

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20236 *Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Volkswagen Group España Distribución (código de convenio n.º: 90102012012014), que fue suscrito con fecha 26 de abril de 2023 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por la sección sindical de la Unión General de Trabajadores en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

III CONVENIO COLECTIVO VOLKSWAGEN GROUP ESPAÑA DISTRIBUCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio Colectivo se acuerda entre la representación de la empresa Volkswagen Group España Distribución y la Sección Sindical de UGT en Volkswagen Group España Distribución en virtud de la proporción que ostenta en el Comité de empresa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Regula las prestaciones de servicios de naturaleza laboral realizadas por las personas trabajadoras por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización, dirección, disposición y dependencia de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de Volkswagen Group España Distribución en el territorio nacional y a todo el personal y a todas aquellas otras personas trabajadoras que ubicadas en otros centros de trabajo sin unidad de negociación específica, se adhieran en el futuro o hayan venido adhiriéndose personalmente desde el I Convenio Colectivo, en el marco de procedimientos autónomos impulsados con el fin de homogeneizar los compromisos de prestar y recibir pactados en la empresa.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Afecta a las personas trabajadoras que bajo la dependencia directa de la empresa prestan funciones incluidas en el sistema de clasificación profesional del presente Convenio Colectivo.

De la regla contenida en el párrafo anterior se exceptúa, todo lo convenido de forma individual con el denominado Personal de Management (MK, OMK, TMK y LTM).

Artículo 5. *Duración y vigencia.*

La duración del presente convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.

Finalizada su duración el 31 de diciembre de 2026, se prorrogará de un año a otro por tácita reconducción, salvo denuncia de alguna de las partes firmantes.

Artículo 6. *Mantenimiento de puestos de trabajo.*

El presente acuerdo garantiza el mantenimiento de los puestos de trabajo fijo de Volkswagen Group España Distribución durante la vigencia del III Convenio Colectivo, siempre que la empresa obtenga beneficios antes de impuestos y siempre que se mantenga su nivel de ingresos. En caso contrario, se creará una comisión paritaria a fin de analizar y acordar el redimensionamiento de la estructura de la organización.

Artículo 7. *Forma, condiciones y plazo de denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio mediante comunicación por escrito a la otra, realizada dos meses antes de la finalización de su duración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrarse en la autoridad laboral competente.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria para realizar las funciones de interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Dicha comisión paritaria estará compuesta por un número máximo de dos vocales por cada una de las representaciones firmantes. Las secciones sindicales guardarán en la comisión paritaria la proporción que tengan en cada momento en el comité de empresa.

Los vocales serán designados nominalmente por cada una de las representaciones firmantes en un período no superior a un mes desde la presentación del presente Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral.

A la comisión paritaria se le atribuyen específicamente las siguientes cuestiones:

– Desarrollar procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los

procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

– La acomodación del contenido del Convenio Colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.

– La adecuación de las bandas salariales durante los años de vigencia del convenio.

– El conocimiento previo respecto a las discrepancias que pudieran surgir en la adecuación de los puestos de trabajo al sistema de clasificación profesional o en los Programas de Capacitación profesional para la adecuación al puesto de trabajo.

– La facultad de creación de subcomisiones para tratar y resolver materias concretas.

– La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la comisión.

– Proteger, fomentar y gestionar el Plan de Previsión Social Empresarial instaurado en el presente convenio como política de compensación de la empresa y como instrumento indispensable en el aseguramiento de una jubilación complementaria a la fijada en el régimen general de la seguridad social.

– El desarrollo de la Carta de Relaciones Laborales, velando porque el contenido de este convenio colectivo y la actuación de los que lo suscriben se ajuste a la misma, así como a sus futuras modificaciones, si fueren precisas.

El domicilio de la comisión paritaria será el domicilio social de la empresa a todos los efectos.

Artículo 9. *Equilibrio interno del Convenio.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos de una parte del Convenio, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. En tal caso la comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de la/s cláusula/s declarada/s nula/s en el plazo máximo de tres semanas a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

Artículo 10. *Sistema extrajudicial de resolución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para aquellas discrepancias que afecten exclusivamente a los centros de trabajo de Cataluña.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir en el resto de centros de trabajo se recurrirá al procedimiento de mediación contemplado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado el día 26 de noviembre de 2020 por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME (BOE de 23 de diciembre de 2020).

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo, sistema de clasificación, ingresos, promociones, cobertura de vacantes y desarrollo profesional

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el presente Convenio Colectivo, y en las políticas internas del Grupo Volkswagen (y, en concreto, la Carta de Relaciones Laborales, mediante la cual

establece los principios básicos y vinculantes para el desarrollo de las Relaciones Laborales en las empresas del Grupo).

Artículo 12. *Estructura de la plantilla.*

Semestralmente, se dará a conocer a la representación social la plantilla real y planificada para cada área, detallándose el número de personas trabajadoras y haciéndose constar su grupo profesional siempre que sea conocido.

Artículo 13. *Sistema de Clasificación Profesional.*

13.1 Principios Generales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral.

Las partes ratifican la adopción del Sistema de Clasificación Profesional (Grading) del Grupo Volkswagen y su sistema de valoración de puestos de trabajo, para toda la plantilla, que se empezó a utilizar con fecha 1 de enero de 2012. El objetivo de esta decisión es la estandarización de la valoración de puestos en Volkswagen Group España Distribución con la misma metodología utilizada por el Grupo como método para garantizar la eficiencia de la estructura organizativa en términos de costes y la equidad interna en términos de remuneraciones.

El Sistema de Clasificación Profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

Las personas trabajadoras serán clasificadas con ajuste a las actividades profesionales que desarrollan o sea necesario desarrollar en cada momento en el seno de la empresa y a las normas que se establecen en el presente sistema de clasificación profesional, siendo el instrumento conforme al cual aquéllas deben ser definidas.

El instrumento a través del cual quedará fijado el conjunto de funciones o especialidades funcionales que determinan la adscripción a un Grupo Profesional será la Descripción de Puesto de Trabajo, valorada por Recursos Humanos según la metodología acordada.

Con carácter general, las personas trabajadoras desarrollarán las tareas propias de su Grupo Profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte dentro de su ámbito de responsabilidad.

En base a todo ello, se establecen los siguientes Grupos y Gradings profesionales:

Grupos Profesionales no pertenecientes al Management:

Grupo Profesional Tarif: Realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad en los mismos. Realizan tareas complejas y/o establecen o desarrollan programas siguiendo instrucciones generales.

