

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20855 *Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Volkswagen Renting, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Volkswagen Renting, SA (Código de convenio: 90104372012023), que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2022, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por miembros de los Comités de empresa en representación de los trabajadores, 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, 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, 28 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE VOLKSWAGEN RENTING, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la Empresa Volkswagen Renting, SA, sitios en Barcelona y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan servicio en Volkswagen Renting, SA, en los centros de trabajo de Barcelona y Madrid, excepto al personal Directivo, Titulados Superiores y asimilados.

Artículo 3. *Vigencia.*

El convenio tendrá cuatro años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

El convenio prorrogará su vigencia de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Así mismo, una vez denunciado se prorrogará su vigencia hasta la firma del siguiente convenio.

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

1. El presente convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo establecido en anteriores convenios colectivos (bajo la denominación Convenio Colectivo de Volkswagen Finance, SA).

2. En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos.

Artículo 5. *Compensación.*

Los acuerdos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición legal.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Una comisión mixta integrada por tres representantes de cada una de las partes, intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del convenio colectivo.

La comisión quedará constituida a instancia de cualquiera de las partes, conviniéndose en el seno de la misma la regulación de su funcionamiento.

La comisión será la encargada de solventar las cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas, así como aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., de conformidad con lo previsto en dicho artículo. En este sentido, en caso de discrepancia para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, cualquiera de las Partes podrá someter la misma a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En el caso de no se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda, previstos en el artículo 83 del ET.

CAPÍTULO II

Jornada y vacaciones

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual para cualquier persona trabajadora afectada por el presente convenio, y con independencia de su categoría profesional, será de mil setecientas veinte horas efectivas de trabajo (1.720) y que se distribuirán entre doscientos dieciséis

días de trabajo (216 días) para todos los años de vigencia del convenio, fijándose el horario que regirá en los Centros de Trabajo conforme a los siguientes criterios:

1. Jornada a tiempo completo.

A) Horario general.

Para todos los departamentos que no tengan relación con los Concesionarios, se establece el siguiente horario con fecha de inicio 1 de enero de 2021:

Horario de lunes a jueves:

- Horario de entrada: 8.00 h a 9.30 h.
- Horario de salida comida: 13.30 h. a 14.00 h.
- Horario de entrada por la tarde: 14.30 h a 15.00 h siendo en todo caso el tiempo de pausa comida de un mínimo de una hora.
- Horario de salida por la tarde: 17.33 h. a 19.33 h.

Horario viernes:

- Horario de entrada: 8.00 a 9.30 h.
- Horario de salida: 13.44 a 15.14 h.

No obstante lo anterior, cada año de vigencia del convenio se ajustarán los minutos de salida para cumplir con el número de horas de la jornada laboral y que se reflejarán en el calendario laboral anual.

B) Horario comercial para Departamentos con atención a concesionarios. Áreas o Departamentos que prestan atención al Concesionario:

- *Credit Retail*
- *Posventa*
- *Fleet Sales Passenger cars* (atención a Concesionario).
- *Fleet T&B* (atención a Concesionarios).
- *Credit Corporate*.

El horario de estas áreas será objeto de estudio por la Comisión Negociadora para su análisis y posible mejora sin pérdida de la calidad de servicio al Concesionario, acordándose cada año los horarios de estos departamentos o de los que en el futuro necesiten dar servicio a los Concesionarios.

Cada año la Comisión Negociadora revisará y acordará la modificación de los horarios de estos departamentos en función de las necesidades de la empresa.

Esta Comisión concluirá sus análisis para publicar el nuevo horario con aplicación desde el 1 de enero de 2021.

2. Jornada a tiempo parcial.

Será exclusivamente para personas trabajadoras de nuevo ingreso en la Empresa.

– Turno mañana:

1. Entrada de 09:30 a 10:00 horas.
2. Salida de 13:30 a 14:00 horas.

– Turno de tarde (1.º):

1. Entrada de 15:00 a 15:30 horas.
2. Salida de 19:00 a 19:30 horas.

– Turno de tarde (2.º):

1. Entrada de 16:00 a 16:30 horas.
2. Salida de 20:00 a 20:30 horas.
3. Jornada de 7 horas.

A decisión de la empresa, en cuanto a la necesidad concreta y número de puestos que se ofrezcan, los horarios de 7 horas que más adelante se detallan podrán ser ofrecidos en primer lugar al personal que trabaje en el departamento o área en que se considere conveniente, y en caso de que no haya ninguna persona trabajadora interesada de dicho departamento, se contratará del exterior.

– Horarios continuados: 08:00 h a 15:00 h o 09:00 h a 16:00 h o 11 h. a 18 h. con 15 minutos de descanso (computados como de trabajo efectivo).

En el caso de las personas trabajadoras que realicen este horario de 7 horas, el horario de los viernes será de 8 a 15 h. o de 9 a 16 h. a elección de la persona trabajadora.

– Actuales horarios partidos (con pausa comida):

- Actual horario comercial de atención a concesionarios: La reducción de una hora se ofrecerá por la empresa al inicio o al final de la jornada.
- Actual horario General: La reducción de una hora se ofrecerá por la empresa al inicio o al final de la jornada.

4. Horario flexible 6 más 100.

Las personas trabajadoras que podrán acogerse al mismo serán los de Atención Clientes, Gerencia de VW Bank y Dirección de Fleet.

Horario:

- Entrada a las 08:30-9.00 h, Salida a las 14:30 h. a 15.00 h.
- Entrada a las 13:00-13:30 h, Salida a las 19:00-19.30 h.

El/la Responsable o Gerente de las personas trabajadoras que voluntariamente se acojan a este horario podrá asignar hasta un máximo de 100 horas anuales para el desempeño de trabajos necesarios en momentos de máxima actividad o necesidades puntuales de la empresa que se puedan prever con un mínimo de antelación.

El precio de la hora de este tipo de horas se abonará al precio hora ordinario de cada trabajador más un 25 % y se realizarán, caso de ser necesarias, en los siguientes días y tramos horarios, pudiéndose combinar varias de estas alternativas según necesidades del servicio:

- a) Viernes por la tarde de 16 a 18 horas, con un máximo de 10 viernes al año.
- b) En horario de 15 a 16 horas, con un máximo de 80 días al año.
- c) Sábados por la mañana con un máximo de 4 horas por día y un máximo de 5 sábados al año.

La realización de estas 100 horas es facultativa de la empresa pudiendo exigirse su cumplimiento total, parcial o no exigirse, en función de las necesidades de la empresa.

