

PLATAFORMA COMISIÓN

NEGOCIADORA RT CONVENIO 2026

VIGENCIA CONVENIO

1. 3 años (desde 1 de enero de 2026 hasta 31 de diciembre de 2028).

PLAN DE FUTURO

2. Adjudicación efectiva de productos que garanticen la continuidad de la actividad de las factorías en Renault-España, el centro de I+D+i y la sede de Madrid.
3. Garantía de inversiones en las factorías para adaptarlas a futuras fabricaciones, a las nuevas tendencias y obligaciones de las normativas y los mercados.

SALARIO

4. IPC más 3% a tablas por cada año de vigencia del Convenio.
5. Cláusula de revisión salarial al alza.
6. Prima Ligada a Resultados: incremento de 1,5€ el punto por cada año de vigencia.
7. Prima Contribución Individual: incremento de 1,5€ el punto por cada año de vigencia.
8. Paga de beneficios 5% resultados del grupo.
9. Paga a la firma del convenio 500€.
10. Recuperar el plus de antigüedad, en las mismas condiciones en las que se encuentra actualmente.
11. Incremento del valor de todos los pluses un 20%.
12. Incremento de las horas extras un 100%.
13. Incremento de las medias pagas a completas.

14. Creación plus mensual para toda persona ligada al trabajo de cadena de fabricación de 200€.
15. **Plus turno fijo de tarde voluntario** aumento a 200€ mensuales.
16. Ascenso a oficial de 2ª a los 10 años
17. Ascenso a oficial de 1ª a los 15 años
18. Actualizar con las subidas salariales, las tablas del Complemento de Mando Intermedio (CMI) e incluirlas en el texto del Convenio Colectivo. Fijando un plazo máximo de 7 años para llegar a cobrar el 100% del complemento.
19. Incremento salarial pactado en convenio para el colectivo de Forfait y MMSS.
20. Creación de un super-plus de 200€ para las personas trabajadoras que trabajen los días 1, 5 y 6 de enero, 1 de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre.
21. Nivel 7 para todos los trabajadores de convenio con 10 años de antigüedad.
22. Incremento de horas becadas en un 50%.
23. Transparencia en el cálculo de la prima de resultados de las fábricas, y participación de la RT.
24. En el caso de trabajo voluntario en sábado o festivo poder elegir entre cobrar plus de festivo más 1 día o 2 días.
25. Incluir en la política salarial de convenio a todos los trabajadores creando las tablas salariales para Forfait y MMSS.
26. Las nuevas incorporaciones de jóvenes titulados, situarles en el 100% de su salario en base a su nivel de responsabilidad en un máximo de 2 años.

EMPLEO

27. Garantizar que al menos dos turnos sean de personal con contrato indefinido, siendo el vivero de dichas contrataciones aquellos trabajadores que ya hayan trabajado con nosotros dando prioridad a la antigüedad, con un mínimo de 150 transformaciones en indefinidos al año.
28. Mantenimiento del actual Plan de Invalideces. El trabajador será sustituido por una persona trabajadora con CDI.

29. Salida para mayores mediante la jubilación parcial por medio del Contrato Relevó Manufacturero, que posibilita que el trabajador acceda con 61 años en vez de 63 años.
30. Si no hubiese Contrato Relevó, buscar otras alternativas para el rejuvenecimiento de la plantilla.
31. Regularización de atípicos.
32. En caso de trabajador despedido por privación de libertad por motivos políticos, sindicales o sociales, será readmitido automáticamente al finalizar la misma.
33. Contratos de interinidad serán de un mínimo de 4 horas y de forma continuada.
34. 5% de las nuevas contrataciones sean trabajadores con discapacidad.
35. Limitación de contratación de ingeniería externa, utilizando la promoción interna.
36. Movilidades voluntarias definitivas entre factorías.
37. No incluir ETT's para realizar trabajos propios de Renault.

JORNADA LABORAL

38. Reducción de una jornada laboral en cada año de vigencia del acuerdo, sin perjuicio de que, por normativa legal durante la vigencia de este, se apruebe otra de obligado cumplimiento más beneficiosa.
39. Para las personas trabajadoras que utilicen la aplicación de registro de jornada, los excesos de jornada se compensarán con horas en los contadores de disfrute individual.
40. Acordar Política de desconexión Digital según la ley vigente.
41. Mantener la rotación de turnos durante todo el año, sin tener en cuenta las vacaciones.
42. Que la excedencia por cuidado de hijo hasta los 12 años compute como tiempo de trabajo efectivo para todos los efectos derivados del convenio.
43. Generar 1 día de antigüedad cada tres años y con un máximo de 6 días.
44. Limitar al 10% las personas que se pueden convocar a trabajo en periodo de vacaciones por taller. Compensar económicamente con 500€ si habiendo estado convocado, hay un incumplimiento por parte de la Empresa.
45. Si los calendarios laborales son acordados no se podrán modificar.
46. Planning con antelación de un mes y que no se puedan modificar.
47. Formación de puesto dentro de jornada.