Abarca los Gradings Profesionales del 7 al 20.

Grupo Profesional Tarif Plus: Llevan a cabo funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar tareas heterogéneas u homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Abarca los Gradings Profesionales del 21 al 25.

Grupos Profesionales sí pertenecientes al Management:

Grupo Profesional MK (Management): Realizan funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de otras funciones a partir de directrices muy amplias emanadas de los Grupos Profesionales superiores. Abarca los Gradings Profesionales del 29 al 30.

Grupo Profesional OMK (Senior Management): Realizan funciones de muy alta tarea técnica, compleja y heterogénea con objetivos globales definidos y con el mayor grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Abarca los Gradings Profesionales del 31 al 34.

Grupo Profesional LTM / TMK (Local Top Management / Top Management Kreis): Personal de Alta Dirección. Abarca los Gradings Profesionales del 35 al 36.

13.2 Cobertura de Vacantes e Ingresos, Desarrollo Profesional y Promociones.

13.2.1 Los siguientes son los principios rectores de los ingresos, la cobertura de vacantes, el desarrollo profesional y las promociones en la Empresa:

- Atraer el mejor talento profesional en un entorno de máxima competencia en el sector en el que desarrolla su actividad.
- Garantizar la estabilidad laboral asegurando una gestión de costes sostenible.
- Desarrollar las competencias y habilidades profesionales necesarias para el logro de los objetivos empresariales.
- Fomentar la flexibilidad organizacional que permita la adaptación de la estructura a un mercado en permanente evolución.

13.2.2 Proceso de Cobertura de Vacantes.

Con carácter general, la Dirección de la empresa comunicará a la plantilla las necesidades de personal para cubrir vacantes de los Grupos Profesionales Tarif y Tarif Plus, previa incorporación de personal externo.

Las necesidades de personal para cubrir vacantes de los grupos restantes serán de libre designación por la empresa y se ajustarán a los principios rectores establecidos.

En la publicación de vacantes constarán las siguientes características:

- Campos de la Descripción de puesto de trabajo: Misión del puesto de trabajo, responsabilidades y funciones principales, otras actividades significativas, presupuesto afectado, principal problemática, ubicación en el organigrama, necesidades formativas, experiencia profesional e idiomas requeridos.
- Comunicación a la plantilla del resultado del proceso de cobertura de la vacante.

En el marco de colaboración con diferentes compañías del Grupo se procederá a la publicación de aquellas vacantes internacionales recibidas con la finalidad de contribuir a la promoción de experiencias laborales internacionales.

Artículo 14. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será, para todos los Grupos Profesionales, de 6 meses.

La duración del período de prueba deberá constar expresamente en los contratos de trabajo. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido el periodo de prueba, las personas trabajadoras se consolidarán como parte integrante de la plantilla conservando todos los derechos inherentes a su Contrato de Trabajo y la convenio colectivo.

Artículo 15. *Formación profesional.*

Anualmente la empresa elaborará un Plan de Formación con los siguientes objetivos:

- Fomentar el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras en el marco de la sociedad del conocimiento.
- Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- Facilitar la adaptación a los cambios motivados por las nuevas formas de organización del trabajo, así como por los procesos de innovación tecnológica o evolución del mercado.
- Contribuir a propiciar la innovación en la actividad comercial y de servicios desarrollada por la empresa.

El Plan de Formación anual integrará las necesidades individuales identificadas durante el proceso de la Entrevista Integral (Evaluación del desempeño) y validadas en el proceso de las Rondas Comparativas, así como las necesidades de formación grupales/colectivas que se identifiquen como consecuencia de necesidades del negocio, de cambios legislativos o de cualquier otro mecanismo de diagnóstico organizacional.

Anualmente la representación social recibirá información sobre el Plan de Formación y sobre el cumplimiento de las acciones formativas programadas.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

El cambio de funciones en el seno de un grupo profesional tendrá como limitaciones las establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en base a lo dispuesto en los artículos 11 y 12.

Artículo 17. *Promociones/Desarrollo profesional.*

Con el objetivo de gestionar tanto las necesidades de gestión de la empresa así como las expectativas de desarrollo profesional de las personas trabajadoras, las partes ratifican la implantación del sistema de desarrollo de carrera según las políticas establecidas en cada momento en el Grupo Volkswagen y con la debida participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo y a la costumbre con intención establecida en la empresa.

Artículo 19. *Bajas voluntarias.*

Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa deberán comunicarlo por escrito con los siguientes plazos, en función de su categoría profesional: 15 días naturales para el colectivo Tarif y 30 días naturales para el colectivo Tarif+.

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso comportará, en concepto de indemnización por daños y perjuicios, el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas.

CAPÍTULO TERCERO

Condiciones económicas y sistema de previsión social

Artículo 20. *Estructura salarial.*

Las partes ratifican la implantación de la Estructura Salarial basada en el Sistema de Bandas Salariales.

El Sistema comprende 28 (veintiocho) Niveles Salariales agrupados en 5 (cinco) Grupos Profesionales. Cada Nivel Salarial tiene asignada una Banda Salarial, existiendo un grado de superposición entre las diferentes bandas, a fin de permitir una progresión salarial gradual coincidente con una evolución de la experiencia y madurez profesional de la persona trabajadora.

Los Niveles Salariales se definen teniendo en consideración las competencias y responsabilidades que merita la jerarquía organizativa.

Las partes se comprometen a centrar sus esfuerzos en garantizar que el salario de las personas trabajadoras esté alineado con los valores medios de las bandas.

Las retribuciones que se pactan en este convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de la persona trabajadora al puesto de trabajo y estarán constituidas por el salario, el complemento de previsión (tanto como aportación al Plan de Previsión Social como monetario), la retribución variable, la ayuda familiar, el plus festivo, los capitales del seguro de vida y las aportaciones al PPSE.

En el Anexo 1 se detallan los valores de las bandas salariales para los diferentes Niveles Salariales de los Grupos Profesionales Tarif y Tarif Plus.

Artículo 21. *Política salarial para nuevas incorporaciones.*

Las ofertas salariales para personas candidatas externas a la organización se realizarán de acuerdo con la Estructura Salarial y Sistema de Bandas Salariales definida por la empresa y en función del perfil de las personas candidatas.

Artículo 22. *Retribución Variable.*

El Grupo Profesional Tarif se une al modelo de retribución variable del resto de la compañía, con el objetivo de motivar a la consecución de objetivos globales y mejorar el desempeño. Ello implica que para el personal Tarif se elimina el concepto de incentivo sujeto a resultados de compañía, y se establece un bonus sujeto a los resultados corporativos de Grupo VW (calculado en base al promedio de los factores que marque la política de Grupo).

