3.365,67 euros en las mismas condiciones que se vienen realizando.

Se establece la posibilidad de concesión de un segundo préstamo, en número limitado, por razones fundamentadas y en función de las disponibilidades de cada momento, a aquellos trabajadores que hubieran disfrutado de un préstamo anteriormente y cuando hayan transcurrido al menos, diez años desde la concesión del primero.

ARTICULO 23 - SEGURO DE VIDA

Durante todo el período de vigencia de este Convenio, la Empresa continuará contratando un seguro de vida colectivo que cubra muerte, gran invalidez, Invalidez Permanente Absoluta e Invalidez Permanente Total.

El capital asegurado será de 6.010,12 euros; siendo el doble en caso de muerte por accidente, y triple en caso de que la muerte se produzca por accidente de tráfico.

Tendrán derecho a este seguro los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de la Empresa y al ámbito personal del presente Convenio en el momento de producirse el hecho causante. A estos efectos se considerará como fecha del hecho causante el día del fallecimiento para los casos de muerte y la fecha de la Resolución o Sentencia en la que los organismos competentes hayan realizado la declaración de alguno de los grados de invalidez antes señalados.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Compañía Aseguradora abonará el capital garantizado en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente a:

- a) El cónyuge y descendientes por partes iguales entre todos ellos.
- b) Ascendientes de primer grado, por partes iguales entre ellos.

- c) Los demás herederos legales en la misma proporción que los beneficiarios anteriormente señalados, y en defecto de ellos.

El trabajador podrá realizar la designación de beneficiarios distintos a los indicados, o modificar el orden de prelación propuesto, mediante comunicación escrita fehaciente a la Compañía Aseguradora.

ARTÍCULO 24.- SERVICIO DE PREVENCIÓN

En esta materia se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.
Desde 1.999 RENAULT RETAIL GROUP MADRID tiene concertado este Servicio con Asepeyo.

TÍTULO SEXTO.- COMITÉ INTERCENTROS Y COMISIÓN MIXTA

ARTÍCULO 25 - COMITÉ INTERCENTROS

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la forma y condiciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, siendo sus funciones negociar con los Representantes de la Dirección de la Empresa las cuestiones que afectan al personal de más de un centro de trabajo, excepto en la negociación del Convenio Colectivo, en que se estará a lo dispuesto en el citado Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros tendrá un número máximo de cinco componentes, repartiéndose, los puestos a cubrir, proporcionalmente dentro de la Empresa, al número de trabajadores pertenecientes a cada uno de los colegios electorales de Técnicos-Administrativos y Especialistas-No cualificados.

ARTÍCULO 26 - COMISIÓN MIXTA

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y su interpretación, cuando proceda, se constituye una comisión mixta integrada por 4 Representantes de la Empresa y 4 Representantes de los Trabajadores.

TÍTULO SÉPTIMO.- NORMATIVA SUPLETORIA

ARTÍCULO 27 - DERECHO SUPLETORIO

Cualquier materia no tratada en este Convenio se regirá por las disposiciones legales vigentes al respecto.

TÍTULO OCTAVO.- INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 28.

Para el año 2010, las Tablas de Salario Fijo se verán incrementadas en el 1,25% con efectos 1 de enero de 2010.

Cláusula de garantía del poder adquisitivo: Si a 31 de diciembre el IPC real acumulado del año 2010 superase el incremento pactado (1,25%), se realizará una actualización de Tablas con efectos 1 de enero de 2011.

Para el año 2011, las Tablas de Salario Fijo actualizadas conforme se indica en el punto anterior, se verán incrementadas en el 2%.

Cláusula de garantía del poder adquisitivo: Si a 31 de diciembre el IPC real acumulado del año 2011 superase el incremento pactado (2%), se realizará una actualización de Tablas con efectos 1 de enero de 2012.

Para el año 2012, las Tablas de Salario Fijo se verán incrementadas en el 2,2% con efectos 1 de enero de 2012.

Si a 31 de diciembre del 2012 el IPC real acumulado de dicho año 2012 superase el incremento pactado, se realizará una actualización de Tablas con efectos 1 de enero de 2013.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

I. Régimen transitorio del complemento de antigüedad

El personal que hubiere ingresado en la empresa antes de DICIEMBRE 98, continuará percibiendo el complemento de antigüedad según las Tablas que se adjuntan como Anexo II con el límite de 25 años de antigüedad. Las categorías no incluidas en dicho Anexo conservan como complemento de antigüedad consolidada las cantidades que vienen percibiendo desde la mencionada fecha (diciembre 98).

Cada cuatrienio comenzará a devengarse en el mes en que se cumpla.

Para el personal que ingresare en la empresa a partir de la firma de aquél Convenio no le será de aplicación este concepto retributivo.

II. Descansos por antigüedad

Únicamente para los trabajadores en plantilla en fecha 1 de enero de 2.001 se mantendrá a título personal, el derecho a disfrutar de un día adicional de descanso a los cinco años de antigüedad efectiva y de un segundo día de descanso si dicha antigüedad fuera superior a diez años.

El disfrute de estos descansos se hará de acuerdo con la Dirección de la empresa y respetando en cualquier caso las necesidades organizativas del trabajo.

III. Ayuda a hijos Minusválidos de los trabajadores

Los trabajadores que a 1.1.2001 vienen percibiendo este concepto lo conservarán como condición ad personam, en los términos siguientes:

57,10 euros brutos durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada la minusvalía del hijo por las autoridades sanitarias y hasta los cuarenta años de edad inclusive.

ANEXO I	REGIMEN ESPECIAL DISFRUTE DE VACACIONES
ANEXO II	PRIMA PRODUCCION TALLER
ANEXO III	PRIMA ALMACEN
ANEXO IV	PLAN DE IGUALDAD
ANEXO V	PROTOCOLO ACOSO
ANEXO VI	TABLAS SALARIALES

ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

ANEXO I.- Régimen especial para el disfrute individual de vacaciones de RENAULT RETAIL GROUP MADRID

Se establece una Bolsa Especial Vacaciones para la óptima cobertura del servicio clientes en el periodo estival.