48. Considerar la pausa de 15 minutos tiempo de trabajo.
49. Transcribir la ley de teletrabajo al convenio.
50. Política de viajes acordada y negociada con la RT.
51. El tiempo de afectado por un ERTE, bolsa de horas o IT, compute como tiempo efectivo de presencia en fábrica a efectos de convenio.
52. Sábados no laborables en periodo vacacional.
53. Jornada intensiva de verano de 07h00 a 15h00, de carácter voluntario para el centro de trabajo de Madrid.
54. Eliminar la palabra “preferentemente” del artículo 16.5 del convenio colectivo.
55. Aumento de las pausas de 10’ a 15’.
56. El turno de noche trabajará 8h en la jornada de lunes noche en lugar de viernes noche.



FLEXIBILIDAD Y BOLSA DE HORAS

57. El preaviso de convocatoria de Bolsa de Horas se notificará el viernes anterior al secretario del Comité Intercentros.
58. La bolsa individual, en caso de cese en la Empresa y tras el balance final de saldos y contadores en el que se liquidarán los saldos positivos, no se descontará el saldo negativo en contra del trabajador. En caso de excedencia voluntaria o de convenio, los contadores negativos quedarán congelados. Si no hay reincorporación futura, no se reclamarán dichos negativos y si la persona vuelve a reincorporarse se partirá del saldo congelado a fecha de la excedencia.
59. Cuando el trabajador acceda al Contrato Relevé, una vez regularizados sus contadores, si quedasen días en negativo los contadores de la bolsa quedaran a cero.
60. La Dirección tendrá la obligación de igualar las peticiones de trabajo o descanso por bolsa entre los distintos turnos que trabajan en cada línea, con el objetivo de mantener una aplicación equitativa entre ambos, siempre que los saldos de estas líneas estén compensados y que la capacidad productiva del turno sea similar.
61. Rebajar el límite anual de sábados trabajados por bolsa a 10, los 8 primeros a Bolsa Colectiva y los 2 últimos al contador de disfrute individual.

62. La Dirección NO aplicará trabajo en sábado por bolsa de horas en fechas inmediatamente anteriores a vacaciones colectivas, precedidos de un viernes festivo, anteceditos de un lunes festivo y sábado de la semana de fiestas patronales.
63. Eliminación del actual plus primer tramo de modificación de la demanda para los 5 primeros sábados.
64. Aumento del plus de modificación de la demanda de trabajo a 120€.
65. No aplicar el arrastre de absentismo en las IT's, por el trabajo en sábados.
66. En caso de convocatoria de bolsa extraordinaria para trabajo o descanso, se establecerá un plazo de aviso de 96 horas. Si no se respeta el plazo se aplicarán 16 horas al 9702 y plus doble de modificación de la demanda, limitándolo a 2 veces al año.
67. Cobro del plus todos los sábados de trabajo con independencia de su contador individual.
68. Adscripción a un código de bolsa los trabajadores que trabajen en un turno fijo.
69. Limitar a 2 cambios máximo por año los cambios de turno de cada trabajador.
70. No poder trabajar 3 sábados consecutivos el mismo turno.
71. No tener obligación de trabajar por bolsa si el contador está por encima de +30 días, si viene de manera voluntaria cobrará doble plus de modificación de la demanda y un día a disfrute individual.
72. Las personas con reducción de jornada que las horas volcadas sean proporcionales a su jornada de trabajo.
73. En la Bolsa Individual, blindar 3 días en el contador 9703 aunque el saldo sea negativo.
74. Cuando el saldo sea superior a -25, se cobrará el plus de modificación de la demanda y se cargaran 16h contador de bolsa.
75. No se realizarán Horas Extraordinarias o prolongaciones de jornada en una unidad organizativa en una misma semana una vez convocada bolsa de descanso.
76. Notificación de los anuncios de bolsa a los secretarios de los Comités de Empresa de cada factoría por parte de la Dirección de la Empresa.