Se asegurará una cantidad mínima de 4.000 euros si el resultado promedio de los factores del bonus fuese inferior a 95%. En caso de resultar entre un 95% y un 110%, el bonus será de 4.500 euros. Y en caso de obtener un resultado promedio mayor de 110%, se pagará un bonus individual de 5.000 euros a todo el colectivo Tarif.

Tarif + se sigue rigiendo por las normas del sistema de compensación de Grupo VW.

Los objetivos individuales serán determinados en el marco de la Entrevista Integral, o en el momento de la incorporación al puesto de trabajo, en caso de cambios de puesto de trabajo/incorporaciones que sucedan durante el año. Las nuevas incorporaciones, cobrarán la retribución variable proporcionalmente al tiempo trabajado, y en función del logro de sus objetivos individuales, según se especifica en el artículo 22.1 del presente convenio.

Integridad y cumplimiento es un factor de revisión de desempeño dentro del marco de entrevista integral, toda persona trabajadora debe recibir feedback de su manager en materia de su conducta a este respecto. Una evaluación no satisfactoria a este respecto conllevará impacto negativo en la compensación (variable).

Cualquier desviación negativa en el resultado del desempeño anual, debe de ser comunicado en un plazo de 15 días al Comité de Empresa, desde el momento en el que se comunica/detecta la incidencia la persona trabajadora.

La retribución variable de todos los grupos profesionales se regirá por las instrucciones emanadas del Consorcio del Grupo VW, y por lo dispuesto en los contratos de trabajo individuales respecto a su régimen jurídico.

Artículo 22.1 *Bonus especial para el colectivo de Técnicos HVE.*

Las partes acuerdan que para dicho colectivo aplicará una retribución variable de 2.500 euros brutos fijos, siempre y cuando la persona que ocupe dicha posición esté certificada para tal efecto y esté desarrollando dichas funciones en su puesto de trabajo.

Artículo 23. *Plan de Previsión Social Empresarial.*

23.1 Aportaciones al Plan de Previsión Social Empresarial derivadas del Complemento de Previsión.

23.1.1 Régimen de aportación al PPSE del complemento de previsión para las personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa con anterioridad al 1.º de enero de 2007.

Las personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa con anterioridad al 1.º de enero de 2007 podrán elegir, respecto a los trienios efectivamente devengados hasta el 31 de diciembre de 2009, la percepción del complemento de previsión como retribución dineraria o como aportación al sistema de previsión social.

La elección de la percepción podrá ser parcial o total en cualquiera de las dos modalidades. En cualquier caso responderá a trienios completos.

A tales efectos, las personas trabajadoras afectados por este régimen, deberán cumplimentar el formulario especificando la elección que decida y entregarlo a RR.HH y Organización.

La no entrega del formulario citado supondrá que optan por la percepción del complemento de previsión devengado hasta el 31 de diciembre de 2013 en su integridad como retribución dineraria.

23.1.2 Régimen de aportación al PPSE del complemento de previsión para las personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa a partir del 1.º de enero de 2007.

Las personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa a partir del 1.º de enero de 2007 percibirán únicamente el complemento de previsión como aportación al PPSE.

23.1.3 Régimen común de aportación al PPSE del complemento de previsión a partir de 1 de enero de 2010.

Con independencia de la fecha de incorporación a la empresa, los trienios que se consoliden con posterioridad a 31 de diciembre de 2009 se percibirán por todas las personas trabajadoras de la plantilla como aportación al Plan de Previsión Social Empresarial.

Las aportaciones del complemento de previsión, tanto como retribución dineraria como aportación al PPSE, que se devenguen en virtud de este artículo, se conformarán en 14 mensualidades y seguirán el régimen de revisión previsto en el artículo 25. En el Anexo 2 se detallan los valores acordados para el complemento de previsión social.

23.2 Aportaciones de la empresa al Plan de Previsión Social Empresarial.

Durante todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa realizará una aportación al Plan de Previsión Social Empresarial consistente en un 2% de la Retribución anual bruta fija de la persona trabajadora.

23.3 Aportaciones del sueldo individual de las personas trabajadoras al PPSE.

Las personas trabajadoras podrán decidir y solicitar a través del formulario establecido qué parte de su sueldo bruto anual se convierta en aportación de la Empresa al Plan de Previsión Social Empresarial.

23.4 Límites de las aportaciones.

La Ley 12/2022, de 30 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, establece en esta materia, el límite de las aportaciones y el cómputo del límite al Plan de Previsión Social Empresarial.

Si variase el régimen fiscal de este tipo de instrumentos, las partes adecuarán los límites de las aportaciones y el cómputo de los límites a la nueva normativa resultante.

23.5 Período de Carencia.

Se establece que no existirá periodo de carencia al PPSE para las nuevas incorporaciones.

Artículo 24. *Ayuda Familiar.*

Se establece una ayuda familiar por cada hijo e hija a cargo desde los 3 hasta los 16 años de edad de 250 euros brutos anuales a pagar por parte de la empresa en la nómina del mes de agosto.

Se considera esta ayuda como una prestación económica de naturaleza social vinculada a la condición personal de padre o madre de la persona trabajadora.

En el supuesto de que padre y madre sean personas trabajadoras de Volkswagen Group España Distribución, sólo se generará el derecho a favor de uno de los cónyuges. Los cónyuges deberán decidir quien recibe la ayuda escolar.

El derecho a su percepción estará supeditado a que, a fecha 1 de agosto de cada año, los hijos e hijas tengan efectivamente entre 3 y 16 años cumplidos.

Adicionalmente a la ayuda familiar, se asignará una ayuda especial por hijo e hija discapacitado, aportando un certificado de discapacidad igual o superior al 33%, siendo la ayuda de un importe de 2.500 euros anuales. La gestión en nómina de dicha ayuda se realizará de la misma forma que la ayuda familiar. Esta ayuda se dará desde el nacimiento y sin limitación de edad.

Artículo 25. *Plus festivo.*

Cuando una persona trabajadora perteneciente al Grupo Profesional Tarif deba trabajar en días festivos por necesidades de la empresa, percibirá un plus festivo por cada día festivo trabajado y disfrutará un día de descanso adicional.

El trabajo en festivos deberá comunicarse, con posterioridad al festivo y en plazo máximo de 7 días laborales, a Recursos Humanos y Organización, a través del formulario establecido para que se produzca su devengo.