El personal acogido a este horario deberá ser avisado al menos una semana antes a la fecha de realización de estas horas para que pueda organizarse con tiempo y cumplir las mismas.

El límite total de 100 horas al año y de las establecidas en cada uno de los apartados anteriores es de obligado cumplimiento para la empresa. Es decir, si las necesidades del servicio lo justificaran y de acuerdo con su responsable, la persona trabajadora voluntariamente lo deseara, podrá realizar más horas de las establecidas en cada tramo horario, sin sobrepasar en cómputo total el límite de las 100 horas.

Este horario constituye un nuevo tipo de jornada a la que libre y voluntariamente podrán acogerse las personas trabajadoras de la unidad, Gerencia y Dirección indicadas al principio.

En el caso de que la persona trabajadora que haya optado por este horario desee volver al horario de jornada a tiempo completo del que provenía, tendrá un derecho preferente para ocupar una plaza de similares características y funciones que quede vacante en su departamento durante los dos años siguientes al momento en que solicite la incorporación a jornada completa.

A este horario tienen derecho las personas trabajadoras de la unidad, Gerencia y Dirección indicadas al principio de este apartado que tengan jornada completa toda vez que su finalidad es facilitar la conciliación laboral, familiar y personal mediante la posibilidad de acogerse a un horario más reducido. No obstante lo cual, si una persona trabajadora que tuviera jornada parcial solicitara acogerse al mismo, la empresa podrá autorizar o denegar dicha solicitud de forma razonada.

En el caso de que desee incorporarse a jornada completa en otro Departamento distinto al suyo, se someterá, como cualquier otra persona trabajadora, al proceso de provisión de vacantes internas regulado por convenio.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Se establece como uno de los objetivos de las partes firmantes la supresión de las horas extraordinarias habituales, debiéndose realizar exclusivamente las destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios.

Artículo 9. *Jornada de servicios especiales.*

Para la debida atención al cliente se flexibilizará el horario y se extenderá el servicio mediante:

9.1 Guardias.

Prestando servicio los días, en las unidades y por el número de las personas trabajadoras siguientes:

Festivos locales, autonómicos y de empresa:

Credit Retail, Posventa y Fleet Sales, hasta un setenta y cinco por ciento de la plantilla.

Gestión Clientes (Atención Clientes, y Gestión Documental), Recobro telefónico hasta un setenta y cinco por ciento de la plantilla.

Risk Management, Corporate Credit, Direct Banking & Customer Service, IT y Marketing Producto: Una persona trabajadora de cada uno de los departamentos.

Para la realización de cualquiera de estos servicios la persona responsable de su implantación, si no cuenta con personal voluntario, deberá notificarlo a las personas interesadas y, en su caso, a los/las representantes legales, con siete días de antelación, justificando su necesidad.

Para la ejecución de estos servicios especiales deberán transcurrir al menos veintiún días naturales entre cada servicio de guardia.

9.2 Jornada laboral de los viernes por la tarde para personas trabajadoras en plataforma de operaciones.

Al objeto de reforzar y mejorar el servicio a nuestros Concesionarios, se regula la posibilidad de establecer una jornada laboral especial los viernes por la tarde, en los siguientes términos:

a) Se retribuirá como jornada especial a las personas trabajadoras de la Plataforma de Operaciones que renuncien voluntariamente a la tarde del viernes libre a que tengan derecho.

b) Este turno voluntario se realizará obligatoriamente entre las 15 horas y las 19 horas y se retribuirá como media jornada especial. La realización de esta guardia no daría derecho a la opción contemplada en el artículo 31 del presente convenio, por lo que a la persona trabajadora se le abonaría la parte proporcional del importe fijado en dicho artículo dentro de la opción 2 y, por tanto, sin derecho a día compensatorio de recuperación.

c) No podrán realizar dicha jornada especial un número de gestores/as de operaciones superior a siete. En el caso de que la solicitud para cada viernes por la tarde, sea realizada por un número de gestores/as que supere dicha cifra, tendrán preferencia para hacerla los que no la hayan realizado el viernes anterior.

Artículo 10. Vacaciones.

El período de vacaciones será de treinta días laborables para todos los años de vigencia del convenio, teniendo en cuenta que los sábados no tienen tal consideración, de los que:

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al periodo efectivamente trabajado, que se aplicará en los casos de nuevo ingreso y en los de baja en la plantilla, computándose como periodo de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto del año siguiente.

Para las personas trabajadoras de los departamentos de *Credit Retail* y *Posventa*, los turnos de vacaciones de Navidad podrán disfrutarse en un periodo más amplio, desde la 2.^a quincena de diciembre hasta la primera quincena de Enero de cada año al objeto de tener una mayor flexibilidad en la prestación del servicio de cierre y comienzo del año. El disfrute de estos días de vacaciones por Navidad fuera del periodo establecido en el calendario laboral se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona empleada y su responsable.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se devenguen. No obstante, en el caso de que existiera impedimento para el disfrute de las vacaciones dentro del año natural, la persona trabajadora podrá solicitar disfrutar los días que le pudieran quedar pendientes, hasta el 30 de abril del año siguiente, y a fin de evitar acumulación de disfrute de vacaciones en las tres semanas previas a dicha fecha, se establece que al día 28 de febrero, el número máximo de días pendientes de disfrutar hasta el 30 de abril sea de cinco días, debiendo la persona trabajadora comunicar a su responsable los días en que va a disfrutarlos, para una mejor planificación de las cargas de trabajo de cada Departamento.

No obstante, el régimen normal de vacaciones previsto anteriormente, las personas trabajadoras de los Departamentos de *Créditos Retail*, *Posventa* y *Gestión Clientes*, *Recobro Telefónico* que voluntariamente disfruten la totalidad de los días de vacaciones de verano fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, percibirán la cantidad de 650 euros brutos.

La compensación será abonada en la nómina del mes de disfrute de dichos días, si los días disfrutados lo fueran antes del 15 del mes y en proporción a los mismos. Si fueran disfrutados después del día 15 de cada mes, se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Los días de vacaciones de verano disfrutados fuera del periodo estival antes indicado podrán ser disfrutados en tres periodos como máximo, siendo la duración mínima de cada periodo de cinco días laborables ininterrumpidos.

En todo caso, podrán concederse dichos días de vacaciones fuera del periodo estival siempre que se garantice la cobertura del servicio.

Artículo 11. *Permisos y retrasos.*

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y periodo de tiempo que establece la vigente legislación, teniendo carácter necesario los que procedan de la jornada de servicios especiales.