La existencia de esta Bolsa supondrá primar económicamente a aquellos empleados que, a petición de la empresa y por necesidades de la organización del trabajo, pasen voluntariamente, previo acuerdo con la Dirección, a disfrutar sus vacaciones en los periodos que a continuación se indican:

• Del 1 de febrero al 31 de marzo	72,12 euros brutos/semana
• Del 1 de abril al 30 de junio	48,08 euros brutos/semana
• Del 2 de octubre al 30 de noviembre	72,12 euros brutos/semana

Las cantidades indicadas se abonarán por cada semana completa desplazada del periodo considerado como de vacaciones principales. A los efectos de este régimen se consideran vacaciones principales aquellas que disfruta la mayoría de la plantilla, ininterrumpida y preferentemente en verano, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del Convenio Colectivo.

ANEXO II. Retribución variable de taller

I. Masa destinada a prima.

La retribución variable de taller consistirá en el reparto entre todo el personal beneficiario de la misma, del 5 por 100 de la facturación neta mensual de taller; con las particularidades que en este reglamento se describen.

II. Facturación neta de taller

La facturación neta mensual del taller se obtendrá de la siguiente forma:

Facturación a clientes, compañías y garantías de concesión.

- Mano de obra (mecánica, carrocería, pintura y estación de servicio).
- Piezas y material.

Facturación de cesiones externas:

- Mano de obra (mecánica, carrocería, pintura y estación de servicio).

Al tratarse de la facturación neta del taller, tampoco se tomarán en cuenta todos los impuestos, tasas o recargos, tales como el impuesto de valor añadido y cualquier otro existente en la actualidad o que se pueda crear en el futuro por el Estado, Comunidades Autónomas o Corporaciones Locales.

III. Valor del punto general

Se obtendrá de la división de la masa mensual destinada a prima entre el total de puntos reales del personal productivo del mes que se trate.

Los puntos reales resultarán de lo dispuesto en los apartados VI y VII de este reglamento.

IV. Porcentaje de penalización o bonificación del valor del punto general en cada Centro de Trabajo

Viene determinado por la facturación media del personal productivo de cada centro de trabajo y se obtiene de dividir la facturación real de cada mes por la base 100 del mes de referencia con los siguientes límites:

Menor del 80 % de la facturación base 100 Menos el 20 % del valor del punto general.
Mayor del 120 % de la facturación base 100 Más el 20 % del valor del punto general.

Así pues el valor del punto general hallado conforme se expresa en el punto III se verá incrementado o disminuido en función del tanto por ciento que corresponda, resultado de la operación realizada en el párrafo anterior.

V. Recuperación trimestral acumulada

Con el fin de salvar las estacionalidades se establece la posibilidad de recuperar con carácter trimestral la realización acumulada.

Tendrá lugar en marzo (realización del primer trimestre), en junio (realización del semestre), en septiembre (realización de los 9 meses transcurridos) y diciembre (realización total año), y se realizará la misma operación descrita en el apartado III sólo que con datos acumulados para cada uno de los períodos descritos. En ningún caso será negativa y se hallará por la diferencias con lo ya cobrado.

VI. Distribución de la prima

El valor del punto obtenido en cada centro de trabajo se aplicará a cada productivo en proporción a los puntos asignados a su categoría profesional, de acuerdo con el cuadro recogido en el apartado VII.

Dado que este sistema de retribución se basa en las horas efectivamente trabajadas, lo que implica presencia real de los beneficiarios, de aquellos puntos se descontarán las ausencias que por cualquier causa tuviera en el mes cada perceptor; con la única excepción de los permisos retribuidos a que alude el artículo 37.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Únicamente cuando la ausencia venga determinada por participar el trabajador en cursos de formación establecidos por la empresa, la ausencia se entenderá retribuida, abonándose la cantidad variable que corresponda por ese tiempo al margen de la masa general a repartir.

Asimismo, se sumarán los puntos correspondientes a las horas extraordinarias del personal productivo exclusivamente (especialistas y oficiales 1ª, 2ª y 3ª).

La equivalencia en puntos por hora a sumar o restar a los inicialmente asignados a cada categoría se encuentra recogida igualmente en el citado apartado VII.

VII. Tablas de asignación de puntos

En este apartado se recogen los puntos atribuidos a las distintas categorías para el reparto unificado de la prima, indicando el coeficiente de aumento por horas extras o de descuento por ausencias al trabajo del personal productivo.

CATEGORÍAS	PUNTOS	COEFICIENTE
Oficiales de 1ª obreros	450	3,01
Oficiales de 2ª	375	2,51
Oficiales de 3ª	300	2,01
Especialistas	300	2,01
Peones	250	1,68

VIII. Cambio de puesto o actividad

En el caso de que la empresa por razones técnicas u organizativas trasladase a algún trabajador, definitivamente, de un puesto de trabajo con retribución variable a otro puesto que no la tuviera, se respetará como "prima congelada" la media de lo que hubiera percibido como retribución variable de taller en los tres meses anteriores al momento del cambio de puesto. Esta prima media será absorbible y compensable por los aumentos salariales que el traslado le pudiera suponer, o por los futuros que le fueran concedidos.

Si el cambio de puesto fuera tan sólo provisional, se le abonará, durante el tiempo que dure esta situación, la retribución variable que durante ese mismo periodo le hubiera correspondido de permanecer en taller.

IX. Cambio de centro de trabajo

En el supuesto de cambio de centro de trabajo, automáticamente pasará a percibir la prima correspondiente al centro de nueva adscripción.

X. Prima de vacaciones

Si bien esta retribución variable está basada en la efectiva realización del trabajo, durante el mes de vacaciones el trabajador percibirá una "prima media" resultante de considerar la retribución variable cobrada en los meses de mayo, junio y julio, con independencia de la fecha en que se disfrutaren efectivamente las indicadas vacaciones anuales. La citada prima media se percibirá en la nómina del mes de agosto.

XI. Personal de Preparación de V.N., V.O., mantenimiento

El personal obrero (peones y especialistas) y los profesionales de oficio (oficiales 1ª, 2ª y 3ª) asignados a la preparación VN, VO o mantenimiento de instalaciones se regirán por un sistema propio basado en la realización de los objetivos inherentes a dicha función.