Si se trabajara un período inferior a las 9 horas se devengará el plus festivo y el descanso adicional proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 26. *Pago del salario y Gratificaciones Extraordinarias.*

El abono de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria siendo el período de pago mensual. Consecuencia de ello, la distribución del salario anual se hará en doce mensualidades más dos gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre. Las gratificaciones extraordinarias consisten cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario y se devengan por semestres.

Artículo 27. *Revisiones salariales para todos los años de vigencia del presente Convenio.*

A fin de garantizar el poder adquisitivo de todas las personas trabajadoras, se establece que los salarios fijos brutos se incrementarán acorde al IPC interanual a cierre de ejercicio.

Se acuerda consolidar el IPC anual a cierre de año en el salario fijo de Tarif y Tarif+ a partir del ejercicio 2023 (primera consolidación en enero 2024). La regularización del IPC del último año de vigencia del convenio se realizará en enero de 2027.

A efectos de consolidar IPC en salario, en los casos de maternidades/paternidades y bajas, se considerará el salario teórico y no el real percibido (en beneficio de la persona que lo recibe).

Los conceptos afectados por las revisiones son:

- El Salario.
- El complemento de previsión.

CAPÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo y ordenación

Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo individual será de 1720 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo computará cuando la persona trabajadora se encuentre atendiendo las funciones de su puesto de trabajo.

Ambas partes acuerdan actuar de conformidad a las reglas de la buena fe contractual en el cómputo del tiempo anual de trabajo.

El sistema de control de ausencias a través de los mecanismos de comunicación acordados tiene la consideración de normativa interna, siendo de obligado cumplimiento la tramitación de las ausencias en el trabajo a través de los mecanismos de comunicación acordados. Las personas trabajadoras son las que tienen la iniciativa de la solicitud, y el mando establecido en el organigrama de la empresa tiene el control inmediato.

Artículo 29. *Ordenación de la jornada de trabajo.*

– La jornada ordinaria de trabajo anual y efectiva es el instrumento básico de una organización de naturaleza comercial y de servicios y su finalidad es cubrir las necesidades y peculiaridades específicas de cada puesto de trabajo y conciliar los intereses de la vida privada.

Para ello la jornada de trabajo se ordenará de conformidad a los siguientes principios generales, con la finalidad de dotarle de la flexibilidad y seguridad implantada en la empresa desde el año 2004 con la aprobación del I Convenio Colectivo.

– Una vez publicado el calendario oficial de fiestas para cada año, se ajustará el horario de trabajo de los diferentes centros de trabajo a 1720 horas anuales de trabajo efectivo.

– Dicho ajuste tendrá en cuenta el número de días del que se disfrutará jornada reducida, las vacaciones de verano e invierno y las horas de compensación de jornada.

– El régimen de jornada reducida abarca todos los viernes del año.

– El régimen de vacaciones de verano en el presente Convenio Colectivo continúa siendo de días laborables. El régimen de disfrute deberá tener en cuenta lo establecido en este artículo y lo fijado en el artículo 32.

Existirán horas de compensación de jornada que podrán disfrutarse en régimen de jornadas completas o de jornadas parciales, previo acuerdo con la División Organizativa para su disfrute. En el caso de discrepancia, se deberán justificar las causas que motivan la imposibilidad del disfrute concreto.

Las horas de compensación de jornada se calcularán teniendo en cuenta la diferencia entre las horas anuales de trabajo efectivo y las reales trabajadas, según el calendario laboral establecido para cada año. En el caso de jornadas reducidas, se realizará el cálculo proporcional correspondiente.

La empresa y la Representación Social acordarán anualmente días festivos adicionales a los establecidos en el calendario oficial de fiestas, para asegurar un buen balance entre la vida personal y la profesional. Estos días se deducirán del total de horas

de compensación de jornada resultantes, a fin de garantizar una jornada laboral anual de 1720 horas.

La solicitud de los días de vacaciones y de las horas de compensación se deberán solicitar a través de los canales establecidos por la compañía y su disfrute caducará el 31 de marzo del año siguiente.

– El disfrute del descanso recuperatorio por los días festivos trabajados deberá realizarse en el plazo del mes en curso y solicitarse por los canales establecidos por la compañía. Transcurrido el mes en curso, el día de descanso adicional caducará al quedar distorsionada su razón de ser.

– El disfrute de los viernes de jornada reducida que se haya trabajado por necesidades de la empresa, deberá realizarse en el plazo de los dos meses posteriores al viernes trabajado y solicitarse a través de los mecanismos de comunicación acordados.

Transcurridos los dos meses, el disfrute del descanso por viernes de jornada reducida trabajado caducará, al quedar distorsionada su razón de ser.

En caso de que una persona trabajadora trabaje un viernes por la tarde, se deberá comunicar a RR.HH y Organización, con posterioridad al viernes trabajado y en un plazo máximo de 7 días laborales, mediante el formulario establecido, para que se habilite en los mecanismos de comunicación acordados el contingente del descanso recuperatorio de 4 horas correspondiente.

– Se mantendrá un periodo de entrada flexible desde las 08.00h hasta las 09.00h de la mañana con un descanso de 30 minutos para la comida. Asimismo se mantendrá un período de salida flexible desde las 17.30h hasta las 18.30h de la tarde.

– En los días de jornada reducida, el horario será de 09.00h. a 14.00h. o de 08.00h a 13.00h de trabajo efectivo, y no incluirá el descanso para la comida.

– Acumulado horas en registro de jornada: regularización/disfrute en los 30 días siguientes a su generación. En casos de bajas voluntarias, no se puede hacer uso del excedente como parte del periodo de preaviso.

La modalidad contractual de teletrabajo es una forma de organización de la jornada que tiene por finalidad la conciliación entre la vida profesional y personal y se regirá según la política vigente de teletrabajo existente en la empresa.

Artículo 29 bis. *Solicitudes de interrupción de la jornada laboral.*

La diversidad y la no discriminación forma parte del núcleo de la cultura corporativa de la empresa. En este sentido, las solicitudes de interrupción de la jornada por el cumplimiento de los deberes religiosos, las festividades y conmemoraciones religiosas distintas de las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, o el descanso laboral semana, deberán respetar los Acuerdos de Cooperación del Estado español con las diferentes Confesiones o Comunidades religiosas y la normativa laboral. La empresa tendrá en cuenta estas normas a la hora de resolver las solicitudes que se planteen por las personas trabajadoras a los efectos de lograr el necesario acuerdo exigido por la ley, pudiendo denegarlas si repercuten negativamente en sus necesidades organizativas y productivas.