Se establece un permiso general sin sueldo de hasta diez días laborables al año y se establece un máximo anual de 16 horas los permisos retribuidos (con sueldo), con un máximo de 4 horas al día. Se excluyen de este límite anual de 16 horas los permisos médicos justificados.

La concesión del permiso sin sueldo antes identificado será automática si la causa que lo origina es personal o familiar de carácter grave y urgente. En el resto de casos deberá preavisarse con una semana de antelación y ser autorizada por el/la responsable.

El cómputo y compensación de los retrasos será mensual, contados desde la fecha en que se produce el retraso. Se considerará retraso cualquier exceso de tiempo por encima de la hora límite obligatoria de entrada por el tiempo que transcurra hasta el fin de la jornada laboral, salvo que se haya solicitado el permiso al menos el día anterior al día del retraso.

Igualmente, el cómputo y compensación de la flexibilidad horaria de cada día se podrá realizar en los siguientes treinta días, al igual que sucede con el tiempo de retraso mencionado en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 13. *Valoración de puestos de trabajo.*

Existirá una Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo formada por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa, que tendrá las siguientes funciones principales:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, conforme al procedimiento de calificación de puestos de trabajo.
2. Elegir o elaborar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo en base al cual se valorarán los puestos para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14.

Se establece una clasificación por grupos, que comprende cada una de las diversas denominaciones profesionales.

Los Grupos y denominaciones enumeradas son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo y podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo.

Artículo 15.

Se establece una clasificación en dos grupos que comprende cada una de los subgrupos siguientes:

Grupo A:

Técnico/a en todas sus especialidades.

Grupo B:

Oficial en todas sus especialidades. Auxiliar Administrativo.

Artículo 16. *Especialidades.*

Con el fin de la plantilla esté lo mejor capacitada posible para la realización de su cometido, se establecen las especialidades contenidas en el artículo siguiente, que podrán ser modificadas conforme a las necesidades prácticas a propuesta razonada de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo.

Artículo 17.

Las especialidades, dentro de cada uno de los grupos contenidos en el artículo 15, son las siguientes:

Accounting, Procurement and Taxes, Collections, Controlling, Dealer Sales, Direct and Digital Sales, Fleet Sales, HR & Organization, IT, Legal & Compliance, Marketing, Operations, Operational Excellence, Remarketing y Risk Management & Corporate Credit.

Artículo 18. *Definiciones.*

1. Técnico/a: Es la persona trabajadora que con plenos conocimientos y acreditada experiencia, realiza, con manifiesta eficacia y probada cualificación, funciones de cualquier especialidad. Puede supervisar las actividades del personal a su cargo si lo tuviere.

2. Oficial: Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a, pudiendo ser supervisada por un/a Técnico/a y posee los conocimientos teóricos y prácticos suficientes de cualquier especialidad y desarrolla los cometidos inherentes a la misma.

3. Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que ingresa en la Compañía y se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas propias del trabajo de oficina.

Cuando al definir cada una de las denominaciones precedentes se alude a la especialidad se refiere a la relación contenida en el artículo anterior.

Las definiciones anteriores podrán ser modificadas parcial o totalmente, por acuerdo entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, siempre que no

menoscabe los derechos reconocidos a las personas en plantilla a la fecha de entrada en vigor de este convenio.

CAPÍTULO V

Plantillas, promoción, formación

Artículo 19. *Plantillas.*

Durante el primer trimestre de cada año se dará a conocer a los/las representantes de las personas trabajadoras las plantillas y el registro general de personal de la Empresa con especificación de los datos personales y profesionales de cada integrante de la plantilla.

Artículo 20. *Ingresos y periodo de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un periodo de prueba que no excederá de lo señalado en la vigente legislación, cuyo cómputo se interrumpirá en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajador o disposición que lo sustituya.

La empresa notificará a los representantes de las personas trabajadoras las necesidades de puestos a cubrir y sus características. Finalizado el proceso de selección se informará del número de personas trabajadoras contratadas.

Los ingresos del exterior se efectuarán en el subgrupo de auxiliar administrativo, salvo que exista necesidad de personal cualificado en cuyo caso se agotará el recurso de promoción interna.

Artículo 21. *Provisión de vacantes.*

Cuando se produzca una vacante se procederá de acuerdo a la normativa interna de la empresa:

La cobertura de todas las posiciones de convenio se realizará a través del programa de movilidad interna (actualmente denominado *Move On*). En el cual participan, RRHH, el área de negocio y el comité de empresa.

En el caso de no ser cubierta la posición a través del programa de movilidad interna, se procederá a activar el proceso de selección externa.

Artículo 22.

Se cubrirán mediante concurso los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la jurisdicción laboral, ocupando la plaza la persona trabajadora que haya solicitado la valoración del puesto, prueba a la que tendrá acceso exclusivamente éste.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

Se establece un sistema de promoción profesional que se regirá por los siguientes parámetros:

– Para la consolidación de la categoría superior, en el caso de aquellas personas trabajadoras que ostenten la categoría de Auxiliar Administrativo, aspiren a ocupar un puesto valorado con la categoría de Oficial, siempre y cuando se tratara de una ocupación definitiva (función de estructura), podrán acceder a la prueba de idoneidad vigente en un plazo máximo de 1,5 años.

– Para la consolidación de la categoría superior, en el caso de aquellas personas trabajadoras que ostenten la categoría de Oficial y aspiren a ocupar un puesto valorado

con la categoría de Técnico, siempre y cuando se tratara de una ocupación definitiva (función de estructura), se aplicarán los siguientes plazos temporales a los efectos de poder acceder a la prueba de idoneidad vigente:

- Pase de Oficial D a Técnico A en máximo un año.
- Pase de Oficial C a Técnico A en máximo 1,5 años.

El resto de letras automáticas, continuará funcionando sin variaciones respecto a lo previsto en el artículo 25 de este convenio.

Lo anterior no resultará de aplicación en aquellas contrataciones que ocuparán una función de no estructura.

En todo caso, se mantendrá un periodo inicial de seis meses para valorar la correcta adaptación de la persona trabajadora al nuevo puesto de trabajo. La valoración consistirá en la emisión por parte de su responsable de *feedback* en el que se considerarán tanto la ocupación efectiva del puesto como si la persona trabajadora ha presentado un rendimiento adecuado. Será necesario la superación de la/las prueba/s de idoneidad vigentes para la efectividad de la promoción.

Los planes de carrera vigentes desde el 1 de enero de 2021 serán revisados según la aplicación de los criterios contenidos en el presente convenio, sin que ello implique abono alguno de supuestos atrasos salariales.

