

Autogestión



CONOCE TUS DERECHOS

5ª edición

2023-2024

Esta guía pretende ser una herramienta útil que permita, tanto a l@s trabajador@s de nuevo ingreso como a l@s veteran@s, tener claro los conceptos más básicos que regulan nuestra relación laboral con la empresa. Debemos conocer cuáles son los derechos adquiridos (cada vez menos), conquistados tras años de lucha y reflejados en el Convenio Colectivo. Un Convenio que os deben facilitar en el momento de vuestro ingreso en la fábrica o cada vez que entre en vigor uno nuevo, el cual se convierte muchas veces en un compendio de artículos indescifrables y que esta guía pretende descifrar.

Nóminas, BPU, Bolsa de Horas, qué hacer en caso de accidente o enfermedad, etc..... cuestiones todas ellas del día a día que muchas veces l@s trabajador@s no tenemos claras.

Esta guía ha sido realizada por la Coordinadora de secciones sindicales de la **CGT** en Renault España, y esperamos os sea de utilidad.

La Confederación General del Trabajo (**CGT**) somos una organización sindical con presencia en los centros de trabajo más importantes de Renault: Valladolid, Palencia y Sevilla. Estamos constituidos en una Coordinadora para mantener contacto permanente entre los distintos centros de trabajo y poder realizar una acción común. Tenemos presencia importante en la Coordinadora del Auto de la Federación Estatal Siderometalúrgica de la **CGT** (FESIM), y mantenemos contactos internacionales con otras organizaciones de empresas del sector.

Somos una organización asamblearia y participativa, con una estructura estatal sólida, con un recorrido histórico importante y con presencia en todos los sectores productivos del Estado.

Disponemos de un servicio jurídico gratuito abierto a cualquier trabajador.

ARTÍCULO I DE LOS ESTATUTOS DE LA CGT

“La Confederación General del Trabajo (CGT) es una asociación de Trabajadores y Trabajadoras que se define anarcosindicalista, y, por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista, libertaria y feminista”



CATEGORIAS DE ENTRADA

CATEGORIA	Porcentaje de salario con respecto a un oficial de 3ª	Duración
Especialista Base	72,5% (19.121,56€)	18 meses
Especialista A	75% (19.777,94€)	12 meses
Especialista A Especial	77,5% (20.437,16€)	12 meses
Especialista B	80% (21.088,69€)	12 meses
Especialista C	85% (22.419,63€)	12 meses
Oficial de 3ª	100% (26.373,13€)	-

El trabajador no cobrará el 100% de su salario hasta que no hayan pasado cinco años y medio de trabajo (retroceso firmado por CCOO, UGT y SCP)
Todos estos cálculos son para nivel 6.

JORNADA Y VACACIONES

JORNADA: La jornada anual es de 1681,75 horas, equivalente a 217 días.

VACACIONES: 25 días laborables: En vacaciones los sábados son laborables.

- **Dieciocho días** laborables como mínimo, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
- **Cinco días** laborables como mínimo, a disfrutar preferentemente en Navidad.
- Los **dos días** restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

Desplazamiento de vacaciones:

- La empresa podrá desplazar las vacaciones por grupos de trabajadores, turnos, líneas de producción, **entre el 15 de junio y el 15 de septiembre**, respetando el período ininterrumpido de 18 días señalado. La dirección de la empresa comunicará dicho desplazamiento **antes del día 15 de mayo de cada año**.
- La empresa podrá obligar a trabajar en periodo vacacional, con previo aviso de **un mes de antelación, por escrito**. (Nunca para fabricar).
- Las vacaciones no disfrutadas en cada período se tendrán que disfrutar antes del final de las vacaciones del mismo periodo del siguiente año.

Existe una bolsa de vacaciones para el personal que por motivos de trabajo no disfrute de las vacaciones según calendario. (Consultar página 5 de esta guía).



BOLSA DE HORAS COLECTIVA (BHC)