Artículo 30. *Horario de Trabajo.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 y 29 (jornada de trabajo y ordenación de la jornada de trabajo) y en el marco del calendario laboral de cada año, se ajustará por la empresa el horario de trabajo.

Artículo 31. *Necesidades especiales.*

Podrán atenderse necesidades excepcionales o no previstas de mercado o de servicio, en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente.

En cualquier caso, las necesidades descritas deberán ser comunicadas por la División Organizativa y la persona trabajadora y aprobadas por Recursos Humanos y Organización.

Artículo 32. *Vacaciones.*

32.1 Vacaciones de verano.

El régimen de vacaciones de verano será de 20 días laborables, a disfrutar en el corredor establecido entre los meses de julio, agosto y septiembre.

En aras de una mayor efectividad organizacional, el Calendario Laboral anual establecerá un bloque de tres semanas de disfrute obligatorio, salvo excepciones motivadas por la continuidad del servicio o por necesidades puntuales, acordadas entre la persona trabajadora y su jefe directo.

Cualquier variación que se realice con posterioridad deberá ser justificada. Asimismo se comunicará a la representación social en caso de desacuerdo.

32.2 Vacaciones de Invierno.

Asimismo, se disfrutarán 5 días laborables en concepto de vacaciones de invierno.

Los días de vacaciones de invierno, siempre que las condiciones de servicio lo permitiesen, podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su fijación en el calendario laboral anual.

32.3 Las personas trabajadoras que en la fecha determinada del disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

32.4 Incapacidad Temporal y Vacaciones.

La incapacidad temporal y el permiso por nacimiento y cuidado del menor suspenderá el inicio de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas en las que el interesado acuerde con su división organizativa.

Artículo 33. *Ausencias, permisos retribuidos y tratamiento de las situaciones de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada.*

Es un deber de actividad de las personas trabajadoras comunicar cualquier ausencia en el trabajo a través de los mecanismos de comunicación acordados.

Cualquier persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en la fecha en que se produzca la situación que lo origina, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

33.1 Permisos Retribuidos:

– Por matrimonio: 15 días naturales.

Las parejas de hecho inscritas en los Registros Públicos habilitados a tal efecto gozarán de idéntico permiso.

Caso de no existir registro público, se precisará para acreditar el derecho al permiso: Acta de manifestación notarial con una antigüedad mínima de 2 años y certificado del Padrón Municipal que acredite la convivencia.

– Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora

necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días más y en caso de ser un desplazamiento superior a 200 kilómetros: 5 días laborales.

Será el facultativo que atienda al cónyuge o familiar el que determine la concurrencia o no de la gravedad de la enfermedad o de la intervención quirúrgica.

– En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborales.

– Por traslado del domicilio habitual: 1 día laboral.

– Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo: el tiempo necesario.

A título ilustrativo: obligación de comparecer ante los órganos de la jurisdicción, renovación de DNI, NIE y/o Pasaporte.

– Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

– Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: la duración legalmente establecida o acordada.

– Para concurrir a exámenes, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial homologado por las autoridades educativas: el tiempo necesario.

– Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: el tiempo necesario.

Tratamiento de las situaciones recogidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

33.2 Permiso de nacimiento y cuidado del menor.

El permiso de nacimiento y cuidado del menor es igual para ambos progenitores. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

– 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

– Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Dicho permiso queda recogido como causa de suspensión del contrato de trabajo regulada en los artículos 45.d) y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

33.3 Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Es el derecho de las personas trabajadoras de ausentarse una hora de su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, con el fin de cuidar al/la lactante hasta que cumpla 9 meses.

Este derecho se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho también puede decidir sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses (con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses). En caso de adopción o acogimiento, solamente se reconocerá el derecho a uno de los progenitores.

33.4 Reducción de jornada por cuidado directo menor de 12 años o persona con discapacidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (según la regulación vigente en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores).

33.5 Acumulación de períodos.

En el marco del derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, podrán acumularse en períodos consecutivos, el tiempo establecido para una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, el período de vacaciones de verano o navidad, las horas de compensación de jornada, los días pendientes de compensar por trabajo en festivo, las horas de compensación por viernes tarde trabajados o el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en los términos que al efecto se acuerden en cada caso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores (suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de parto, parto prematuro, parto múltiple, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, paternidad, guarda con fines de adopción) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación que permita organizar los períodos de solape necesarios de sus funciones, el disfrute de los permisos y

situaciones de suspensión de contrato tratadas en este artículo, así como, justificarse la causa que habilita su disfrute o suspensión.

Artículo 34. *Excedencias.*

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Adicionalmente las partes acuerdan que son condiciones indispensables para la concesión de la excedencia voluntaria las siguientes:

- Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- Compromiso formal escrito por parte de la persona trabajadora de que, durante el período de excedencia, no realizará actividades que impliquen un conflicto de intereses con la empresa, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena. El incumplimiento de ello causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

En el marco habilitado por el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el requisito de la persona trabajadora excedente a preavisar a la empresa con un mes de antelación su ejercicio del derecho de reingreso, a la fecha de expiración o vencimiento del período previsto en las excedencias voluntarias otorgadas, o en cualquiera de las prórrogas sucesivas.

La inobservancia por la persona trabajadora excedente del preaviso de solicitud de reingreso en el plazo establecido comportará la pérdida de la opción de reingreso. En cualquier caso la concesión de la excedencia comportará la realización de los actos complementarios debidos: Saldo y finiquito y tramitación de la baja en la Seguridad Social.

CAPÍTULO QUINTO

Prevención de riesgos laborales

Artículo 35. *Salud y Seguridad en el trabajo.*

La Compañía manifiesta su compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables a través de la integración e identificación y evaluación de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo y su influencia en la salud de sus personas trabajadoras. Estos peligros y riesgos se analizan sistemáticamente y se minimizan cuando no es viable su eliminación.

Este compromiso se extiende no solo a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y de la normativa interna en materia de seguridad y salud laboral, sino a ir más allá en su desempeño con innovación y creatividad, analizando y detectando oportunidades de mejora en el entorno y en la organización, compartiendo conocimiento entre las sociedades del Grupo VW, consensuando, estableciendo y controlando objetivos comunes anualmente junto con cada una de las compañías que la componen e integrándolos en el conjunto de sus actividades y decisiones, facilitando su implantación y los recursos necesarios.