Artículo 24. *Formación.*

La mejora de la formación es uno de los objetivos básicos de la política de la empresa que persigue la flexibilidad y mejora de la productividad adecuando la plantilla a los cambios organizativos y tecnológicos, potenciando así el desarrollo personal y la promoción interna, objetivos a su vez de este convenio.

Por ello, la empresa fomentará la formación de las personas trabajadoras mediante:

La promoción y realización de cursos individuales y colectivos que sean necesarios para el desarrollo y consecución de sus objetivos, y preparará cursos, a petición de las personas trabajadoras interesadas, con carácter previo a un concurso, o de adquisición o actualización de conocimientos para desarrollar un cometido en cualquiera de las especialidades contenidas en este convenio.

La subvención de estudios, cursos o seminarios que permitan la obtención de títulos académicos relacionados con la actividad de la Compañía.

Además, se deberá:

Informar anualmente a la representación de las personas trabajadoras del plan de formación de la empresa.

Mantener reuniones trimestrales con la representación de las personas trabajadoras para que ésta aporte ideas e iniciativas que puedan ser tenidas en cuenta para organizar las correspondientes acciones formativas.

Realizar al menos una acción formativa anual de las materias de matemáticas financieras, Análisis de balances y estados financieros y ofimática, técnicas de comunicación y negociación de las que sea beneficiario, en cada materia, al menos el 10 % del Personal convenio.

Potenciar el conocimiento del inglés.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 25.

Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente corresponda a cargo de la persona trabajadora.

Cada uno de los subgrupos establecidos en el presente convenio tendrá varios niveles de retribución, que serán designados cada uno por una letra.

– Subgrupo de Auxiliar Administrativo/a: Los niveles de ingreso (A1, A2, A3) para las personas trabajadoras que se incorporen a la compañía y que no acrediten una formación o experiencia suficientes para ingresar por un Subgrupo superior o por los niveles A, B o C del Subgrupo de Administrativo/a Auxiliar

Las personas trabajadoras que se incorporen por los niveles de ingreso A1, A2, A3 pasarán al siguiente nivel por transcurso de tres meses del nivel A1 al A2, y de seis meses del nivel A2 al A3 y de otros seis meses desde éste al nivel A de Auxiliar Administrativo/a.

Desde el nivel A de Auxiliar Administrativo se pasará al nivel B por el transcurso de seis meses, y desde el nivel B al nivel C por el transcurso de doce meses.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, transcurrido un año y medio desde su ingreso en la Compañía, para las posiciones de Estructura, se pasará al nivel de Oficial A debiendo superar la prueba de aptitud para pasar a ser Oficial.

En el caso de las posiciones de No Estructura, deberán transcurrir tres años desde su ingreso en la Compañía.

– Subgrupos de Oficial y Técnico/a: La letra A de Oficial y Técnico/a es la retribución mínima para estos subgrupos y se aplicará al personal que ingrese en la Empresa directamente por estos subgrupos o ascienda de Grupo o Subgrupo profesional durante los primeros seis meses.

La letra B se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de subgrupo profesional.

La letra C se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del décimo tercer mes siguiente a la fecha de su ascenso.

La letra D y siguientes de todos los subgrupos serán de libre designación de la Empresa, atendiendo a los méritos y capacidades de las personas trabajadoras.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las personas trabajadoras que lleven cinco años en el nivel C de los subgrupos de Oficial o Técnico ascenderán automáticamente a la letra D de dichos subgrupos.

Para que se produzca dicha promoción, solo se requerirá:

1. Que el absentismo de la persona trabajadora en los dos últimos años haya sido inferior al 10% en cómputo anual y si en alguno de esos dos años lo superara, se retrasaría en un año más su promoción.

A los solos efectos de esta promoción, se considerarán bajas por absentismo las de enfermedad, permisos médicos, permisos legales y permisos personales.

2. La inexistencia, en el periodo de los cinco años, de sanción alguna a la persona trabajadora por comisión de falta de las previstas en el régimen disciplinario del convenio.

A partir de la fecha de firma del convenio, sin efectos retroactivos a 1 de enero de 2021, en las promociones por planes de carrera o resultado de la libre designación que rige la letra D y siguientes, de personas que ostenten la letra o nivel D en el subgrupo de Oficial, éstas podrán ser promocionadas directamente a la letra o nivel F sin necesidad de ostentar temporalmente la letra o nivel E. Los empleados que actualmente

ostentan la letra o nivel E se mantendrán en el mismo, sin perjuicio de que a futuro pudieran ser promocionados a la letra o nivel F como consecuencia de una promoción en el marco de un plan de carrera o por libre designación.

Por otro lado, se crea una Comisión Paritaria entre representantes de las personas trabajadoras y de la empresa para evaluar los casos que lleven más de cinco años en la misma letra de su categoría profesional.

En ningún caso el ascenso al grupo o subgrupo profesional superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en el grupo o subgrupo inferior.

Artículo 26. *Tabla salarial.*

Los sueldos brutos establecidos para los diversos subgrupos son los que se indican a continuación en valor mensual y anual:

I. Convenio Colectivo

Tablas salariales íntegras a 1 de enero de 2021

Tabla salarial íntegra

Categoría	Nivel	Sueldo mes	N.º pagas	Sueldo año
	1,0775	Incr s/2021 = 7,75 %		
Aux. Advo.	A1	1.451,11	14,000	20.315,47
	A2	1.527,46	14,000	21.384,37
	A3	1.642,01	14,000	22.988,17
	A	1.981,98	14,000	27.747,76
	B	2.070,88	14,000	28.992,27
	C	2.160,11	14,000	30.241,55
Oficial.	A	2.215,38	14,000	31.015,26
	B	2.305,88	14,000	32.282,30
	C	2.398,68	14,000	33.581,56
	D	2.493,02	14,000	34.902,25
	E	2.527,90	14,000	35.390,65
	F	2.626,54	14,000	36.771,58
	G	2.730,44	14,000	38.226,14
	H	2.856,94	14,000	39.997,14
	I	2.972,57	14,000	41.615,96
	J	3.093,82	14,000	43.313,53
Técnico.	A	2.885,87	14,000	40.402,22
	B	3.001,50	14,000	42.021,05
	C	3.152,48	14,000	44.134,66
	D	3.323,37	14,000	46.527,17
	E	3.485,21	14,000	48.792,98
	F	3.645,59	14,000	51.038,27
	G	3.797,78	14,000	53.168,93

Categoría	Nivel	Sueldo mes	N.º pagas	Sueldo año
	H	3.944,65	14,000	55.225,05
	I	4.091,56	14,000	57.281,90
	J	4.238,10	14,000	59.333,44
	K	4.384,52	14,000	61.383,33
	L	4.571,78	14,000	64.004,95

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en el artículo 7. Las jornadas inferiores a ellas originarán las proporcionales reducciones retributivas.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán, a partir de 2021, dos gratificaciones extraordinarias: junio y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del salario fijado en el artículo 26vigente en el momento de su vencimiento.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales.