- El saldo de la bolsa BHC puede llegar a ser negativo en - 25 días (200 horas) o positivo en +30 días (240 horas). Para VA y PA el saldo negativo de la BHC podrá llegar hasta - 50 días (400 horas) hasta 31 diciembre 2023. Para SE - 40 días (320 horas) hasta 31 de diciembre de 2023.
- Cuando se trabaja un sábado de bolsa o domingo noche:
 - Los cinco primeros del año te sumaran 8 horas en el contador de bolsa de horas colectiva, 2 horas de disfrute individual que se sumaran en tu contador de prolongación de jornada normal, y percibirás un plus (primer tramo modificación de la demanda) que equivale a la retribución primaria de un día de trabajo.
 - A partir del sexto sábado, se percibirá el plus de modificación de la demanda, que en este convenio es equivalente al plus de aprovechamiento de instalaciones (menos remuneración).
- Por motivo de ampliación de Bolsa de Horas Colectiva, en el caso de que la línea a la que perteneces tenga un débito superior a -25 días, no se cobra el plus de modificación de la demanda y se recuperan 14 horas por sábado trabajado de BHC.
- La empresa no te puede aplicar ERTE mientras tu contador de BHC/I (bolsa de horas colectiva/individual) esté dentro de los límites. Cuando la empresa tenga previsto aplicar ERTE deberás rellenar una petición y entregársela a tu JU, pidiendo en ella que te apliquen la flexibilidad de tu BHC/I.
- La empresa podrá activar hasta 20 sábados (por turno) mañana o domingos noche al año

(TODO LO ANTERIOR FIRMADO POR CCOO, UGT Y SCP)

MESES CON PAGAS ESPECIALES EN NOMINA

FEBRERO	MEDIA PAGA EXTRA	AGOSTO	MEDIA PAGA EXTRA
ABRIL	PAGA OBJETIVOS (RESTO) PAGA CONT. INDIV. (RESTO)	OCTUBRE	PAGA OBJETIVOS (ANTICIPO) PAGA CONT. INDIV. (ANTICIPO)
JUNIO	PAGA EXTRA-VERANO	DICIEMBRE	PAGA EXTRA-NAVIDAD

2021 y 2022 CONGELACIÓN SALARIAL.

2023: Incremento del IPC +0,5% y otro 0,5% adicional si el Grupo Renault cumple sus objetivos RENAULTION, que serán fijados por la dirección.

Con cláusula de revisión salarial consolidable sobre IPC al alza.

2024: Incremento del IPC +1%. Cláusula de revisión salarial consolidable sobre el IPC al alza. Pág. 189 Convenio Colectivo. (Firmado por UGT, CCOO y SCP).

CONCEPTOS NOMINA

Retribución primaria (9100): 240 Unidades (para la mano de obra mensual: MOM), para un mes de 30 días y 248 en un mes de 31 días. De este concepto en algunos casos se descontará el absentismo del mes anterior. (consultar cuadro de licencias de convenio pág. 25-28).

- **Prima (9140):** (240 Unidades, un mes de 30 días y 248 en un mes de 31 días) de este concepto en ocasiones se descontará el absentismo del mes anterior (12,11 Unidades corresponden a un día completo de trabajo).
- **Plus jefe de Equipo (9103):** 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor de mando, en la valoración del puesto de trabajo (Art 52. Apartado K, Convenio Colectivo).
- **P. p. prima de resultados (9110):** Concepto que aparece devengado y deducido en las nóminas (por motivos de cotización), estas primas son abonadas todas juntas en 2 pagas: en octubre el anticipo y en el Abril el pago definitivo. Tabla 24 Anexo IV.
- **Prima de Contribución Individual:** Concepto que aparece devengado y deducido en las nóminas (por motivos de cotización). Esta prima es abonada en 2 pagas: en octubre el anticipo y en Abril el pago definitivo. ANEXO XIII C. Colectivo pág. 176-179 y 189.
- **Turnicidad (9368):** Se cobra en concepto de los días naturales que tiene el mes (la solicita tu JU).
- **Plus turno fijo de tarde (910A):** Se cobra en concepto de los días naturales que tiene el mes. Tablas 35 y 36 C. Colectivo pág. 128.
- **Plus 1º Tramo Modificación de la Demanda (9366):** Plus que percibes los 5 primeros días trabajados de bolsa del año.
- **Plus trabajo modificación de la demanda (9365)** Plus que recibes por trabajo en bolsa a partir del 5ª día trabajado por bolsa en el año.
- **Plus de Festivos (9154-9452)/Plus guardería (9144):** Plus que recibes cuando trabajas una jornada no laborable o por trabajo nocturno.
- **Plus de Vacaciones (9344):** Compensación económica de los pluses que no se perciben cuando se está de vacaciones.
- **Plus. Aprovechamiento de Instalaciones Normal/Noche (9437/9438):** Plus que perciben los trabajadores encuadrados en turnos especiales de trabajo (18 turno, antiestrés), cuando trabajan una jornada no laborable.
- **Nocturnidad (9152-9452):** La remuneración en bruto que se cobra, es el equivalente al 40% de la retribución primaria de 8,8 horas por cada noche trabajada (0,8 horas si una noche no se trabaja por bolsa o porque ese día es festivo).
Se cobrará 0,1 unidades de plus festivo los días laborables (si se descansa por bolsa también se cobra), los días festivos se cobra 1.1 unidades de plus festivo. También en ambos casos se acumulan 0,8 horas de descanso.
Los conceptos aplicables en los casos de descanso por bolsa o festivo, se abonarán o generarán si el resto de la semana se trabaja con normalidad.
- **Turno fijo de noche (9368):** Plus que se percibe al estar adscrito al Turno Fijo de Noche. (Tablas de la pág. 123 y 124 del convenio colectivo).
- **Compensación mes anterior (552):** Abono de presencia extraordinaria no liquidada, o cualquier re-cálculo que haya en la nómina (tanto positivo, como negativo).