La norma básica y común para el cumplimiento de la política de salud y seguridad en el trabajo es el comportamiento ejemplar y responsable de cada persona de la organización, tanto al trabajar desde nuestras oficinas, como en la modalidad de teletrabajo. Para ello, se informa, sensibiliza y motiva a toda la plantilla en materia de seguridad y salud laboral, incluyendo aspectos tan relevantes como la prevención de riesgos psicosociales, se fomenta una cultura organizativa que promueve la conciliación, la desconexión digital y se ofrecen beneficios/servicios para promover el bienestar de todas las personas que forman parte de la compañía. La participación voluntaria de las personas trabajadoras y de sus representantes, así como la consulta de expertos/as en salud y seguridad, contribuyen de forma significativa a la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y a la consecución de entornos saludables.

CAPÍTULO SEXTO

Instituciones socialesArtículo 36. *Plan de Previsión Social Empresarial.*

Las partes reiteran su compromiso con lo dispuesto el 24 de julio de 2009 por la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de Volkswagen Audi España, SA en referencia al mantenimiento del Plan de Previsión Social Empresarial existente.

Artículo 37. *Sistema de seguro médico privado.*

El seguro médico de asistencia privada se implementa en los siguientes términos:

- Ofertar, para su adscripción voluntaria y anual por la persona trabajadora, el pago por la empresa de la póliza sanitaria concertada.
- Compensar las primas pagadas por la empresa por el seguro médico de asistencia privada a cargo del salario establecido para los Grupos Profesionales Tarif, Tarif Plus y MK.

Formalizar un procedimiento administrativo por el que la persona trabajadora podrá adherirse al seguro médico de asistencia privada. Anualmente la persona trabajadora deberá manifestar su decisión de prorrogar el acuerdo mediante los mecanismos administrativos comunicados anualmente al efecto. Caso contrario, el acuerdo se cancelará.

– Con la comunicación por la persona trabajadora, en los términos establecidos, el sistema de nóminas automáticamente realizará los ajustes salariales para su aplicación y cuantificación.

– La persona trabajadora pasará a cobrar con la estructura salarial correspondiente a la opción realizada.

Artículo 38. *Complemento en caso de incapacidad temporal, y/o nacimiento.*

Cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común o accidente de trabajo, las prestaciones de la seguridad social serán complementadas por la empresa hasta alcanzar el 100% del salario.

La percepción del mencionado complemento está sujeto a la facultad de la empresa de verificar el estado de enfermedad común o accidente de trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico, según la legalidad vigente.

La negativa de la persona trabajadora a la realización de dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del mismo.

Las bajas por enfermedad común deberán entregarse al servicio médico de la empresa o a Recursos Humanos y Organización dentro de los 3 primeros días desde el momento de su expedición.

Durante los períodos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, la empresa complementará la diferencia existente entre la base de cotización y el salario.

Artículo 39. *Seguro colectivo de vida.*

El capital asegurado será de:

- 30 mensualidades del salario para los Grupos Profesionales Tarif, Tarif Plus y MK.
- 35 mensualidades para las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales OMK.
- 39 mensualidades del salario para las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales TMK y LTM.

Se estudiará equiparar la misma cobertura en número de meses para todas las categorías.

Artículo 40. *Fondo social.*

El Fondo Social es un montante de dinero financiado por la empresa y administrado por el Comité de empresa, destinado a brindar prestaciones económicas extraordinarias de carácter asistencial o de naturaleza social a las personas trabajadora de la empresa, según el Reglamento Interno del Comité de empresa.

La empresa realizará una aportación trimestral al Fondo Social. La cuantía vigente para el año 2023 se establece en 40.000 euros anuales que se dividirán en 4 pagos trimestrales.

A final de cada ejercicio anual, el excedente económico existente se trasladará automáticamente al siguiente año.

A fin de conseguir la colaboración de la Empresa en los asuntos objeto de atención del Fondo Social, la Representación Social informará a la empresa sobre de las actividades realizadas al amparo de este artículo.

Artículo 41. *Financiación por compra de vehículos y compra flexible.*

La financiación de la compra de vehículos se gestionará según la normativa interna vigente en cada momento y tendrá el tratamiento fiscal establecido por la legislación vigente.

Artículo 42. *Créditos para el personal.*

A fin de dar apoyo a las personas trabajadoras en situaciones imprevistas derivadas de necesidad, enfermedad, accidente o causa mayor y con garantía de preservación de la intimidad debida, la empresa pone a disposición de las mismas créditos sin intereses de hasta doce mil euros por persona. Para poder solicitar un nuevo crédito, es necesario previamente haber reintegrado la totalidad del crédito concedido con anterioridad.

En situaciones excepcionales y previo análisis de la situación por parte de la empresa, la cuantía máxima podría ampliarse a fin de dar un apoyo más adecuado.

Habida cuenta de la naturaleza y diversidad de las situaciones que pueden acaecer al amparo de este artículo, se establece que las condiciones que regulen las operaciones a realizar se determinarán de forma individual.

Los créditos sin intereses tendrán el tratamiento fiscal establecido por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 43. *Subvención de Comedor.*

La empresa subvencionará parcialmente el coste de comida de las personas trabajadoras.

En el caso de existir comedor de empresa, lo hará directamente a través del precio del menú diario. En caso de no existir comedor de empresa, implementará mecanismos de compensación económica, como por ejemplo tickets restaurante.

La subvención del coste del comedor y los tickets restaurante tendrán el tratamiento fiscal establecido por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 44. *Parejas de hecho.*

A los efectos del presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan que las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento y beneficios que los cónyuges, entendiéndose por pareja de hecho, según lo dispone la Ley 11/2001 de 19 de diciembre de Uniones de Hecho, a aquellas personas que convivan en pareja, con la persona trabajadora de forma libre, pública y notoria, vinculadas de forma estable, al menos durante un período

ininterrumpido de doce meses, existiendo una relación de afectividad, y siempre que voluntariamente decidan inscribirse en el Registro de Uniones de Hecho.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Secciones sindicales

Artículo 45. *Legitimación.*

La sección sindical firmante acredita presencia en el órgano de representación unitaria, gozando de credibilidad e implantación representativa plena para la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras.