XII. Incidencias

Por trabajos mal realizados, malos tratos al material y herramientas, falta de productividad, y en general todas aquellas acciones que puedan producir una merma en el correcto trabajo individual, se estará a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

XIII. Facturación base 100.

Este es el dato que arriba se indica para el cálculo de la bonificación o penalización del valor del punto general para cada centro de trabajo en particular.

Se actualizará con fecha 1 de enero de cada año según el incremento del precio de las piezas y mano de obra (datos oficiales suministrados por la Marca). De igual modo se revisará si a lo largo del año estos dos datos se vieran modificados oficialmente por la Marca.

ANEXO III.- Retribución variable de almacén

I.- MASA DESTINADA A PRIMA.- La retribución variable de Almacén consistirá en el reparto entre todo el personal beneficiario de la misma del 0,8% sobre la Facturación Neta Mensual del Almacén de Repuestos.

La cifra de facturación a considerar es la de todas aquellas operaciones de venta que generan margen (red, exterior y taller).

Al tratarse de la facturación neta del Almacén, no se tomarán en cuenta todos los impuestos, tasas o recargos, tales como el I.V.A. y cualquier otro existente en la actualidad o que se pueda crear en el futuro por el Estado, Comunidades Autónomas o Corporaciones Locales.

II.- DISTRIBUCION DE LA PRIMA.- El total de la masa destinada a prima se repartirá entre todo el personal beneficiario, en proporción a los puntos asignados a los diferentes categorías del Almacén, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Categoría	Puntos	Coeficiente corrector
Oficial de Almacén	450	3,01
Almaceneros	375	2,51

El valor del punto general es el resultante de dividir la masa destinada a prima entre la suma de todos los puntos.

De dichos puntos se descontarán, de acuerdo con el coeficiente corrector, las ausencias que por cualquier causa tuviera en el mes cada perceptor; con la única excepción de los permisos retribuidos a que alude el Art.37.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Tan sólo cuando la ausencia venga determinada por participar el trabajador en cursos de formación establecidos por la Empresa, la ausencia se entenderá retribuida, abonándose la cantidad variable que corresponda por ese tiempo al margen de la masa general a repartir.

III.- Porcentaje de penalización o bonificación
ORCENTAJE DE PENALIZACION O BONIFICACION
DEL PUNTO GENERAL EN CADA CENTRO DE TRABAJO

Viene determinado por la facturación media mensual del personal de almacén de cada centro de trabajo y se obtiene de dividir la facturación real de cada mes por la base 100 del mes de referencia, con los siguiente límites:

Menor del 80% de la facturación base 100	Menos el 20% del valor del punto general
Mayor del 120% de la facturación base 100	Más el 20% del valor del punto general.

Así pues el valor del punto general hallado conforme se expresa en el punto II se verá incrementado o disminuido en función del tanto por ciento que corresponda, resultado de la operación realizada en el párrafo anterior.

La cifra de facturación que sirve de referencia para este cálculo, así como la de la llamada base 100 se obtiene de la diferencia entre el total salidas y el total de ventas de cada centro de trabajo.

IV.-RECUPERACION ACUMULADA. - Con el fin de salvar las estacionalidades se establece la posibilidad de recuperar con carácter trimestral la realización acumulada.

Tendrá lugar en marzo (realización del primer trimestre), en junio (realización del semestre), en septiembre (realización de los 9 meses transcurridos) y diciembre (realización total año), y se realizará la misma operación descrita en el apartado III sólo que con datos acumulados para cada uno de los períodos descritos, restando lo cobrado. En ningún caso será negativa.

V.- CAMBIO DE PUESTO O ACTIVIDAD.- En el caso de que la Empresa por razones técnicas u organizativas trasladase a algún trabajador, definitivamente, de un puesto de trabajo con retribución variable a otro puesto que no la tuviera, se respetará como "prima congelada", la media de lo que hubiera percibido como retribución variable de almacén en los tres meses anteriores al momento del cambio de puesto. Esta prima media será absorbible y compensable por los aumentos salariales que el traslado le pudiera suponer o por los futuros que se establezcan.

Si el traslado fuese tan solo provisional, se le abonará durante el tiempo que dure esta situación, la retribución variable que durante ese mismo periodo le hubiera correspondido de permanecer en almacén.

VI.- CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO.- En el supuesto de cambio de centro de trabajo, automáticamente pasará a percibir la prima correspondiente al centro de nueva adscripción.

VII.- PRIMA EN VACACIONES.- Si bien esta retribución variable está basada en la efectiva realización del trabajo, durante el mes de vacaciones, el trabajador percibirá una "prima media" resultante de considerar la retribución variable cobrada en los meses de mayo, junio y julio, con

independencia de la fecha en que se disfrutaran efectivamente las indicadas vacaciones anuales. La citada prima media se percibirá en la nomina del mes de agosto.

VIII.- FACTURACION MEDIA POR EMPLEADO ALMACEN. BASE 10 - Este es el dato que más arriba se indica para el cálculo de la bonificación o penalización del valor del punto general para cada centro de trabajo en particular.

Se actualizará con fecha 1 de enero de cada año según el incremento del precio de las piezas (datos oficiales suministrados por la Marca). De igual modo se revisará si a lo largo del año el precio de las piezas se viera alterado oficialmente por la Marca.

ANEXO IV.- PLAN DE IGUALDAD DE GENERO

INTRODUCCIÓN

Tan cierto como que hoy en día nadie en su sano juicio se atrevería a decir que la mujer es inferior al hombre, es que la igualdad existente no alcanza todos los ámbitos y es por tanto insuficiente.

Los logros obtenidos en materia de igualdad entre hombres y mujeres durante el pasado siglo son innegables. La paridad entre ambos sexos se pone de manifiesto de especial manera en el número de mujeres y hombres que todos los años acceden a las Universidades, pero lo más destacable de este acceso masivo de la mujer a la formación es que el fin último que realmente se persigue es la incorporación al mercado laboral como profesionales en aquellas disciplinas para las que se han formado. "Los estudios" han dejado de ser un elemento ornamental en la mujer.