BOLSA DE VACACIONES

RÉGIMEN ESPECIAL PARA EL DISFRUTE DE VACACIONES NO COLECTIVAS

Los trabajadores que por necesidades del servicio (planificadas), no puedan disfrutar sus vacaciones de forma colectiva, tienen el derecho de abono de una bolsa especial de vacaciones, siempre que estas no se hallen comprendidas entre los días 1 de Julio al 14 de Septiembre, y del 22 de Diciembre al 10 de Enero tanto las principales como las de Navidad, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Vacaciones principales (Verano)	Bolsa especial de vacaciones
15 de Septiembre a 30 de Septiembre	12,50% Retribución primaria
1 de Octubre a 31 de Octubre	37,50% Retribución primaria
1 de Noviembre a 21 de Diciembre	50% Retribución primaria
11 de Enero a 31 de Marzo	50% Retribución primaria
1 de Abril a 14 de Junio	37,50% Retribución primaria
15 de Junio a 30 de Junio	12,50% Retribución primaria
Vacaciones de Navidad	Bolsa especial de vacaciones
11 de Enero a 30 de Junio	12,50% Retribución primaria
15 de Septiembre a 21 de Diciembre	12,50% Retribución primaria

Se entiende por vacaciones principales las que, de forma colectiva, disfruta la mayoría de la plantilla ininterrumpidamente y preferentemente en verano.

CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Acompañamiento asistencia sanitaria de familiares de hasta segundo grado	Por el tiempo necesario (Máximo 16 horas al año)
Excedencia por cuidado de familiares directos	Posibilidad de participar en convocatorias de traslados y ascensos
Acompañamiento a asistencia sanitaria para hijos durante su primer año de vida (urgencias incluidas)	Por el tiempo indispensable (Máximo 8 horas al año)
Posibilidad de adaptar la jornada (sin reducirla) para conciliar la vida laboral y familiar	La empresa contestara por escrito en un plazo máximo de 30 días . (La empresa comunicara por escrito la aceptación, planteará una propuesta alternativa o manifestará la negativa indicando las razones objetivas de dicha decisión al trabajador)

BPU

- **Saldo de horas RJTN:** Acumulación de horas de disfrute personal por trabajar en jornada de noche. Cada semana trabajada en turno de noche acumulas 4 horas (esto significa: 0,8h cada día).
 - **Aprovech. Instalaciones:** Horas de descanso acumuladas por el personal que trabaja en turnos especiales (18 turno, antiestrés...) al haber trabajado en jornada no laborable. Se generan 8 horas por cada jornada.
 - **Aprovech. Instal. Noche:** Horas de descanso acumuladas por el personal que trabaja en turnos especiales (18 turno, antiestrés...) al haber trabajado en jornada no laborable **de noche**. Se generan 8 horas por cada jornada.
 - **Prolongación de Jornada Normal:** Horas de descanso acumuladas como consecuencia de prolongar la jornada un día normal o por trabajar los 5 primeros sábados de bolsa.
 - **Prolongación de Jornada Festiva:** Horas de descanso acumuladas como consecuencia de prolongar una jornada no laborable.
 - **Horas descansadas bolsa C/I (Colectiva/Individual):** Horas correspondientes a la bolsa de horas descansadas en ese año.
 - **Horas pendientes bolsa C/I.:** Situación de tu contador de horas en tu bolsa de horas C/I.
 - **Horas pendientes Disfru. Indiv.:** Horas a disfrutar acumuladas como consecuencias de generar más de +240 horas en tu contador individual de la bolsa de horas C/I. O por pertenecer a bolsa individual.
 - **Horas trabajadas de bolsa:** Suma de las horas anuales trabajadas por bolsa.
-
- **Antigüedad:** Generas un día de antigüedad por cada 5 años de trabajo **real**. (bajas médicas, algunas licencias y otros absentismos no computan como trabajo real). Máximo 4 días de antigüedad. Los días de antigüedad de cada año deben ser disfrutados entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de ese mismo año.
 - **V. Móvil/Misión:** Días generados por traslados o misiones (ejemplo: los compañeros que sean trasladados desde Palencia a Valladolid o viceversa, generaran 1 día de Móvil/Misión cada 5 meses de trabajo, que serán disfrutados en el lugar donde se generen)