Artículo 46. *Actuación.*

Se facilitará a las secciones sindicales el ejercicio de su cometido según establece la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores, y como mínimo todas las garantías y derechos de información recogidos en la referida Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 47. *Cuota sindical.*

El cobro de la cuota sindical de las secciones sindicales se realizará a petición de ellas a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Régimen de faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

Artículo 49. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 50. *Faltas leves.*

Constituyen faltas leves:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material.
2. Falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as.
3. No atender a los compañeros/as, subordinados/as, superiores, clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si las discusiones alterasen el orden o produjeran escándalo, podrán ser consideradas como graves o muy graves respectivamente.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Constituyen faltas graves:

1. La ausencia sin causa justificada por un día.
2. Entregarse a juegos o a distracciones en las horas de trabajo.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte al servicio.
5. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear equipos de trabajo de la empresa para usos propios, sin la debida autorización.
6. La embriaguez ocasional puesta de manifiesto durante el trabajo.
7. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave
8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Constituyen faltas muy graves:

1. El fraude, abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los equipos de trabajo, útiles, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.
3. La condena por delito de robo, hurto o malversación por actos cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y en cualquier caso, las condenas de duración superior a seis años dictadas por los tribunales.
4. La embriaguez habitual, falta que podría conllevar la sanción de despido, según lo establecido en el artículo 54.1.f del Estatuto de los Trabajadores.
5. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, subordinados o superiores. La persona trabajadora que sufra cualquiera de las conductas descritas, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa.
6. Se considera abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para quien recibe las instrucciones.
7. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros datos de reserva obligada.
9. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier conducta de naturaleza sexual, bien de palabra o de acción, desarrollada en el medio laboral y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto del mismo por parte de la Dirección de la empresa.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 53. *Cumplimiento Normativo (Compliance) e Integridad.*

Acorde con las políticas de Volkswagen Group España Distribución, SAU, se deben aplicar las medidas necesarias para prevenir delitos, reducir riesgos y fomentar una cultura empresarial ética y de cumplimiento normativo. En ese sentido, el órgano societario y la representación social de Volkswagen Group España Distribución se comprometen a combatir cualquier conducta irregular en la Compañía.

Derivado de ese compromiso, Volkswagen Group España Distribución tiene implementado un Sistema de Gestión de Compliance e Integridad para prevenir, identificar y gestionar delitos, reducir el riesgo, proteger a la compañía ante potenciales prácticas irregulares y fomentar una cultura empresarial ética y de cumplimiento con la Ley. Dicho sistema cuenta con los siguientes elementos:

a) Identificación y gestión de riesgos, medidas y controles.

El programa de Gestión de Riesgos Penales (MPDD) de Volkswagen Group España Distribución pretende dotar a la organización de medidas eficaces para detectar, prevenir y gestionar los riesgos legales, especialmente los penales, con la finalidad de garantizar una gestión anual efectiva de riesgos de naturaleza empresarial y legal que asegure la sostenibilidad a largo plazo de la compañía.

b) Formación y comunicación.

La empresa debe fomentar y garantizar que las personas empleadas reciban la información y formación necesaria con la finalidad de asegurar el conocimiento de las políticas y procedimientos y evitar, detectar y gestionar potenciales riesgos legales/penales. Para ello, se deben poner a disposición de las personas empleadas acciones recurrentes de formación y comunicación, con un enfoque basado en el riesgo.

Además, los/las responsables de las personas empleadas deberán asegurar que éstas asistan a las formaciones de carácter obligatorio y, facilitar el acceso a dicha formación, dotándoles de los medios y tiempo necesarios para su realización.

c) Cumplimiento normativo y ético.

Las personas empleadas deberán actuar conforme a los valores y principios éticos establecidos en el Código de Conducta, la Guía Anticorrupción y toda la normativa interna aplicable en Volkswagen Group España Distribución en cada momento sobre estas materias. Asimismo, las personas empleadas deberán mantener una conducta íntegra y honesta en el desarrollo de su actividad laboral en Volkswagen Group España Distribución acorde con los principios de su Código de Conducta.

Las personas empleadas se comprometerán a no desempeñar prácticas corruptas para la obtención de algún beneficio para sí o para sus familiares y a evitar cualquier situación que por el ejercicio de sus funciones en la compañía pudiera generar un conflicto entre los intereses de Volkswagen Group España Distribución (y/o del Grupo Volkswagen) y los intereses privados de la persona empleada, sus familiares y/o personas próximas. A esta actuación, el Grupo Volkswagen la nombra como «Living Integrity».

d) Canales de consulta y canales de denuncia.

Volkswagen Group España Distribución pone y mantendrá a disposición de sus personas empleadas canales donde realizar consultas sobre las temáticas de Compliance e Integridad.

Asimismo, Volkswagen Group España Distribución pone a disposición de sus personas empleadas y de terceras personas un sistema de denuncias. Las sospechas razonables de un posible incumplimiento del Código de Conducta o de cualquier infracción normativa grave (las que afectan de forma significativa a la reputación o a los intereses financieros de Volkswagen Group España Distribución y/o del Grupo Volkswagen o de una de sus compañías) en el entorno de trabajo, deberán ser comunicadas al sistema de denuncias de la compañía.

El sistema de denuncias de Volkswagen Group España Distribución se rige, entre otros, por los principios de confidencialidad, procedimiento justo, presunción de inocencia, proporcionalidad y protección a las personas informantes, las personas afectadas y las personas que colaboren en la investigación.

e) Sistema disciplinario.

Volkswagen Group España Distribución aplicará el régimen disciplinario vigente en cada momento y contemplado en el Régimen disciplinario de Volkswagen Group España Distribución, aplicable a las personas trabajadoras de la empresa, cuyo objeto es asegurar un comportamiento ético y adecuado en el desempeño profesional de la plantilla de Volkswagen Group España Distribución acorde con lo establecido en el Código de Conducta y otras normativas y guías internas relacionadas, y dar respuesta a aquellas actuaciones de las personas empleadas que se hayan confirmado que supongan un incumplimiento de sus obligaciones laborales con Volkswagen Group España Distribución.

La enumeración de conductas contempladas en el citado régimen disciplinario no es exhaustiva, pudiendo aplicarse a otros casos de incumplimiento contractual no recogidos explícitamente en el mismo. En estos casos, se aplicarán las medidas disciplinarias con criterios de similitud y proporcionalidad.

f) Verificación periódica del modelo de Compliance e Integridad.

Volkswagen Group España Distribución realiza y deberá realizar verificaciones periódicas del modelo de Compliance e Integridad a través de las correspondientes auditorías cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Las personas empleadas de Volkswagen Group España Distribución deberán colaborar para asegurar el buen fin de estas verificaciones periódicas del modelo de Compliance e Integridad.