Artículo 28. Antigüedad.

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios a la empresa, hasta un máximo de diez.

Se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 29. Cuantía de los Trienios.

La cuantía de los trienios para el año 2021 será la siguiente:

Antigüedad (en trienios) (+7,75)

0,775	Importes mes	N.º pagas	Total anual
N.º			
1	20,60	14,00	288,43
2	48,06	14,00	672,79
3	82,11	14,00	1.149,48
4	116,23	14,00	1.627,24
5	157,24	14,00	2.201,34
6	198,30	14,00	2.776,17
7	246,03	14,00	3.444,39
8	293,77	14,00	4.112,79
9	341,50	14,00	4.781,01
10	389,27	14,00	5.449,79

El pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de junio, y diciembre, con los importes definidos anteriormente.

Artículo 30. *Devengo y abono de los trienios.*

Los trienios que se cumplen en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes tendrán efectos a partir del 1 del mes siguiente.

Artículo 31. *Prestación servicios especiales.*

El personal que preste los servicios contenidos en el artículo 9.1 percibirá durante la vigencia del convenio una compensación pudiendo elegir voluntariamente entre las dos opciones siguientes.

1. Día de descanso compensatorio, más una cantidad de 124,42 euros para el año 2021 por cada día de trabajo de 8 horas y proporcionalmente en función de las horas realizadas en los servicios de guardia. A dicho importe se le aplicará la revisión salarial que corresponda. En este caso, el día compensatorio deberá disfrutarse en los tres meses siguientes. Pasado dicho plazo, se perdería el derecho a su disfrute.

2. Pago único de una cantidad de 301,38 euros para el año 2021, por cada día de trabajo de 8 horas y proporcionalmente en función de las horas realizadas en los servicios de guardia, sin día de descanso compensatorio. A dicho importe se le aplicará la revisión salarial que corresponda.

Artículo 32. *Trabajo nocturno.*

Las personas trabajadoras que realicen trabajo nocturno percibirán durante la vigencia del convenio un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en éste periodo en la cuantía de 1,71 euros hora.

Artículo 33. *Revisión salarial y retribución variable.*

Los salarios se revisarán conforme al IPC Real del año, consolidable con los siguientes conceptos retributivos de: Sueldo, Antigüedad, Prestación Servicios Especiales y Subvención Comedor, contenidos en los artículos 26, 28, 31, 48, y el Complemento Personal de la cláusula transitoria primera, más un diferencial en función del Resultado Operativo alcanzado por la Compañía en relación con el Budget previsto para dicho Resultado Operativo fijado a principio de año.

Además, y en función del mencionado Resultado Operativo alcanzado, se abonará a las personas trabajadoras de convenio un Bonus de carácter variable, no consolidable y devengo anual.

Artículo 34. *Revisión salario fijo.*

El salario fijo será revisado conforme al IPC General real del año (consolidable en todos los conceptos retributivos expresados en el artículo 33 del convenio) al que se le añadirá un diferencial en función del Resultado Operativo alcanzado por la compañía en relación con el Budget previsto para dicho Resultado Operativo fijado al principio de año conforme al siguiente escalado:

- Si no se alcanza el 100 % del Resultado Operativo: se incrementará en el IPC Real.
- Si no se alcanza el 100 % del Resultado Operativo pero la Empresa ha tenido un resultado económico positivo, se incrementará el salario fijo en el IPC Real +0,25 %.
- Si la empresa alcanza entre el 100 % y el 105 %: se incrementará en el IPC Real más 0,5 %.
- Si la empresa alcanza entre el 105 % y el 110 %: se incrementará en el IPC Real más 1 %.
- Si la empresa consigue más de un 110 %: se incrementará en el IPC Real más un 1,25 %.

Este porcentaje se aplicará sobre los conceptos salariales recogidos en el artículo 36 de este convenio.

Las revisiones salariales resultantes de los porcentajes aplicables se realizarán una vez conocido el IPC real del año anterior, abonándose los correspondientes atrasos en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 35. *Bonus Personal Convenio.*

Como parte de la retribución de las personas trabajadoras se establece el abono de una retribución variable (Bonus Personal Convenio) por resultados de empresa de naturaleza no consolidable y de devengo anual.

El Bonus se abonará en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo, es decir en el primer trimestre de los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Tendrán derecho al Bonus Personal Convenio las personas trabajadoras que:

Al día 1 de enero del año de devengo estén dados de alta en la empresa.

Los que hayan entrado con posterioridad y siempre que sea antes del 30 de junio de ese año, tendrán derecho a la parte proporcional con respecto al año natural.

Las personas trabajadoras que estén dados de alta el día 1 del mes de su pago. Es decir, la prima de productividad el Bonus no es un concepto incluíble en el finiquito, salvo que la fecha de abono de aquella coincida en el mismo día de la baja de la persona trabajadora.

Artículo 36. *Cuantía del Bonus de Personal Convenio.*

Bonus de Compañía.

Se abonará en función del % del Resultado Operativo que alcance la Compañía sobre el Budget fijado para cada año en base a los siguientes criterios:

- El 5 % del salario bruto anual de cada persona trabajadora si el Resultado de empresa alcanza entre 100 % y hasta el 110 % del objetivo marcado al principio del año.
- El 7 % del salario bruto anual de cada persona trabajadora si el Resultado Operativo de la empresa alcanza entre el 110 % y hasta el 120 % del objetivo marcado al principio del año.
- El 9 % del salario bruto anual de cada persona trabajadora si el Resultado Operativo de la empresa supera el 120 % del objetivo marcado al principio del año.

El bonus se abonará en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

El Comité de Empresa y las personas trabajadoras que el Comité designe, obtendrán la información disponible y que precisen para verificar el grado de consecución de dicho objetivo del Resultado Operativo.

El importe del bonus se integrará en el salario, a efectos de la base para su cálculo, el salario base y el complemento de antigüedad de aquellas personas trabajadoras que lo perciban.

Artículo 37. *Pago mensual.*

Todas las percepciones que las personas trabajadoras devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicadas y reflejadas en el recibo individual de salarios acordado por ambas partes.