Pese a todo, continúan existiendo tres puntos clave en los que se refleja que el cambio en las leyes no lleva necesariamente aparejado el cambio en las costumbres y, que la desigualdad real existe, aunque maquillada:

1. La duplicidad del trabajo.- La mujer que se incorpora al mercado laboral continua asumiendo la totalidad o la mayor parte de la carga domestica.
2. Insuficiente igualdad de oportunidades.- Los puestos de responsabilidad en las empresas se ofertan a todos pero están ocupados mayoritariamente por hombres.
3. La mujer considerada como objeto sexual.- El acoso, las agresiones son un grave problema que afecta a la mujer y que ha viajado con ella del domicilio familiar al centro de trabajo.

La nueva Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres supone un paso mas para convertir en un hecho el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos, dirigiéndose a las Empresas como garantes, en el terreno laboral privado, de la consecución de este objetivo.

Como el resto de empresas pertenecientes al Grupo RENAULT, REAGROUP MADRID, S.A., es pionera en el cambio de cultura empresarial que propicia la ansiada igualdad de género y, ya en su Código Deontológico del año 2003, enuncia como principio fundamental

"el no tolerar ningún tipo de discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo."

Partiendo de esta premisa, y conscientes tanto desde la Dirección de Empresa como desde la Representación de los Trabajadores, que la obtención de una igualdad real supone una tarea constante en la que todos los implicados, mujeres y hombres, con independencia de su puesto de trabajo o grado de responsabilidad dentro de la organización, deben participar de manera activa y positiva, hemos de valorar esta nueva norma entendiéndola como un medio de mejorar el entorno laboral dentro de nuestras organizaciones, lo que sin duda revertirá en ventajas tanto para el trabajador /a como para el empresario.

Mediante este Plan intentaremos en primer lugar, conocer mejor la realidad de nuestra organización, revisando los mecanismos existentes que venimos aplicando para garantizar la igualdad plena de los trabajadores y trabajadoras, y estableciendo otros nuevos, los que sean necesarios para alcanzar nuestro objetivo final, favorecer y consolidar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

SITUACIÓN REAL DE NUESTRA PLANTILLA

El primer paso para efectuar este Plan es conocer la situación real sobre la que tenemos que trabajar. Para ello hemos tomado los datos de plantilla pertenecientes al mes de junio 2007, que son los siguientes:

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
MANDOS superiores	22	85	4	15	26
MANDOS intermedios	63	87	10	13	73
Personal de TALLER	218	99.6	1	0.4	219
ADMINISTRATIVOS	18	40	27	60	45
COMERCIALES	59	81.9	13	18.1	72

A la vista de estas cifras el desequilibrio entre hombres y mujeres dentro de nuestra organización parece obvio, pero es necesario meter dentro del contexto del sector y también del contexto social estos datos para poder hacer un análisis real.

Veamos por categorías.

No hay duda de que los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por varones. Tanto mandos superiores como intermedios superan en número al de mujeres de esas categorías.

Sin duda el tipo de actividad de la propia empresa en el sector del automóvil ha sido el primer condicionante histórico para esta desproporción. Hoy día los puestos de responsabilidad son ocupados por personal cualificado con independencia del sexo, que se incorporan a la empresa como mandos intermedios para una vez adquirida la experiencia suficiente lanzarse a la Dirección de los distintos Departamentos.

Respecto al personal obrero el problema es otro bien distinto. La desproporción entre mujeres y hombres es extrema, hay una sola mujer en plantilla desempeñando ese tipo de actividad pero en este caso poco podemos hacer desde aquí, puesto que el autentico problema es cultural. Las mujeres aún tienen poco interés por profesiones que tradicionalmente han sido masculinas, como es el caso de los mecánicos de automóviles y resulta extremadamente difícil contratar mujeres en un sector en el que no hay mujeres con formación.

El caso del personal dedicado a la venta es similar al anterior. Vendemos automóviles, un producto tradicionalmente masculino pero sobre el que hoy en día nadie se cuestiona la figura de la mujer, como usuaria, técnica, comercial..., pero lo cierto es que no se reciben suficientes candidaturas de mujeres interesadas en ocupar estos puestos.

Por último, el personal administrativo esta formado por una mayoría de mujeres. Es un tipo de actividad que hace algo menos difícil la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo por el tipo de jornada. En nuestro caso particular es una muestra de la total ausencia de discriminación por razón de sexo a la hora de incorporar personal a nuestra plantilla.

MEDIOS CON LOS QUE CUENTA LA ENTIDAD PARA PROCURAR LA IGUALDAD

La Dirección de la Empresa y todos sus empleados están sujetos a un decálogo de normas de actuación recogidos en:

✓ Código Deontológico del Grupo RENAULT (2003) ,

“El Grupo tiene como principio no llevar a cabo ninguna discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo y, en particular, contratar a su personal en función de sus propias cualidades. Tratar a todos con dignidad y con un total respeto hacia su vida privada.”

✓ Declaración relativa a los derechos sociales fundamentales del Grupo RENAULT (2004), “RENAULT tiene como principio no practicar ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales y, en particular, se compromete a contratar a las mujeres y a los hombres en función de sus cualidades, tratando a cada uno de ellos con dignidad, sin discriminación de ningún tipo y respetando su edad, origen, social, situación familiar, sexo, orientación sexual, minusvalía, opiniones políticas, sindicales y religiosas, y su pertenencia o no pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, nación o raza”

****MEDIDA Propuesta:** Publicitar nuevamente entre los empleados / as estos documentos.

OBJETIVO 1: Equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la empresa.

****MEDIDAS propuestas:** Sin entrar en un sistema de cuotas, se aplicará la discriminación positiva de la mujer, en los supuestos de contratación de personal en aquellos sectores donde su representación sea inferior a la de los hombres, siempre teniendo como referencia el principio de igualdad en las características de las candidaturas propuestas.

La misma medida de discriminación positiva será de aplicación y en iguales términos para paliar el desequilibrio existente en los puestos de responsabilidad.