SALUD LABORAL

77. Climatización de las naves con tecnología eficiente que garantice unas condiciones térmicas para el trabajo. Estableciendo un protocolo de temperaturas que garantice en invierno una temperatura seca mínima de 17°C en las naves y 20°C en oficinas. En cuanto a las temperaturas de verano, 25°C en las naves y 27°C en las oficinas.
78. Visualización de la temperatura en las pantallas de producción.
79. Formación a los JU's en mejora de las Condiciones de Trabajo y Salud Mental.
80. Crear un puesto de integración en el Departamento de RRHH, desempeñado por un Educador Social, para gestionar funciones relacionadas con la formación, la gestión de la diversidad, la integración social de los empleados, la inclusión laboral de colectivos vulnerables y la prevención de riesgos laborales.
81. Tener servicio presencial de Salud Mental en el Servicio Médico.
82. Tener servicio presencial de nutricionista en el Servicio Médico.
83. Ampliación del servicio de fisioterapia.
84. Mejorar los medios del servicio de fisioterapia, para que puedan realizar pruebas que mejoren el diagnóstico y tratamiento, como por ejemplo ecógrafo, espacio de pilates y gimnasio.
85. Ampliación de la Escuela de Espalda.
86. Realización de evaluación de riesgos psicosociales a toda la plantilla cada 2 años.
87. Mediante el Comité de Discapacidad, realización de manera trimestral de un seguimiento de IT,s y acoplamientos de bajas de larga duración.
88. Creación de espacios de salud y bienestar a disposición del empleado adaptados a las necesidades de los centros de trabajo: equipación completa de las salas de descanso y aumento de la frecuencia de las gamas de limpieza, comedores en todas las factorías para todos los trabajadores subvencionados por Renault.
89. Entrega de parte médico por asistencia al servicio médico cuando se ha producido daño en el trabajo en el momento.
90. Todos los trabajadores afectados por enfermedades recogidas en el cuadro de enfermedades graves que estén prestando servicio, no tengan ningún descuento en nómina por las salidas derivadas de su enfermedad.

91. Crear la figura del delegado de medio ambiente.
92. Equipación ropa de trabajo anual compuesta por 2 pantalones, 2 camisetas de manga larga, 2 camisetas de manga corta y 2 forros polares.
93. Adquisición de ropa de tallaje femenino.
94. Eliminación del artículo 46.d del Convenio Colectivo. Prestaciones complementarias por accidente.
95. Consideración de que el grado para ocupar un puesto adaptado pase del 33% actual al 25% de discapacidad.
96. Creación de puestos específicos para trabajadores con minusvalía y/o limitaciones médicas en las UET's.
97. Eliminación de las barreras arquitectónicas y mejorar la accesibilidad de las factorías.
98. Seguimiento del absentismo por talleres en el Comité de Salud.
99. Eliminación total durante la vigencia del convenio el amianto existente en todas las instalaciones de Renault.

RITMOS

100. Ninguna gama de trabajo superará el 90% de saturación y 100% de actividad en las distintas versiones de los vehículos.
101. Las gamas de trabajo deberán de ser validadas por los departamentos de ritmos y condiciones de trabajo (APW y HSE).
102. Los cambios en los puestos de trabajo deberán ser informados a las Comisiones de Ritmos.
103. Eliminación del sistema PECE recuperando los tiempos suplementarios dependientes del trabajo.
104. No mantener ninguna persona trabajadora a partir de 50 años en puestos de cadena o en puestos sujetos a tiempo ciclo.
105. Condenar bajo llave los variadores de gestión de la velocidad de la cadena y crear una ficha de registro de manipulación de estos.
106. Considerar falta muy grave y motivo de despido la manipulación sin autorización del variador de gestión de la velocidad de la cadena.

107. Eliminación de todos los puestos rojos y amarillos durante la vigencia del Convenio y no crear ninguno nuevo. Mientras dure la supresión, rotar a puesto verde después de estar 2 horas en puesto rojo o amarillo.
108. Modificar el artículo 47, Rendimientos. Las fichas FOS estarán modificadas antes de aplicar la nueva organización. El histórico de las modificaciones de tiempos esté a disposición de la RT.

FORMACIÓN

109. Actualización del manual de valoración junto a la RT e incluirlo en el convenio colectivo.
110. Impartir todas las formaciones dentro de jornada.
111. Temario específico para los concursos y se eliminará la valoración de la línea jerárquica.
112. Considerar tiempo efectivo de trabajo el desplazamiento al centro de formación mientras se disfruta de un PIF.

MOVILIDAD

113. Creación de transporte gratuito Palencia Valladolid y viceversa.
114. Mediante la Comisión de Asistenciales, realización de estudio y mejora de las líneas de transporte de empleados, que garanticen 20 minutos para llegar de la parada de autobús a la factoría y viceversa.
115. Las personas trabajadoras que no tengan opción de transporte tendrán derecho a una bonificación de 0,30€ por kilómetro desde su lugar de empadronamiento.
116. Reubicación voluntaria de los trabajadores de Valladolid a Palencia o de Palencia a Valladolid en función de su lugar de residencia.
117. Las horas de desplazamiento hasta el centro de destino en misión, entren como tiempo efectivo de trabajo.
118. Actualización el cuadro de dietas en misión consensuado con la RT.
119. Mejorar los plazos de anticipos y liquidaciones en las ordenes de misión.