Nota: La obligación de tu JU es facilitarte tu **BPU** siempre que se lo solicites, no se puede negar a dártela.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Motivo de licencia	Misma provincia	Provincia limítrofe	Otras provincias
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros y pareja de hecho.	3 días laborables	4 días naturales	5 días naturales
Fallecimiento de Nueras, yernos y cuñados.	3 días laborables	4 días naturales	4 días naturales
Fallecimiento de Abuelos políticos y concuñados.	2 días laborables	3 días naturales	3 días naturales
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho.	2 días naturales	3 días naturales	4 días naturales
Enfermedad grave de Nueras y yernos.	2 días naturales	3 días naturales	4 días naturales
Enfermedad grave de Abuelos políticos y cuñados.	2 días naturales	3 días naturales	3 días naturales
Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados, padres y suegros.	Un día natural		
Consulta médica de familia	16 horas al año	Máximo 4 horas al día	
Consulta especialista	Por tiempo necesario	Máximo 4 horas al día	
Consulta especialista en provincia distinta	Día de la consulta		
Traslado de domicilio	Un día laborable		
Donación de medula	Por el tiempo necesario (no supone descuento en la nómina)		
Donación de sangre	4 horas al día (no supone ningún descuento en la nómina)		

DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO

Elecciones a los órganos de gobierno (Mesa electoral)	<i>Si te toca trabajar el día de las elecciones, ese día no trabajas. Al día siguiente trabajes o no el día de las elecciones, disfrutas de 5 horas, excepto si entras de noche que disfrutas 2 horas. Si el sábado trabajas de noche, te tienen que cambiar el turno obligatoriamente.</i>
Tribunales ordinarios: <ul style="list-style-type: none"> • Testigo • Jurado Juzgados y tribunales de lo social: <ul style="list-style-type: none"> • Testigo • Demandante (si prospera la reclamación) 	Por el tiempo necesario

(Resto de licencias, consultar pág., 25-28 del Convenio Colectivo)

Para las licencias se tendrá en cuenta el lugar de domicilio notificado a la empresa.

- La **figura del hijastro** se equipará a la de hijos a efectos de licencias.
- En caso de **operación con reposo domiciliario** de familiar hasta 2º grado, **certificado por el médico**, la licencia será equiparable a la de hospitalización. (Enfermedad grave en Convenio Colectivo)
- En algunos casos, el primer día de licencia comienza a contar a partir del primer día laborable (sentencia ganada por **CGT**). Consulta con tu delegado de **CGT** más cercano.



EMBARAZO

Comunicar al Servicio Médico (S.M.) la situación de embarazo, para:

1. Que este realice el correspondiente informe de seguimiento, aportando los informes del ginecólogo, si fuera necesario.
2. Comprobar si el puesto de trabajo se corresponde con lo marcado por el informe de seguimiento del S.M. Si no es así, se buscará otro puesto.
3. El S.M. realizará un seguimiento del embarazo.
4. El S.M. mantendrá informados a los delegados de prevención, quienes podrán realizar las comprobaciones y aportaciones que estimen oportunas.
5. Existe una relación de actividades que pueden perjudicar a la embarazada pág. 179 CC; ante la menor molestia, ponerse en contacto con un delegado de **CGT**.
6. Las Trabajadoras embarazadas están exentas de movilidad entre Valladolid y Palencia.

DE NO SER COMUNICADO EL EMBARAZO NO SE APLICARÁ ESTE PROTOCOLO.