Formación e información dirigida a Mandos Superiores y Directores. Entrega de documentación escrita. (Guía para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa).

OBJETIVO 2: Igualdad en materia de retribución

****MEDIDAS propuestas:** La Representación de los Trabajadores y la Dirección de la empresa dentro del marco de la negociación colectiva establecerán para el conjunto de hombres y mujeres una jornada laboral anual única así como unas categorías profesionales con un salario idéntico para todos los empleados / as.

Tanto la jornada como la retribución deberá ser conocida por todos los empleados para lo cual, además de su publicidad en tabloneros de anuncios, se hará entrega de la documentación necesaria a todos los trabajadores / as de nueva incorporación asegurando la máxima transparencia y publicidad.

OBJETIVO 3: Ordenación del tiempo de trabajo

*****MEDIDAS propuestas:**

- Posibilidad de estudio individualizado de duración y distribución de jornada para adaptar la vida familiar y profesional del trabajador /a que acredite esta necesidad.
- Posibilidad de acumular en jornadas completas la hora de ausencia diaria para lactancia de hijos menores de 9 meses.
- Estudio individualizado de duración y distribución de jornada para adaptar la vida familiar y profesional del trabajador /a que acredite esta necesidad.
- Posibilidad de reducir la jornada laboral entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- Permiso de paternidad de 2 + 13 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- Posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales fuera del permiso de maternidad y de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia

OBJETIVO 4: Igualdad en materia de promoción interna

En aquellas categorías profesionales que existe subdivisión por niveles, y al determinar estos niveles la retribución, hemos de promover la igualdad de género no solo en lo referente a la categoría profesional sino también a los referidos niveles.

Tomando como referente, al igual que en el resto del presente Plan, los datos de plantilla correspondientes a junio de 2007, la situación es la siguiente:

ANTIGÜEDAD	CATEGORIAS	HOMBRES	MUJERES
AÑOS	OF. ADM. 1ª	15	16
> 25	Niveles 1, 2 y 3	2	3
	Niveles 4, 5 y 6	5	5
Entre 25 y 10	Niveles 1,2 y 3	3	2
	Niveles 4,5 y 6	2	3
< 10 años	Niveles 1, 2 y 3	2	2
	Niveles 4, 5 y 6	1	1
	CORREDOR PLAZA	58	13
> 10	Nivel 1	1	0
	Nivel 2	6	0
	Nivel 3	19	2
<10	Nivel 1	27	7
	Nivel 2	5	4

A tenor de estos datos, es evidente que el género de los trabajadores no ha condicionado la pertenencia a uno u otro nivel dentro de la misma categoría profesional.

*****MEDIDAS propuestas:**

- Continuar aplicando en rigurosos términos de igualdad los criterios pertinentes encaminados a promocionar internamente a los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO 5: Combatir el acoso sexual

El acoso sexual entendido como un problema organizativo dentro de la empresa debe ser objeto de medidas de prevención y de reacción. Se ha de fomentar el trabajo en igualdad entre mujeres y hombres creando un ambiente en el que no tengan cabida conductas susceptibles de ser enmarcadas dentro de ningún tipo de acoso sexual (quid pro quo, ambiental y por razón de sexo).

*****MEDIDAS propuestas:**

- Formación a todos los niveles dentro de la empresa en materias como Educación en Igualdad, Acoso Sexual y Violencia de Género.
- Creación e implantación de un Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual.

El presente Plan será coordinado por la Dirección de RRHH de Reagroup Madrid, S.A. si bien su implantación, seguimiento y evaluación será tarea compartida con la Representación de los Trabajadores.

Anualmente en el marco de los tres Comités de Seguridad y Salud existentes se efectuará una valoración y seguimiento de las medidas propuestas.

ANEXO V.- PROTOCOLO DE ACTUACION EN SUPUESTOS DE ACOSO MORAL Y SEXUAL

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS (INTRODUCCIÓN)

El Código Deontológico del Grupo Renault recoge en su punto 2.1, como uno de los principios rectores del Grupo, el no llevar a cabo ninguna discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo y, en particular, contratar a su personal en función de sus propias cualidades, tratar a todos con dignidad y con un total respeto hacia su vida privada.

Así mismo, la Declaración relativa a los derechos Sociales Fundamentales del Grupo Renault, firmada en octubre de 2004 junto con el secretario general de la FIOM*, tiene como principio no practicar ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales y, en particular, se compromete a contratar a las mujeres y a los hombres en función de sus cualidades, tratando a cada uno de ellos con dignidad, sin discriminación de ningún tipo y respetando su edad, origen social, situación familiar, sexo, orientación sexual, minusvalía, opiniones políticas, sindicales y religiosas, y su pertenencia o no-pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, nación o raza, en conformidad con la convención OIT nº 111.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora y, en virtud de este derecho, Renault Retail Group y la Representación de todos los Trabajadores se comprometen a crear conjuntamente y mantener un entorno laboral donde se respete, entre otros, la dignidad, la libertad sexual, religiosa, moral y política de las personas que configuran esta organización, mostrando un escrupuloso respeto al principio de igualdad establecido en el art. 14 de nuestra Constitución.

El propio Plan de Igualdad vigente en RRG, establece como una de las medidas para combatir el acoso sexual la necesidad de crear un **protocolo de actuación** en estos supuestos.

El referido Protocolo pretende ser la guía para identificar aquellas conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual o moral, con el fin de solventar la situación discriminatoria que se pudiese estar produciendo y de minimizar sus consecuencias para los trabajadores implicados, en el entorno de la empresa, intentando siempre garantizar los derechos de las partes y sobre todo de las víctimas objeto de estas conductas.

2.- FUNCION PREVENTIVA

A modo de prevención desde la Dirección de RRG se fomentarán las siguientes medidas:

- Comunicación: El presente Protocolo deberá ser conocido por todos los integrantes de la empresa.