Artículo 54. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos dispuestos en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- Por faltas leves: desde amonestación por escrito hasta suspensión de empleo y sueldo de cinco días.
- Por faltas graves: desde suspensión de empleo y sueldo de seis días hasta quince días.
- Por faltas muy graves: desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera.

A las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales Tarif Plus, MK y OMK les serán de aplicación sus condiciones individuales al ser en su conjunto más beneficiosas, salvo pacto en contrario.

Disposición adicional segunda.

La empresa y la representación Social continuarán la promoción para implantar acuerdos con terceras empresas o entidades que aporten ventajas sociales en productos o servicios de interés para la plantilla.

Disposición adicional tercera.

a) Igualdad de derechos y oportunidades.

Siguiendo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras firmaron el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de VGED 2020-2023.

Este Plan refleja la cultura empresarial expresada anteriormente en la Declaración de principios. Dentro de este marco, y en relación con la proyección externa de la marca, manifestamos el compromiso claro con alcanzar una igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de medidas concretas y protocolos de actuación, así como una cultura no sexista ni discriminatoria por razón de género y/o sexo. Asimismo, ambas partes se comprometen en avanzar en la consecución de la igualdad en la empresa y en introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la compañía, potenciando el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad y fomentando la corresponsabilidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, entre otros factores.

b) Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexoafectiva, identidad y/o expresión de género en el trabajo.

La Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras velarán por mantener actualizado el actual protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo.

c) Protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género.

Con el objeto de actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones, la Dirección y la representación de las personas trabajadoras firmaron un protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género que contempla medidas informativas, laborales, económicas, preventivas, asistenciales, así como formativas y de sensibilización.

La Dirección y la representación de las personas trabajadoras, en el ámbito de la Comisión de Igualdad, propondrán medidas correctoras y posibles mejoras de este protocolo.

Disposición adicional cuarta.

La Carta de Relaciones Laborales en su integridad forma parte del presente Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los firmantes ajustarán su manera de actuar respecto a los contenidos concretados en el texto suscrito el 11 de mayo de 2012; asimismo acuerdan desarrollar las reglas generales del procedimiento previsto tras la firma del acuerdo; para garantizar su efectividad y sus finalidades en el marco de las relaciones laborales.

Por ello el presente Convenio Colectivo ratifica en todos sus términos los Acuerdos alcanzados por las partes en referencia a la Implementación de la Carta de Relaciones Laborales, firmado el día 11 de mayo de 2012, y a los Principios Aplicables al Trabajo Temporal (ETT), firmado el día 24 de octubre de 2013, ambos firmados en el marco establecido por la Dirección del Consorcio Volkswagen, el Comité Europeo del Consorcio y el Comité Mundial del Consorcio en la «Carta de Relaciones Laborales en el Grupo Volkswagen».

Además, en julio 2021 se realizó una actualización del acuerdo suscrito entre el Comité de Empresa y la compañía para la adhesión a la Carta de Relaciones Laborales 2.0.

Los principios y objetivos recogidos en la actualización de la Carta son los siguientes:

- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Sobre el trabajo forzoso.
- Sobre la discriminación y el acoso.
- Sobre el trabajo infantil y la protección de las personas trabajadoras jóvenes.
- Sobre remuneraciones y prestaciones.
- Horarios laborales.
- Protección laboral, de la salud, contra incendios y del medio ambiente.
- Protección de la información confidencial.
- Protección de la libertad de conciencia, de expresión y religiosa.
- Protección de la integridad física y prohibición de la tortura.

Disposición adicional quinta.

Cumpliendo con lo acordado por el Grupo Volkswagen con el Comité mundial de empresa, la Dirección de la empresa y el Comité de empresa se comprometen a velar por la aplicación de buenas prácticas de gestión de personas en las empresas proveedoras de bienes y servicios que la empresa contrate. De tal forma, se priorizará la contratación de proveedores que a igualdad de condiciones, demuestren tener las mejores políticas y prácticas de gestión de personas.

Disposición adicional sexta.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa se comprometen a crear un grupo de trabajo para analizar y mejorar la política de vehículos para las personas trabajadoras. Dicho análisis se realizará con un criterio amplio, abarcando también a compañeros y compañeras que se hayan jubilado en la compañía. Tras el periodo de análisis, ambas partes se comprometen a presentar mejoras hasta el próximo 31 de diciembre. A partir de esa fecha y de forma anual, el grupo de trabajo presentará mejoras y actualizaciones.

ANEXOS

ANEXO 1

Niveles Salariales de los Grupos Profesionales Tarif (solo incluye fijo, no incentivo)

	Mín. banda -30% – Euros	Paypoint – Euros	Máx. banda 30% – Euros
20	29.500	42.200	54.900
19	28.100	40.200	52.300
18	26.800	38.300	49.800
17	25.800	36.800	47.800
16	24.800	35.400	46.000
15	23.800	34.000	44.200
14	22.900	32.700	42.500
13	22.000	31.400	40.800

	Mín. banda -30% - Euros	Paypoint - Euros	Máx. banda 30% - Euros
12	21.100	30.200	39.300
11	20.300	29.000	37.700
10	19.500	27.840	36.200
9	18.700	25.400	34.700
8	17.050	20.475	28.000
7	16.400	19.750	26.950

Tablas salariales del Grupo Profesional Tarif Plus (solo incluye fijo, sin bonus):

	Paypoint - Euros
25	57.600
24	54.400
23	51.200
22	48.000
21	44.800

ANEXO 2

Valores de Complemento de Previsión Social

Trienios Tarif	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Acumulado anual - Euros
1	16,61	232,49	232,49
2	22,08	309,16	541,65
3	27,44	384,10	925,74
4	27,44	384,10	1.309,84
5	33,01	462,08	1.771,92
6	33,01	462,08	2.233,99
7	38,41	537,73	2.771,73
8	38,41	537,73	3.309,46
9	38,41	537,73	3.847,20
10	38,41	537,73	4.384,93

Trienios Tarif +	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Acumulado anual - Euros
1	18,96	265,39	265,39
2	27,29	382,07	647,46

Trienios Tarif +	Importe mensual – Euros	Importe anual – Euros	Acumulado anual – Euros
3	27,29	382,07	1.029,53
4	27,29	382,07	1.411,60
5	36,54	511,50	1.923,10
6	36,54	511,50	2.434,60
7	36,54	511,50	2.946,10
8	36,54	511,50	3.457,60
9	36,54	511,50	3.969,10
10	36,54	511,50	4.480,60

Plus festivo (solamente Tarif): 126,52 euros por 9 horas.