NACIMIENTO Y/O ADOPCIÓN DE HIJOS

- En la actualidad, el permiso es de **16 semanas para ambos progenitores** y se reconoce como un derecho individual y no transferible. De las 16 semanas, seis de ellas deben disfrutarse inmediatamente después del parto o resolución judicial o administrativa en los casos de adopción, guarda o acogimiento. Las otras 10 semanas restantes se pueden disfrutar antes que la hija o hijo cumplan el primer año.
 - Al producirse la **hospitalización por parto, los familiares de** hasta 2º grado, tendrán derecho a lo equivalente a enfermedad grave en convenio colectivo. (Resto de licencias, consultar pág., 25-28 del Convenio Colectivo)
 - **LACTANCIA:** 1 hora diaria por cada día laborable hasta que el bebé cumpla 9 meses, con posibilidad de acumularlas en jornadas completas a la finalización del periodo de baja por maternidad. También las puede disfrutar el cónyuge, nada más finalizar las primeras 6 semanas del permiso de paternidad.
 - **NACIMIENTO PREMATURO:** En caso de hospitalización del recién nacido, a continuación del parto, el padre o la madre tendrá derecho a 2 horas diarias de ausencia del puesto, con derecho a remuneración.
 - **CURSOS PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN:** la trabajadora tiene derecho a ausencias justificadas, por el tiempo indispensable y con remuneración.
- Es conveniente obtener el Certificado digital para facilitar todos estos tramites.

AUTODEFENSA FRENTE A LAS MUTUAS

“Las Mutuas Laborales se crearon inicialmente con prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debiendo prestar una serie de servicios a cambio de quedarse con un porcentaje de la cuota de accidentes de trabajo que pagamos a la Seguridad Social”.

Pero lo cierto es que con su regulación legal del año 1995 se avanzó en la privatización de la salud pública convirtiéndose la mayoría de ellas en censores del estado de salud y en un elemento más de presión para acortar las bajas laborales y por enfermedad común, aunque la persona afectada aún no se encuentre totalmente recuperada.

“La Ley de mutuas patronales, arma de destrucción masiva de la salud de las personas trabajadoras, ya es un hecho desde el 1 de Enero de 2015”

• ¿De qué viven las mutuas?

Todas las empresas están obligadas a contratar los servicios de una mutua. Ingresan un porcentaje del SALARIO de cada trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social. Cuando nos accidentan, o nos enfermamos profesionalmente, la mutua corre con los gastos de nuestro restablecimiento a partir de la aportación económica que le hace la Tesorería de la Seguridad Social (que hemos dicho que sale de nuestro salario). Por lo tanto: Cuanto menos dure la baja, cuantos menos recursos utilicen, cuanto más acorten el período de recuperación... MÁS BENEFICIO PARA LA MUTUA

¿Qué tiene esto que ver con la garantía de la salud?

¿Acaso no nos están robando?

• ¿Quién las dirige?

Directivos y ejecutivos privados, no independientes, y que se rigen por la lógica del beneficio privado.

En el caso de ASEPEYO, en su organigrama de dirección encontramos directivos de empresas como Renault, Ford, El Corte Inglés, Danone, ABC, etc... El mismo que te ha dañado.

• ¿Cuáles son las funciones básicas de las mutuas?

1. Asistencia sanitaria y rehabilitadora desde el mismo momento del accidente o enfermedad profesional hasta su recuperación.
2. Prestación económica desde el día siguiente del accidente si es accidente laboral y hasta el alta dentro del período de invalidez temporal, así como las prestaciones económicas por invalidez (invalidez provisional, incapacidad permanente, muerte y supervivencia).
3. Servicios sociales de higiene y seguridad en el trabajo, medicina preventiva, recuperación de invalidez y prestaciones asistenciales.
4. Prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a partir del cuarto día de baja.

BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN

Si se trata de un accidente o enfermedad que no deriva del trabajo, estamos ante una Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes.

Las mutuas están autorizadas desde 1995 para gestionar la prestación económica por IT si el empresario así lo concierta (como es el caso de Renault) y previa consulta con la representación de los trabajadores.

a) La Mutua “SI PUEDE”

- Gestionar la prestación por IT a partir del primer cuarto de baja previo acuerdo con la empresa.
- Desde el primer día y mientras dure la baja, la mutua puede requerirnos para hacer reconocimientos médicos. La negativa infundada a los mismos puede dar lugar a la extinción de la prestación. En este caso se aconseja acudir al médico de cabecera para solicitar su opinión sobre la conveniencia o no del desplazamiento. La mutua se debe hacer cargo de los gastos por desplazamiento en tren o autobús. Los gastos en taxi o ambulancia solamente serán cubiertos si así se ha prescrito por razones médicas.
- Hacer propuestas de alta médica a la Seguridad Social (ella no puede dar el alta), debiéndose informar previamente al afectado.
- Realizar pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas. Estas son voluntarias y necesitan prescripción previa del sistema público, teniendo derecho el paciente a disponer de una copia de todo el expediente y remitirla al médico del INSS antes de una intervención para disponer de una segunda opinión.

b) La Mutua “NO PUEDE”

- Realizar revisiones médicas en el domicilio de la persona afectada.
- Subcontratar con otras empresas el control de la IT.
- Requerirnos datos vía telefónica, aunque se identifique la persona que llama.
- Dar el alta por contingencias comunes, solamente puede proponerlas. La mutua no puede sancionar en caso de fraude, es potestad del INSS o la Inspección de Trabajo.