CAPÍTULO VII

Conciliación vida personal, familiar y laboralArtículo 38. *Permisos y licencias.*

Se establecen las siguientes licencias retribuidas tendentes a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- a) Por matrimonio de ascendientes, colaterales y descendientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el día de la ceremonia.
- b) Cuatro días a disfrutar en los 30 días anteriores a la fecha prevista para el parto.
- c) Dos días al año para el padre o madre con hijo/a menor de tres años, con independencia del número de hijos/as menores de esa edad que se tengan. Posibilidad de disfrutar 4 jornadas de 4 horas cada día, los dos días de ausencia previstas en el presente apartado de este artículo 38, para las personas trabajadoras que tengan hijos/as menores de 3 años, según necesidades de la persona trabajadora.
- d) Dos días para cuidado de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad siempre que se acredite que la enfermedad sea grave o se aporte certificado de dependencia expedido por la Comunidad Autónoma.
- e) A decisión de la persona trabajadora, se podrán disfrutar los días de permiso por hospitalización de familiares en periodos mínimos de 4 horas.
- f) Dos días laborables por fallecimiento de familiar, siempre que el familiar lo sea de hasta el 2.º grado de consanguinidad inclusive. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días, atendiendo a tales efectos a las circunstancias específicas de cada caso.
- g) Las personas trabajadoras podrán sustituir la ausencia a la que por ley tienen derecho por la lactancia de un hijo menor de nueve meses por un permiso retribuido de quince días naturales a continuación del descanso por maternidad.
- h) Equiparación de las parejas de hecho a matrimonio a los efectos de poder disfrutar de los distintos beneficios contenidos en el presente artículo, así como en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos y licencias, acreditándose dicha condición mediante la debida inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o con certificación del Padrón Municipal en el que conste convivencia anterior mínima de dos años. En el caso del permiso por matrimonio establecido en la letra a) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, si con posterioridad al disfrute del mismo como pareja de hecho, la persona trabajadora contrajera matrimonio con la misma persona por la que se solicitó y disfrutó el permiso de 15 días naturales, dicha circunstancia no generará el derecho a disfrutar de un nuevo permiso de 15 días naturales, considerándose ya disfrutado.
- i) La reducción de la jornada por cuidado de hijos y empleados con padres dependientes no se interrumpirá a las 14 horas, sino que se podrá hacer de forma continuada hasta las 15 horas.

Para todas las personas trabajadoras con derecho a reducción por este motivo, sean de horario general o comercial, se establece la posibilidad de que hagan un horario de 8:30 h a 15 h, con flexibilidad de entrada por la mañana hasta las 9 horas.

Estos empleados no tendrán derecho a percibir subvención comida o tickets restaurante, según sea el caso.

Se establece la siguiente licencia sin sueldo tendente a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las posibilidades de formación:

El personal que tenga una antigüedad mínima de cuatro años en la empresa podrá solicitar, siempre que lo justifique, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a cuatro meses.

Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el plazo de cinco años y deberá preavisarse al responsable o Gerente con una antelación mínima de un mes al inicio del disfrute de la misma.

Durante el periodo de disfrute de la misma, la empresa continuará cotizando a la Seguridad Social por las bases mínimas del grupo de cotización que corresponda, tal y como obliga la ley para esta situación y se tendrá en cuenta a los efectos de cómputo de antigüedad a todos los efectos, menos a los efectos indemnizatorios.

Artículo 39. *Teletrabajo.*

En materia de Teletrabajo se estará a lo regulado en el Acuerdo de Teletrabajo suscrito entre la Representación Social y la Representación Empresarial en fecha 30 de septiembre de 2022. De conformidad con lo establecido en la cláusula Primera del mencionado Acuerdo, la regulación colectiva del teletrabajo allí establecida será aplicable a partir del 16 de noviembre de 2022 y hasta el 15 de noviembre de 2024, fecha en la que expirará su vigencia, sin perjuicio de su prórroga hasta la firma de un nuevo acuerdo en materia de teletrabajo conforme se recoge en la cláusula primera del Acuerdo.

CAPÍTULO VIII

Productividad e incentivos

Artículo 40. *Productividad global.*

Se establece como uno de los objetivos de las partes firmantes la mejora de la productividad de la empresa.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 41. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

La prestación económica por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo será el cien por cien (100 %) de las cantidades fijadas en los artículos 26 y 28 y el Complemento Personal de la cláusula transitoria primera.

El primer día de enfermedad, salvo que se presente justificante médico expedido por la Seguridad Social, será descontado a todos los efectos, excepto cuando supere los tres días que no se practicará deducción alguna.

Artículo 42. *Plazo de presentación de bajas por enfermedad.*

Las bajas por enfermedad, así como los partes de confirmación de las bajas, deberán entregarse a la empresa en el plazo de tres días naturales desde que fueron extendidas.

En caso de imposibilidad serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Las prestaciones económicas extra-reglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas: reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, control, etc.

Los partes de alta por enfermedad deberán entregarse a la empresa en el plazo de 24 horas contados desde la fecha del alta.

Artículo 43. *Seguro de accidentes.*

La empresa mantendrá el seguro de accidentes complementario que tiene concertado en favor de aquellas personas trabajadoras que realicen viajes habituales o esporádicamente en comisión de servicio por motivos laborales.

El alcance de las condiciones de dicho seguro serán las fijadas en la póliza que tiene concertada la empresa en la fecha de la firma de éste convenio, la cual se mantendrá en sus mismos términos de cobertura mientras no se modifique por la empresa.

Artículo 44. *Seguro de vida.*

Será asegurado todo personal al servicio activo de la empresa. A estos efectos en la situación de incapacidad temporal, cesa el derecho al percibo del capital asegurado, cuando hayan transcurrido treinta meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

El seguro colectivo de vida cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de Volkswagen Renting y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a) En caso de muerte día persona trabajadora, el pago a beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el artículo 45 del presente convenio, según el subgrupo y nivel retributivo que tuviera reconocidos la persona trabajadora en la fecha de su pase a la situación de incapacidad temporal, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

b) En caso de muerte por accidente, el pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el periodo de incapacidad temporal o por el importe vigente en la fecha de finalización de la incapacidad temporal si los efectos se producen después de finalizada la incapacidad temporal. Percibirán solamente este capital los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

d) La contratación y pago de la prima de este seguro correrá a cargo de la empresa.

Para todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo que se especifica en el siguiente párrafo, se incrementa hasta un mínimo de 50.000 euros el capital por fallecimiento de la póliza del seguro colectivo.