120. Recuperar los vuelos en categoría preferente para los viajes superiores a 5 horas.
121. Crear una prima de gran viajero para personas trabajadoras que tengan desplazamientos frecuentes en sus funciones.
122. Carril Bici hasta los centros de trabajo, ampliación y acondicionamiento de los aparcamientos de bicicletas y patinetes cerrados.
123. Ampliación de los parkings de motos.
124. En caso de traslado obligatorio OTF que suponga un cambio de residencia, se abonará al trabajador un plus de ayuda vivienda de 500€ mensuales.



ASPECTOS SOCIALES

125. Actualización de las condiciones económicas de los contratos de teletrabajo en un 25%, más el incremento salarial pactado en Convenio.
126. Descuento de un 20% en el precio final en la compra de cualquier vehículo Renault o filiales, con financiación al 0% de interés.
127. Mejorar las condiciones más beneficiosas de RENTING para empleados y aplicárselo a toda la plantilla de Renault
128. Mantener los sorteos de vehículos del parque, mejorando las condiciones económicas y pudiendo optar a un vehículo cada 10 años.
129. Subvención íntegra del seguro médico, incluyendo cónyuge e hijos.
130. Ayuda de 500 euros en caso de traslado de centro de trabajo por violencia de género.
131. Préstamo vivienda/reforma, incremento de 9.000€ a 12.000€.
132. Seguro de vida e invalidez, incremento de 13.000€ a 20.000€, con la obligatoriedad de difundir las condiciones de la póliza a los trabajadores anualmente.
133. Seguir con la escuela de mayores de 50 años.
134. Licencia por acompañamiento e ingreso a familiares de primer grado por enfermedades raras, tratamientos oncológicos, diálisis o que sea dependiente, por el tiempo indispensable y sin merma económica.
135. Licencia por enfermedad grave, posibilidad de coger horas en vez de días completos para pacientes UCI.
136. 5 días de licencia por fallecimiento de hijos no nacidos con más de 6 meses de gestación.

137. Ampliación de reducción de jornada de los 12 años a los 14 años, por cuidado de hijos.
138. Ayuda para la conciliación en periodos vacacionales creando espacios que lo mejoren, o acuerdos con administraciones públicas.
139. Ampliación de puntos de recarga para coches eléctricos en los parkings de personal.
140. Actualización rentas para becas por estudio.
141. Modificación de los artículos 57 y 58 del presente convenio colectivo.
142. Incremento de la ayuda escolar hasta los 16 años con una cantidad de 300€.
143. Aumentar la ayuda para trabajadores con hijos discapacitados o familiares dependientes a 200€ sin límite de edad.
144. No deducir ningún concepto económico en las licencias establecidas.
145. Ampliar licencia por fallecimiento de familiares de primer grado a 10 días ampliable a 30 días en caso de hijos o cónyuge.
146. Posibilidad de reducción de jornada de hasta el 50% para viudedades con hijos menores de 12 años, sin merma económica.
147. Se garantizarán los permisos solicitados con 30 días de antelación, se dará por pre-concedidos a no ser que estén solicitados por varios miembros de la UET. Se concederá cualquier permiso, si la fecha solicitada no está solicitada por otro miembro de la UET.
148. Otorgar la posibilidad de realizar un contrato indefinido a un hijo de un trabajador fallecido estando en activo.
149. Constitución de todas las comisiones paritarias en un plazo máximo de 60 días después de las elecciones sindicales.
150. Aumento de la licencia para acompañamiento a consulta médica para hijos menores de 2 años, a 16 horas por hijo.
151. Aumentar la licencia para asistir al médico de cabecera a 40 horas anuales.
152. Creación de becas para trabajadores con especial relevancia, por ejemplo, deportistas de élite.
153. Crear una comisión que estudie la actualización y modernización del articulado del Convenio Colectivo.
154. Cumplir con el artículo 22.1 del E.T., sobre reclasificación profesional y llevarlo a cabo en 2026.
155. Mejorar la aportación como premio a los 25 años de antigüedad con una paga única de 1000€.

156. Aumento del presupuesto para el plan promo.
157. Plan de jubilación anticipado (p.e. plan Caixa) para todas las categorías.
158. Posibilidad de recibir la nómina en dos cuentas bancarias diferentes.
159. Actualización de la subvención de comedor para el centro de trabajo de Madrid a 10 €, y a partir del año 2027 actualizarlo con el incremento pactado en Convenio.
160. Creación de una licencia de 8 horas al año para consulta de veterinario.
161. Mejorar la licencia por asistencia a mesa electoral por convocatoria de la junta electoral central a una jornada completa.
162. Tiempo indispensable para realizar documentos oficiales, DNI, pasaporte o documentación de extranjería.
163. Equiparar la licencia de médico especialista en la sanidad privada al de la sanidad pública.