CÓMO ACTUAR SI CREES QUE: HAS SUFRIDO UN ACCIDENTE DE TRABAJO O SUFRES UNA ENFERMEDAD LABORAL

Si te encuentras mal y crees que es debido al tipo de trabajo que realizas o has sufrido un accidente laboral.



Tu jefe inmediato, ha de gestionar el formulario para derivarte al servicio médico.

Si no te dan la baja médica

Servicio médico de la empresa o Mutua

Te dan la baja por Enfermedad laboral o por Accidente de trabajo

¿PUEDES ME DA UN INFORME DE ASISTENCIA...Y UNA COPIA DEL PARTE DE ACCIDENTE...



Exige además, Informe médico, donde se detalle:

- Patología
- Las pruebas realizadas
- El diagnóstico
- El tratamiento prescrito
- Los motivos por los que se considera que es una enfermedad común

...NADA QUE DECIR... TODO CORRECTO...



Solicitas el cambio de contingencia

Visita al médico de cabecera: Te da la baja por enfermedad común

Derivación a la Unidad de Salud Laboral del INSS

NO ESTOY DE ACUERDO, PORQUE MI ENFERMEDAD, ES A CAUSA DEL TIPO DE TRABAJO QUE REALIZO...



- ★ SI ES **ACCIDENTE**:
 - EL PARTE DE ACCIDENTE.
- ★ SI ES **ENFERMEDAD**:
 - EL PARTE DE BAJA POR CONTINGENCIA COMÚN.
- ★ INFORME DE LA EMPRESA QUE INCLUYA:
 - EL PROFESIOGRAMA DEL TRABAJADOR.
 - EL INFORME DONDE SE NEGIE LA BAJA POR CAUSAS PROFESIONALES.
- ★ SI EXISTEN OTRAS BAJAS, POR LA MISMA ENFERMEDAD, DE MUTUA O ALGÚN DOCUMENTO QUE AYUDE A DETERMINAR LA ENFERMEDAD.
- ★ EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

Debes recopilar toda la documentación posible, no es imprescindible, pero si importante.

¡LO TENGO TODO!



Dirección Provincial del INSS

ME HAN CITADO EN EL INSS...¿ESO QUÉ ES? ¿QUÉ TENGO QUE HACER?

...ESO ES EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL...CUANDO VAYAS, PIDE QUE SE REGISTREN LOS DOCUMENTOS QUE APORTES, Y PRESENTATE COMO PARTE INTERESADA, ASÍ TE INFORMARÁN DEL DESARROLLO DE TODO EL PROCESO...



De todas maneras, haces muy bien en ponerte en contacto con el sindicato, porque así, te ayudamos, te asesoramos y te pasamos todos los impresos que necesites en cada momento. NO ESTARÁS NUNCA SOLA O SÓLO



REDUCCIÓN DE JORNADA

- La reducción de jornada podrá consistir en un mínimo de una hora de reducción y un máximo de cuatro horas.
- Las causas para la reducción de jornada son: Por guarda legal de un menor de 12 años, o cuidado de un familiar de hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo.
- El salario se reduce de manera proporcional a la reducción de jornada.
- El plazo de aviso para solicitar por escrito la reducción es de 15 días. Deberá realizarse por duplicado y solicitar el recibí. El mismo que para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria.

Para otros casos especiales y concretos consultar con cualquier delegado de CGT.

CHEQUE GUARDERÍA

- El trabajador de Renault puede destinar una parte de su salario para que sea transformado en un Cheque Guardería con objeto de abonar la cuota de la guardería de sus hijos.
- El importe del cheque será descontado de la nómina del trabajador y abonado por “Cheque Déjeuner” a las guarderías mediante transferencia bancaria.
- La empresa realizará una aportación mensual máxima a la nómina de, 60€ año 2023 y 2024 por cada hijo para todos aquellos que utilicen este sistema.
- Lo puede utilizar cualquier trabajador con hijos entre 0 y 3 años que estén matriculados o que se vayan a matricular en Centros de Educación Infantil afiliados a la red “virtual Educainfantil”.
- Para solicitarlo hay que dirigirse al Servicio de Recursos Humanos de la factoría correspondiente para solicitar la adhesión a este servicio. Esta solicitud deberá entregarse semestralmente.
- Una vez tramitada la solicitud y realizada la afiliación de la guardería, se firmará un acuerdo individual para autorizar el descuento en la nómina gestionándose el pago de la guardería a través del sistema “cheque guardería” desde el mes siguiente a la firma del acuerdo.
- Se puede pedir la afiliación o renovación en el sistema de Cheques Guardería implantado en la empresa y prestado a través de “Cheque Déjeuner”. Para asegurar una correcta gestión, se debe solicitar en los 7 primeros días del mes anterior al pago de la guardería, excepto para el pago de septiembre que se solicitará antes del 7 de julio.