Sin perjuicio de todo lo anterior y de lo establecido en el siguiente artículo 48, en razón al trabajo que desempeñan, se duplican las indemnizaciones por seguro de vida y accidentes, en la mayoría de los actuales capitales, de los/las Delegados/as Comerciales, Gestores de Recobro, KAM Truck & Bus y Controladores de stock.

Los nuevos capitales indemnizatorios son para el mencionado colectivo, con independencia de su categoría laboral, los siguientes para el año 2021:

- Por fallecimiento: 108.640 euros.
- Por invalidez: 108.640 euros.
- Por fallecimiento en caso de accidente: 217.280 euros.

Anualmente, dichos capitales asegurados se actualizarán conforme a la variación que experimente el IPC general.

Artículo 45. *Capitales asegurados y revalorización.*

Los capitales asegurados del seguro de vida serán actualizados de la misma forma que los salarios con exclusión del diferencial por encima del IPC establecido para cada año y sin la revalorización retroactiva que pudiere corresponder de aplicar al capital asegurado en cada momento la diferencia entre el IPC previsto y el real, una vez se hubiese conocido éste.

Los capitales para el año 2021 serán los que se indican a continuación:

Seguro de vida-I. Convenio Colectivo

Categoría	Nivel	Capital asegurado
Incr s/2021 = 6,5 %		
Aux. Advo.	A1	25.802,05
	A2	27.160,07
	A3	29.197,07
	A	35.198,01
	B	36.977,72
	C	38.735,83
Oficial.	A	38.735,83
	B	40.512,32
	C	42.339,31
	D	44.198,16
	E	44.816,47
	F	46.142,38
	G	48.192,46
	H	50.109,95
	I	52.389,25
	J	54.589,61
Técnico.	A	50.109,95
	B	52.389,25
	C	55.365,68
	D	58.693,07
	E	61.888,12
	F	65.050,64
	G	67.690,88
	H	70.584,05
	I	73.485,43
	J	76.370,87
	K	79.257,29
	L	82.903,15

Artículo 46. *Baja en SCV.*

Toda persona trabajadora, cuando se extinga la relación laboral, causará baja obligatoria y definitiva en el Seguro Colectivo de Vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

Artículo 47. *Préstamos.*

La empresa destina la cantidad de ciento doce mil euros (112.000 €) para que las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa puedan satisfacer, durante la vigencia del convenio, las necesidades propias justificadas o la adquisición de vivienda destinada a domicilio familiar habitual cuando el solicitante carezca de otra vivienda de su propiedad.

La cuantía del préstamo será de hasta once mil euros (11.000 €), con un plazo de amortización, según su cuantía, entre tres y diez años y con un tipo de interés igual al legal del dinero.

Una comisión mixta representativa de las partes, regulará por acuerdo las condiciones de los préstamos.

Artículo 48. *Subvención de comedor.*

Las personas trabajadoras que venían percibiendo esta subvención, conforme al antiguo régimen de jornada continuada/normal, seguirán percibiéndolo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

El importe correspondiente al año 2021 es de 9,72 euros por día de prestación de servicio a jornada completa.

Esta subvención no se abonará durante la incapacidad temporal, vacaciones y permisos que excedan de media jornada.

Artículo 49. *Tickets restaurante.*

Se ofrece a las personas trabajadoras con horario general o comercial de atención al Concesionario tickets restaurante –modalidad tarjeta comedor– por importe de 8 euros por cada día efectivamente trabajado a jornada completa o que tengan pausa para la comida. Este importe a partir del 1 de diciembre de 2021 se aumentará hasta los 9 euros. Las personas trabajadoras con horario general que vienen siendo beneficiarias hasta la fecha de la subvención comedor a que se refiere el artículo anterior, podrán optar por mantener dicha subvención o por ser beneficiarios de los tickets renunciando a la subvención.

Artículo 50. *Prestación personas con discapacidad.*

Se establece en favor de quienes tengan a su cargo hijos/as o cónyuges en los que concurren las circunstancias previstas legalmente.

Por cada hijo/a o cónyuge se abonará, durante la vigencia del convenio, un módulo de noventa y seis con veintitrés euros sobre la que se aplicarán además el porcentaje de discapacidad certificado por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 51. *Revisión médica.*

La empresa dispondrá los medios oportunos para que con cargo a la misma, todas las personas trabajadoras puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en la realización de las pruebas siguientes en garantía de la salud de los mismos:

Análisis clínicos y electrocardiogramas.

Revisión ginecológica y prostática para mayores de cuarenta y cincuenta años, respectivamente.

Artículo 52. *Retribución flexible.*

Sin coste alguno para la persona trabajadora y si lo desea, podrá asignar una parte de su salario a la compra de bienes o servicios que le son de utilidad, beneficiándose:

- De un más favorable tratamiento fiscal.
- De la adquisición de dichos bienes o servicios a un precio inferior al de mercado.

Servicios a contratar: Tickets guardería, formación, servicio abono transporte y seguro médico.

Artículo 53. *Renting subvencionado de vehículos. Segundo renting.*

La empresa ofrece la posibilidad de solicitar un vehículo en renting en cualquier momento del año para las personas trabajadoras que a la fecha de solicitud del vehículo tengan un mínimo de un año de antigüedad.

Para ello, se crea una herramienta informática a través de la cual la persona trabajadora podrá configurar y solicitar vehículos de las Marcas del Grupo VW, personalizando su vehículo y disponiendo de una mayor flexibilidad e individualización al tener mayores plazos disponibles (12, 24, 36 meses) y poder elegir distintos kilometrajes (10.000, 15.000, 20.000/año).

Además de ello, la Empresa seguirá subvencionando el Renting para empleado con una subvención de 150 euros/mes, aplicable a todos los modelos de la gama y a todos los aplazamientos e incorpora la posibilidad de disponer de un 2.º vehículo de Renting convenio, en que la subvención que aporte la empresa será de 60 euros/mes. Este derecho que mejora la situación existente hasta el momento resultará aplicable tanto a operaciones vigentes como futuras y con fecha de efectos de 1 de diciembre de 2021».

Artículo 54. *Cobertura de seguro médico.*

A) General.

La empresa subvencionará el 50 % de la cuota que abone la persona trabajadora sujeta al convenio, al proveedor que, en cada caso, sea el proveedor de la empresa para este servicio.

Este beneficio se concede a las personas trabajadoras que tengan una antigüedad reconocida en la empresa de al menos tres años.

B) Medida específica para determinados colectivos por la singularidad de su trabajo. Delegados Comerciales, Gestores de Recobro y Controladores de Stock.