- Formación: La formación encaminada a sensibilizar a los trabajadores/as sobre el acoso sexual y moral deberá ser incluida dentro de los planes de formación de la empresa y dirigida a la totalidad de la plantilla, especialmente a aquellas personas que tengan personal a su cargo, debiendo informarse a la Representación de los Trabajadores de las referidas acciones formativas.
- Responsabilidad: Es responsabilidad de todos los miembros de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos y dignidad de los demás. En el caso de los mandos, por ser puestos de responsabilidad y contar con personal a su cargo, además han de velar con los medios a su alcance por el efectivo respeto de estos derechos.

3.- CONCEPTOS

➤ ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

Debemos entender por acoso sexual,

“todo comportamiento de carácter sexual, reiterado, no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio”.

De esta definición se desprenden los elementos caracterizadores que han de darse para que se produzca una conducta calificable de Acoso Sexual:

1. Comportamiento de índole o carácter sexual: incluidos contacto físico, conducta verbal y no verbal como insinuaciones, gestos, posturas, exhibición de fotos, tocamientos innecesarios, gestos impúdicos...
2. No consentido por la persona a la que va dirigido y,
3. Que por su reiteración incide negativamente en la situación laboral de la misma.

Dentro de esta definición debemos diferenciar dos formas de acoso sexual:

- a) Por chantaje. Es la formula denominada “quid pro quo” y lleva implícita un abuso de poder. Se manifiesta de superior a subordinado, para que éste se preste a una actividad sexual si quiere conservar o conseguir ciertos beneficios laborales o incluso su puesto de trabajo.
- b) Por intimidación. Es el acoso denominado “entre pares”, donde la conducta de acoso tiene por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de abuso o intimidación.

Debemos entender por acoso por razón de sexo,

“ todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, degradante, adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una denuncia, queja, demanda o reclamación destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.”

✓ ACOSO MORAL

Debemos entender por acoso moral,

“ aquellas prácticas abusivas o de violencia psicológica ejercidas de manera intencionada, reiterada y sistemática, durante un tiempo prolongado en las relaciones personales, dentro del ámbito laboral, consistentes en un trato vejatorio, humillante o descalificador hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquica y anímicamente.”

En estos supuestos es fundamental que dichas prácticas se ejerciten de manera continuada y persistente, dándose comportamientos que por si solos evidencian el acoso moral, como son:

- a) El aislamiento o la prohibición de comunicación.
- b) La violencia verbal.

4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

➤ Aspectos generales

Con independencia de las acciones legales, ya sean Administrativas o Penales, que pueda interponer el trabajador que considere estar padeciendo un supuesto de acoso, Renault Retail Group Madrid, establece el procedimiento interno que se expondrá a continuación para conocer y sancionar en su caso, dichos supuestos.

El referido procedimiento habrá de ser, en cualquier caso, rápido, confidencial y proteger la dignidad de las partes implicadas, tanto de la supuesta víctima como del presunto acosador.

Deberá garantizar la seguridad de la víctima impidiendo la continuación de la presunta situación de acoso, estableciendo a tal efecto las medidas cautelares que se estimen oportunas en cada supuesto concreto.

➤ Inicio del Proceso

La víctima, la Representación de los Trabajadores o un tercero siempre que pertenezca a la empresa, podrán denunciar ante el Departamento de Recursos Humanos, en la figura de su máximo responsable, al presunto agresor de acoso.

La denuncia ha de realizarse por escrito e ir firmada por el denunciante. Únicamente se admitirá la denuncia verbal en los casos en los que sea realizada directamente por la víctima, levantándose acta de sus declaraciones en el propio Dpto. de RRHH para la posterior ratificación por la denunciante, sirviendo este documento como base para la investigación de los hechos.

No se admitirá a trámite ninguna denuncia de acoso que no cumpla las mínimas formalidades anteriormente mencionadas, como medio de protección a la dignidad, a la integridad y al honor de todos los trabajadores/as.

Asimismo, no se admitirán las denuncias de hechos que no puedan ser subsumidos en las definiciones de conductas reflejadas en este protocolo.

➤ Procedimiento

El Dpto. de RRHH y dentro de este la persona/s designada/s al efecto, iniciaran un proceso de investigación de los hechos, realizando cuantos actos fuesen necesarios para el esclarecimiento de los mismos, ya sea la toma de declaración a testigos, examen de pruebas y en cualquier caso, se deberá informar al denunciado de los hechos que se le imputan, quien podrá realizar por escrito las alegaciones oportunas, o en su defecto se levantará acta de sus declaraciones.

Las declaraciones de testigos se recogerán por escrito siendo firmadas y ratificadas por los mismos.

Tanto la supuesta víctima como el presunto agresor pueden, si así lo desean, solicitar la presencia de un Representante de los Trabajadores o de un tercero miembro de la plantilla de su especial confianza, en cualquier momento del procedimiento y para que participe en el mismo.

De darse este supuesto, el Representante de los Trabajadores y/o el tercero interviniente se obligan a guardar secreto de cuantos hechos pudiera tener conocimiento a causa su participación en este proceso, así como de la identidad de las personas implicadas en los mismos, y todo ello con la finalidad de salvaguardar la intimidad y la dignidad de los implicados.

En atención a la especial gravedad del supuesto y en el caso de existir indicios suficientes de la veracidad de la situación de acoso, de manera cautelar la víctima y el presunto causante de acoso, en el supuesto de coincidir en el mismo departamento o centro de trabajo, podrán ser separados, mediante un cambio de puesto o de centro, sin que en ningún caso esto pueda suponer un menoscabo en su situación laboral.

➤ Conclusión

En el plazo máximo de 30 días laborables desde la presentación de la denuncia, el Dpto. de RRHH emitirá un informe sobre los hechos denunciados, donde se expondrán las conclusiones alcanzadas así como las medidas a adoptar, en el caso de ser procedentes.

Las partes implicadas serán inmediatamente informadas por el Dpto. de RRHH, quienes recibirán una copia del referido informe para su conocimiento.

La Representación de los Trabajadores deberá ser informada siempre que de la citada investigación se desprenda que algún trabajador ha cometido actos constitutivos de Falta Grave y sancionado con despido.

5.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si como resultado de las actuaciones de investigación del supuesto de acoso resultase que la conducta descrita es constitutiva de FALTA LABORAL, le serán de aplicación las normas recogidas en el Convenio Colectivo de RRG, y en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores y el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal.