AYUDAS PARA EL CURSO ACADÉMICO

Recordamos que, a finales de año, se abre el plazo para poder solicitar las ayudas para el curso académico. Estas ayudas la pueden solicitar:

- Trabajadores fijos de (cualquier categoría y nivel) y pensionistas, de Renault y

Recsa para estudios propios.

- Trabajadores prejubilados, jubilados y acogidos a los planes de relevo (Relevados y Relevistas) de Renault y Recsa.
- Trabajadores y pensionistas en iguales condiciones de los apartados anteriores, para sus hijos, cónyuge, hermanos, y pareja de hecho según Convenio Colectivo que convivan con el solicitante y dependan económicamente del mismo.

AYUDA ESCOLAR

Para todo el personal en plantilla (fijo o no) con hijos con edades comprendidas entre los 3 y 16 años, 160€ (16 € al mes por 10 meses comprendidos entre Septiembre y Junio), que se abonaran en la nómina de agosto. Quienes sean contratados después de Agosto (mes en el que se percibe la prestación), deberán solicitar esta ayuda por escrito.

AYUDA DIVERSIDAD FUNCIONAL Y DEPENDENCIA

- 100€ mensuales si la persona está a cargo del trabajador. Presentando la documentación en la dirección de RRHH. Dicha documentación hay que renovarla anualmente desde el inicio de la petición.
- 100€ mensuales por cada hijo con minusvalía de 33% mínimo legal, hasta que éste cumpla cuarenta años. Presentando la documentación en la dirección de RRHH.

RECLAMACIÓN DE NIVEL

- Todos los trabajadores disconformes con el nivel definitivo del puesto de trabajo que ocupen podrán efectuar una reclamación de nivel.
- Para ello deberán solicitarlo en el impreso existente para tal efecto, del que **GUARDARÁN COPIA**, y rellenarán un cuestionario en el que describirán detalladamente su puesto de trabajo.
- En un plazo máximo de **75 días**, el reclamante deberá recibir contestación por parte de la empresa.
- A los 15 años de trabajo efectivo te tiene que saltar el nivel 6S automáticamente.
- Ante cualquier duda o ausencia de respuesta, ponerse en contacto con cualquier delegado de **CGT**.

PRESTACIONES ECONÓMICAS EN PERIODO DE I.T.

Los 3 primeros días no están cubiertos por el INSS. La empresa cubre el 50% de la retribución primaria de los cuatro primeros días de baja en el año. Desde el día 4 hasta el 20 inclusive corresponde el 60% de la base reguladora. Desde el día 21 en adelante corresponde el 75% de la base reguladora.

- LOS TRES PRIMEROS DIAS DE BAJA LA MUTUA NO CUBRE NADA.

QUÉ PASA...?