Seguro de asistencia sanitaria –SANITAS– para el Delegado, Gestor de Recobro Contencioso y Controlador de Stock que cuente con al menos tres años de experiencia en el desarrollo de su función.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Faltas.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por una persona de la plantilla se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en: leve, grave y muy grave.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta.
4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
5. La reincidencia en las faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o cuarenta durante un año.
2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma en comisión de servicio.
4. Falsear datos ante los representantes de las personas trabajadoras si tiene como finalidad conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar o causar desperfectos en máquinas aparatos o instalaciones de la empresa.
7. Haber recaído sentencia sobre la persona trabajadora por delitos cometidos fuera de la empresa como robo, hurto, estafa que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
8. Dedicarse sin autorización expresa de la empresa a trabajos de la misma actividad que ésta.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración hacia los jefes/as y compañeros/as o subordinados/as.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
12. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
13. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
14. Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
15. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
17. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 56. Sanciones.

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

Las sanciones requieren comunicación motivada a la persona trabajadora. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta el despido.

Cláusula transitoria primera.

Los conceptos retributivos que se reconocen a las personas trabajadoras en plantilla a fecha 31 de diciembre de 1994 son los siguientes: antigüedad y subvención comedor.

Con respecto a la subvención comedor, se aplicará el Acuerdo de 16 de junio de 1989 a las personas trabajadoras de la antigua sede central, sita en Madrid calle Velázquez, 36, y en plantilla en la fecha citada en el párrafo anterior.

Todas las personas trabajadoras de la indicada Sede Central a quienes se aplique el Acuerdo de 1989 citado anteriormente, percibirán la cantidad 143,23 euros en doce mensualidades como complemento personal.

Cláusula transitoria segunda.

Abono de una paga única y no consolidable por firma del convenio de 750 euros brutos a toda persona trabajadora sujeta al presente convenio con independencia de su Grupo Profesional y del tipo de jornada que realice.

Tendrán derecho a esta paga las personas trabajadoras convenio de la compañía que estuvieran dados de alta al día 31 de diciembre de 2020 y lo sigan estando el último día del mes en que se proceda a su abono.

Cláusula adicional primera.

El Acuerdo de 6 de mayo de 2004 entre la Representación de la Empresa y la delas personas trabajadoras ha establecido el acceso de las personas trabajadoras a una financiación subvencionada para la adquisición de automóviles.

Se continuará subvencionando, asimismo, la adquisición de recambios originales de las cuatro marcas del Grupo VW.

Toda persona trabajadora que cese en la empresa por edad tendrá derecho a los descuentos que apliquen en cada momento las Marcas al personal jubilado o prejubilado. Con respecto a la financiación se aplicarán las condiciones vigentes en ese momento para el personal de Volkswagen Renting.

Cláusula adicional segunda.

Los vehículos propiedad de Volkswagen Renting o de cualquier otra empresa perteneciente al Grupo VWFS España se ofrecerán para su compra a los empleados, familiares o amigos de éstos en las condiciones y por el canal que en cada momento se establezcan en la Norma de procedimiento de Ventas de vehículos de fecha 27 de Mayo 2014, actualizada en su redacción de fecha 2 de Octubre de 2017 y revisado su anexo A en fecha 31 de Mayo 2018.

En concreto, la empresa publicará en la Plataforma FS Cars los vehículos que finalizado su periodo de uso por la persona trabajadora o cliente estén disponibles para ser vendidos y destacará de forma preferente en dicha Plataforma vehículos que se consideren atractivos para las personas trabajadoras por su buen estado.

Cláusula adicional tercera.

Toda persona trabajadora de la empresa con una antigüedad mínima de seis meses tendrá derecho a formalizar una operación CPC –Autocrédito– de un vehículo de nuestras Marcas, pudiendo al final del periodo devolver el coche, pagar la cuota del Valor Final Garantizado o incluso refinanciar ésta, todo ello a interés Euribor a plazo de un año del primer día del mes en que se solicite la operación.

Estas operaciones CPC para personas trabajadoras tendrán el correspondiente «descuento de empleado», no tienen comisión de apertura y será incompatible con tener una operación de financiación de vehículo a interés subvencionado.

Cláusula adicional cuarta.

Se aplicará el mismo tipo de interés –interés legal del dinero– no solo a los préstamos personales y de vivienda sino a los préstamos para financiar el seguro del automóvil, dentro del marco de la Normativa de créditos vivienda y préstamos personales para personas trabajadoras.

Cláusula adicional quinta.

Premio por Jubilación: En agradecimiento a los servicios prestados a la compañía, en el momento de causar baja por jubilación ordinaria, la empresa abonará al trabajador un premio por jubilación equivalente al importe de una mensualidad ordinaria bruta que hasta ese momento hubiera estado percibiendo.

Jubilación obligatoria: Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Disposición Final Primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, las personas trabajadoras que tengan una edad igual o superior a 68 años y cumplan todos los requisitos establecidos en la normativa de seguridad social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligadas a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique, siempre que se realice simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada. Por otro lado, esta cláusula de jubilación obligatoria también resultará de aplicación para el supuesto previsto en el apartado segundo de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el citado artículo».

Cláusula adicional sexta.

Se establece que el plazo de preaviso de comunicación a la empresa por extinción voluntaria del contrato por parte de la persona trabajadora sea de treinta días naturales. En el caso de incumplimiento por la persona trabajadora de dicho plazo, se deducirá de su saldo y finiquito los días en que haya sido incumplido dicho plazo.

Cláusula adicional séptima. *Igualdad de trato y oportunidades y Plan de Igualdad.*

Las partes firmantes de este convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio Colectivo manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser aplicada ni interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, para lo que además cuenta con el correspondiente Plan de Igualdad suscrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Cláusula final.

Se encomienda a la representación de la dirección de la empresa la gestión de presentación de este convenio ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

Leído el texto del presente convenio colectivo y hallado conforme, es firmado por las partes en el lugar y fecha al principio indicados.

– Representación de la empresa: Aitor Tena, Alfonso Mantecón, Elena Hernández, Begoña Martínez, Aixa García, Walter Mazabuel, Silvia Herrera, Sonia Acha.

– Representación de las personas trabajadoras: Cecilia Balza, Gemma Soria, Sofía Gómez, M.^a Teresa Véliz Anchía, Ismael San Pedro, Ana Belén Rodríguez, Carmen Rodríguez, Sara Guzmán, José Antonio Diz, Carmen Medina, Robert Feito, y Juan Ramón Hernández.