En el supuesto de que la sanción impuesta al agresor/a no supusiese el despido, se tomarán las medidas adecuadas para evitar que agresor y víctima convivan en el mismo espacio laboral, contando siempre en este caso y, de manera excepcional, con la valoración de la víctima sobre su deseo de permanecer en el mismo puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, lo que en ningún caso habrá de suponer ni mejora ni detrimento en sus condiciones laborales.

Si el supuesto de acoso hubiese llevado aparejado algún menoscabo en las condiciones de trabajo de la víctima, esta deberá ser restituida a la situación original anterior al acoso.

De igual modo, si el resultado de las investigaciones es el sobreseimiento de la denuncia pero con mención expresa a la buena fe de la parte denunciante y a la ausencia de intención de causar perjuicio al presunto agresor, la empresa valorará el cambio de centro de trabajo de la parte denunciante a petición de cualquiera de los afectados.

Las denuncias, alegaciones y declaraciones de testigos o terceros que se realicen de forma fraudulenta, injuriosa o con manifiesta mala fe, serán constitutivas de acción disciplinaria por parte de la Empresa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la víctima o el denunciado pudieran ejercer.

Respecto a la valoración de la medida disciplinaria correspondiente, deberá ser considerada como causa agravante de los hechos la posición de poder del agresor sobre la víctima, bien por tratarse de un superior jerárquico bien porque sus decisiones puedan influir en las condiciones de trabajo o incluso en su permanencia en la empresa.

6.- COMUNICACIÓN Y ARCHIVO

El Dpto. de RRHH custodiará el archivo de las actuaciones y expedientes referidos a supuestos de acoso, manteniéndolos a disposición de la Autoridad Laboral.

El presente protocolo entrará en vigor a la vez que el Convenio Colectivo del que forma parte, manifestando la conformidad con el contenido los abajo firmantes:

Fdo.: Comisión Negociadora

TABLAS 2010

		1,25%		
PERSONAL OBRERO				
CODIGO	DENOMINACION	NIVEL	IMPORTE MES/DIA	IMPORTE ANUAL
	APRENDIZ		19,14	8.134,24
69	PEON	3	30,86	13.115,36
79	ESPECIALISTA	3	31,74	13.490,63
76	OFICIAL 3ª	3	33,53	14.252,22
85	OFICIAL 2ª	1	34,01	14.454,33
	OFICIAL 2ª	2	35,19	14.954,12
91	OFICIAL 1ª	1	35,31	15.006,24
	OFICIAL 1ª	2	36,45	15.492,70
	OFICIAL 1ª	3	37,76	16.048,66
	OFICIAL 1ª	4	38,90	16.531,65
	OFICIAL 1ª	5	40,19	17.080,66
	OFICIAL 1ª	6	41,35	17.574,08
PERSONAL SUBALTERNO				
120	ALMACENERO	1	973,39	13.627,50
122	OF. ALMACEN	1	1139,21	15.948,97
	OF. ALMACEN	2	1152,58	16.136,11
	OF. ALMACEN	3	1189,75	16.656,46
	OF. ALMACEN	4	1236,91	17.316,67
	OF. ALMACEN	5	1284,09	17.977,23
	OF. ALMACEN	6	1331,44	18.640,20
131	CHOFER	3	1270,66	17.789,29
PERSONAL TECNICO TALLER				
554	ENCARGADO	2	1468,27	20.555,72
745	T. ORG. 2ª	3	1095,32	15.334,42
755	T. ORG. 1ª	3	1352,77	18.938,83
772	J. ORG. 2ª	3	1523,57	21.329,95
781	J. ORG. 1ª	3	1694,48	23.722,77
581	J. TALLER	3	1779,90	24.918,67
PERSONAL TECNICO ALMACEN				
282	J. ALMACEN 2ª	3	1502,18	21.030,51
283	J. ALMACEN 1ª	3	1673,05	23.422,65
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
226	AUX. ADVO/TELEFONISTA	3	1142,83	15.999,57
245	OF. 2ª ADMINISTRATIVO	1	1204,76	16.866,62
	OF. 2ª ADMINISTRATIVO	2	1343,54	18.809,61
254	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	1	1343,54	18.809,61
	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	2	1413,82	19.793,42
	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	3	1500,06	21.000,87
	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	4	1519,25	21.269,51
	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	5	1578,24	22.095,36
	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	6	1637,34	22.922,80
272	JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	1	1639,98	22.959,78
	JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	2	1744,00	24.415,96
	JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	3	1850,86	25.911,98
281	JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	3	2064,41	28.901,74
PERSONAL MERCANTIL				
807	CORREDOR PLAZA	1	984,70	13.785,74
	CORREDOR PLAZA	2	1083,31	15.166,38
	CORREDOR PLAZA	3	1180,73	16.530,21
800	JEFE VENTAS	3	1765,80	24.721,23
806	VIAJANTE	1	1180,92	16.532,84
PERSONAL TECNICO TITULADO				
314	JEFE POST VENTA	3	2695,42	37.735,92
	DIPLOMADO/TECNICO		1572,62	22.016,68
398	LICENCIADO/INGENIERO	1	1911,12	26.755,73

TABLAS ANTIGÜEDAD

Aplicable a los trabajadores que hubieren ingresado en EASA antes del 2 de diciembre de 1.998

CATEGORÍA PROFESIONAL (euros)		3 Cuatrienios	4 Cuatrienios	5 Cuatrienios	6 Cuatrienios	25 años
Peón	Año	627,97	837,31	1.046,63	1.255,96	1.803,04
Oficial 3ª Obrero	Año	631,96	842,62	1.053,27	1.263,93	1.803,04
Oficial 2ª Obrero	Año	639,82	853,24	1.066,56	1.279,87	1.803,04
Oficial 1ª Obrero	Año	646,36	861,83	1.077,28	1.292,74	1.803,04