- **Cuando llego a un nuevo puesto de trabajo.** Tienes que asegurarte de que en tu puesto aparece:
La ficha PRL con sus correspondientes EPI's, la ficha FOS con los tiempos y el plazo de aprendizaje.
- **Cuando no tengo ropa de trabajo.** La empresa está obligada a entregarte dos equipaciones en el momento de tu ingreso en la fábrica. Después, cada año, te hará entrega de una nueva equipación. En operaciones especiales, se entregará una nueva equipación siempre que sea necesario. Los Equipos de Protección Individual (EPI), deberán de dárteles siempre que los necesites. En caso de que la empresa no te facilite estos medios, **NO TRABAJES!!!**
- **Con mis días de antigüedad si caigo de baja.** Si por motivo de estar de baja, no puedes disfrutar de los días de antigüedad, debes de saber que una vez cojas el alta, tienes un plazo de 3 meses para disfrutarlos.
- **Si me accidento de casa al trabajo o viceversa. (Accidente In Itinere).**
Si tienes un accidente de este tipo y no te encuentras en la fábrica, debes de ponerte en contacto con los servicios de emergencias de tu fábrica y a la autoridad competente lo antes posible: **Valladolid (983417080); Palencia (979789080); Sevilla (954505080).**
- **Cuando estoy de baja por enfermedad común se me termina el contrato.** Si te encuentras de baja y se te termina el contrato, el tiempo que estás de baja desde que finaliza el contrato se descuenta del tiempo que tengas de prestación por desempleo (si tienes derecho a ella).
- **Cuando estoy de baja por accidente/enfermedad laboral se me termina el contrato.** En este caso, tu prestación por desempleo no empezará a consumirse hasta que la mutua te dé el alta médica (la mutua será la responsable de tu tratamiento y rehabilitación, aunque haya finalizado tu contrato).
- **Si estoy de vacaciones... y tengo una enfermedad, accidente, maternidad, fallecimiento u hospitalización de un familiar...etc.** En el supuesto de caer de baja deberás comunicárselo al servicio médico dentro de las 72h siguientes al hecho causante. Tu periodo de vacaciones se corta en la fecha de baja. En el resto de los casos, debes tener en cuenta que **cualquier licencia interrumpe las vacaciones.** Los justificantes deberás presentarlos en los tres primeros días laborables.
- **Qué pasa si...quiero pedirme un día de permiso.** Deberás solicitarlo **POR ESCRITO** rellenando una solicitud de permiso/licencia que entregarás a tu JU por duplicado, el cual te devolverá una copia firmada por él. En un plazo máximo de 3 días laborables debes recibir contestación por escrito, de no ser así, se da por entendido que el día de permiso se te ha concedido.
- **Qué pasa si...en mi línea ponen el turno antiestrés o 18T.** Según convenio, estos turnos son voluntarios, la decisión de formar parte de estos turnos debe de ser tuya.
- **Qué pasa...si mis vacaciones coinciden dentro de un periodo de baja de larga duración.** En ese caso, si vuelves de la baja después de las vacaciones del año siguiente, tienes un plazo de tres meses para disfrutarlas (pag.16 c.c.)
- **Qué pasa si... acudo a una consulta médica de un colegiado privado.** Los justificantes de médico especialista privado serán válidos, cuando en el justificante aparezca la firma y el sello con el número de colegiado del médico especialista (serán descontados de consulta médico de familia).
- **Cuando estando de baja, aplican bolsa de descanso (colectiva).** Se te descuentan las horas del contador de "horas pendientes bolsa colectiva/individual" (9702) y se te incrementan al contador "horas pendiente disfrute individual" (9703).
- **Cuando estando de baja, aplican bolsa de trabajo (colectiva).** Se te suman las horas del contador de "horas pendientes bolsa colectiva/individual" (9702) y tu contador "horas pendientes disfrute individual"(9703) no se ve afectado. A cambio, se te descuenta el absentismo en nómina.





LAS BARRICADAS

**NEGRAS TORMENTAS AGITAN LOS AIRES,
NUBES OSCURAS NOS IMPIDEN VER,
AUNQUE NOS ESPERE EL DOLOR Y LA MUERTE,
CONTRA EL ENEMIGO NOS LLAMA EL DEBER.**

**EL BIEN MÁS PRECIADO ES LA LIBERTAD,
LUCHEMOS POR ELLA CON FE Y CON VALOR.**

**ALZA LA BANDERA REVOLUCIONARIA,
QUE LLEVARÁ AL PUEBLO A LA EMANCIPACIÓN.**

**EN PIE PUEBLO OBRERO, A LA BATALLA,
HAY QUE DERROCAR A LA REACCIÓN,
A LAS BARRICADAS, A LAS BARRICADAS,
POR EL TRIUNFO DE LA CONFEDERACIÓN.**

**A LAS BARRICADAS, A LAS BARRICADAS,
POR EL TRIUNFO DE LA CONFEDERACIÓN.**

CGT RENAULT VALLADOLID

**MONTAJE TLF: 26829 (983416829)
CARROCERIAS TLF: 26161 (983416161)
MOTORES TLF: 27288 (983417288)
DIRECCIONES CENTRALES: 26369 (983416369)
Email: cgtrenaultvall@gmail.com**

CGT RENAULT SEVILLA

**TLF: 25409 (954505409) - FAX 25409
Email: cgtrenaultsevilla@gmail.com**

CGT RENAULT PALENCIA

**TLF: 29552 (979789552) - FAX 29552
Email: cgt.palencia@renault.com**

CGT VALLADOLID:

**C/ Dos de Mayo 15 (47004 VALLADOLID)
Telf: 983399148 Fax: 983200382**

CGT SEVILLA:

**C/ Alfonso XII 26 (41002 SEVILLA)
Telf: 954563376 Fax: 954563088**

CGT PALENCIA:

**Plaza de los Juzgados 4 (34001 PALENCIA)
Telf: 979701723 Mvl: 640614892**