CATEGORÍA PROFESIONAL (euros)		3 Cuatrienios	4 Cuatrienios	5 Cuatrienios	6 Cuatrienios	25 años
Almacenero	Año	627,78	837,04	1.046,30	1.255,56	1.803,04
Oficial Almacén	Año	654,54	872,72	1.090,90	1.309,08	1.803,04
Conductor	Año	639,90	853,20	1.066,50	1.279,80	1.803,04
Encargado	Año	645,20	860,26	1.075,33	1.290,40	1.803,04

CATEGORÍA PROFESIONAL (euros)		3 Cuatrienios	4 Cuatrienios	5 Cuatrienios	6 Cuatrienios	25 años
Oficial 2ª Administrativo	Año	1.181,10	1.574,80	1.968,49	2.362,19	2.404,05
Oficial 1ª Administrativo	Año	1.291,41	1.721,88	2.152,34	2.582,81	2.704,55
Corredor Plaza/R.Exp.	Año	1.182,36	1.576,48	1.970,60	2.364,72	2.404,05

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010-2012. RATIFICACION Y EXTENSION DEL ACUERDO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO COLECTIVO 2005-2008 SUSCRITO con fecha 8 de marzo de 2.006 por la EMPRESA REAGROUP MADRID, S.A. (actualmente RENAULT RETAIL GROUP, S.A.) y SUS TRABAJADORES

Punto único: PROGRAMA de JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO, que de tácito se ha venido aplicando desde el año 2.004 y que se plasmó en la Negociación Colectiva 2005 en el acuerdo que ahora se reproduce y que se amplía para el periodo 2010-2013 (vigencia del Convenio actual más el año de negociación del siguiente)

- Los trabajadores que cuenten con 60 años o más a la firma del presente, así como aquellos que cumplan dicha edad en el periodo 2006-2009, ambos inclusive, es decir, la vigencia del actual convenio más el año en que se prevé negociación del siguiente, podrán acogerse a la jubilación parcial siempre y cuando acrediten un período mínimo de cotización de quince años. (Modificado por Ley 40/2007, que exige otros periodos de cotización).
- El acceso a la jubilación parcial tendrá carácter voluntario para el trabajador, así como igualmente voluntaria será su aceptación por parte de la Empresa, la cual podrá posponer o desestimar las peticiones de jubilación parcial en atención al número de solicitantes existentes en cada momento, al carácter del puesto de trabajo desarrollado por el peticionario, así como a otras circunstancias de orden económico, productivo, organizativo o legislativo.
- Asimismo, en función de circunstancias económicas, organizativas o productivas, la Dirección de la Empresa podrá preferenciar las solicitudes de jubilación parcial de aquellos trabajadores a los que, por circunstancias personales les resulte más gravoso el desarrollo de la actividad laboral a tiempo completo.
- El contrato de duración parcial se formalizará en modelo oficial y desplegará sus efectos hasta que el trabajador cumpla la edad de 65 años, en cuya fecha la relación laboral se extinguirá, o bien hasta que el mismo acceda a la jubilación anticipada total, si fuera el caso.
- La jornada laboral y retribución del trabajador se reducirán en un 85% con respecto a la jornada anual pactada en nuestro Convenio Colectivo, así como la retribución correspondiente al mismo en jornada completa. (Modificado por Ley 40/2007, que regula otros porcentajes de reducción si el contrato de relevo no se formaliza como indefinido a jornada completa)
- El 15% de la jornada podrá acumularse de forma ininterrumpida en días a jornada completa. No obstante, la Empresa se reserva la facultad de distribuir dicha jornada en atención a las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento.
- Por cada trabajador que acceda a la jubilación parcial, la Empresa contratará bajo la modalidad de RELEVO a otro trabajador que desempeñará las tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, generalmente a tiempo completo.

- El contrato de relevo será de duración determinada, extendiéndose hasta el momento en que acceda a la jubilación total (ordinaria o anticipada) o bien se extinga por cualquiera de las otras causas de extinción de los contratos establecidas en la legislación vigente. Desde el 1 de enero de 2008, todos los contratos de relevo se han venido celebrando con carácter indefinido y a jornada completa para favorecer tanto la reducción máxima de jornada del trabajador que se jubila parcialmente como el acceso a la misma a la edad de 60 años.

Balance a 30.04.2010

Se han venido autorizando las solicitudes de jubilación parcial de aquellos trabajadores que han ido cumpliendo 60 años, con la correlativa contratación de sus correspondientes RELEVOS a tiempo completo en todos los casos.

Plantilla

	Fijos	CD D	Total	Jub. parciales	Relevos Indefinidos
Antes 2006				15	4
2006	412	74	486	4	3
2007	422	61	483	7	4
2008	414	39	453	7	7
2009	410	26	436	12	12
Abril 2010	463	23	486	5	5
Total				50	35

En definitiva, a 30 de abril 2010 se constata un fuerte descenso del porcentaje de temporalidad en nuestra plantilla:

% Indefinidos 95,3% y % temporales 4,7%.

frente a las cifras del año 2006: % Indefinidos 84,8% y % temporales 15,2%.

Tal y como se pretendía con el acuerdo de favorecer el acceso a la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Excepto en un caso, todos los jubilados parciales han solicitado una reducción del 85% de su jornada y han sido sustituidos por relevistas a jornada completa.

- Previsión de solicitudes Jubilación Parcial año 2010 y siguientes:

2010	6
2011	10
2012	8
2013	13
	38

Así pues, entendiendo ambas representaciones que, el favorecer el acceso a la jubilación parcial lleva, como medida aparejada, el aumento del empleo fijo a través del contrato de relevo, se ratifican en el Acuerdo Complementario firmado por la en el año 2.006 para dar continuidad a esta medida de fomento por el mecanismo JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO recogido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, con las previsiones en ellos contenidas y con las especificaciones recogidas en este Acuerdo Complementario.

En concreto:

- El acceso a los 60 años y la posibilidad de reducir la jornada en un 85%.
- Bien entendido que debe producirse por voluntaria solicitud del interesado y aceptación por parte de la Dirección.

En prueba de conformidad, las partes firman y ratifican nuevamente este acuerdo, que se adjunta al texto del Convenio y sus Anexos.

(03/27.168/09)