III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 3 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Volkswagen Finance, SA.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Volkswagen Finance, S.A. (Código de convenio n.º 90009762011995) que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por el comité 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 3 de agosto de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

SEXTO CONVENIO COLECTIVO VOLKSWAGEN FINANCE, S.A., ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la

empresa Volkswagen Finance, S.A., establecimiento financiero de crédito.

Artículo 2. Ámbito personal.

El convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan servicio en Volkswagen Finance, S.A., establecimiento financiero de crédito, excepto al personal directivo, titulados superiores y asimilados.

Artículo 3. Vigencia.

El convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

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.

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.

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.

Capítulo II. Jornada y vacaciones.

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada laboral anual para cualquier trabajador afectado por el presente convenio, y con independencia de su categoría profesional, de mil setecientas

veinte horas efectivas de trabajo (1720) 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 el centro de trabajo sito en Alcobendas, Madrid, Avenida de Bruselas, 34, conforme a los siguientes criterios:

1. Jornada a tiempo completo.

Jornada continuada/normal:

Pausa comida: Cuarenta y cinco minutos.

Flexibilidad:

Entrada mañana: De 8 a 9 horas.

Entrada tarde: De 14,15 a 15,15 horas.

Jornada de mañana: Todos los viernes entrada de 8 a 9 horas.

Jornada partida/comercial:

Pausa comida: Dos horas.

Flexibilidad entrada mañana de 8,45 a 9,30 horas.

Entrada tarde de 16,00 a 16,30 horas.

Salida tarde hasta las 20,00 horas, todos los días 8 gestores de operaciones.

Jornada de mañana: La mitad de los viernes entrada de 8,45 a 9,30 horas.

2. Jornada a tiempo parcial, será exclusivamente para trabajadores de nuevo ingreso en la empresa.

Turno mañana: Entrada de 9,30 a 10,00 horas.

Turno de tarde (1.º): Entrada de 16,00 a 16,30 horas.

Turno de tarde (2.º): Entrada de 17,30 a 18,00 horas.

3. Horario flexible 6 más 100.

Los empleados que podrán acogerse al mismo serán los de atención clientes, gerencia de VW Bank y gerencia de Volkswagen Leasing.

Horario: Entrada a las 8.45-9 h, salida a las 14.45-15 h.

El responsable o gerente de los empleados 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 20 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 trabajador 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, el empleado voluntariamente lo deseara, podrá éste 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 al que libre y voluntariamente podrán acogerse los trabajadores de las gerencias indicadas al principio.

En el caso de que el trabajador 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 los trabajadores de las gerencias o unidades 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 un empleado 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 otro empleado, 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 los trabajadores siguientes:

Festivos locales, autonómicos y de empresa:

Operaciones créditos retail, hasta un setenta y cinco por ciento de la plantilla.

Gestión clientes (atención clientes, recobro telefónico y archivo) hasta un setenta y cinco por ciento de sus componentes.

Risk management, créditos corporate, tesorería, organización y sistemas, estafeta y marketing, un trabajador de cada uno de los departamentos.

Volkswagen Leasing, hasta un setenta y cinco por ciento de la plantilla.

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

Para la ejecución de estos servicios especiales deberán transcurrir al menos 21 días naturales entre cada servicio de guardia.

9.2 Jornada laboral viernes por la tarde para trabajadores en plataforma de operaciones y estafeta.

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 los trabajadores 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 16 horas y las 20 horas y se retribuirá como media jornada especial. La realización de esta guardia no daría derecho a la opción contemplada en el artículo 34 del presente convenio, por lo que al trabajador 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 podrá realizar dicha jornada especial un número de gestores 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 que supere dicha cifra, tendrán preferencia para hacerla los que no la hayan realizado el viernes anterior.

d) Para el personal adscrito a la estafeta se establece un máximo anual de 9 jornadas especiales de viernes por la tarde, que serán fijados por la empresa en función de necesidades del servicio.

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:

Veintidós días en el año 2010, 2011 y 2012 se disfrutarán entre julio y septiembre.

Días flotantes: Tres en el año 2010 y dos en los años 2011 y 2012.

Días que se disfrutarán entre las festividades de Navidad y Reyes Magos: Cuatro en el año 2010, cinco en el año 2011 y tres en el año 2012.

Vacaciones fijas: Un día en los años 2010 y 2011, y tres días en el año 2012.

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.

Las vacaciones del año se pueden disfrutar 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 5 días, debiendo el trabajador 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, los

trabajadores de los departamentos de créditos retail y gestión clientes 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 una cantidad de 640 euros brutos. La compensación será abonada en la nómina del mes de disfrute de dichos días y en proporción a los mismos.

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 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.

El trabajador 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 10 días laborables al año y se reduce hasta un máximo anual de 8 horas los permisos retribuidos (con sueldo), con un máximo de 4 horas al día. Se excluyen de este límite anual de 8 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 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 30 días, al igual que sucede con el tiempo de retraso mencionado en el párrafo anterior.

Capítulo III. Organización.

Artículo 12.

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 los trabajadores 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.

Las categorías 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 las categorías siguientes:

Grupo A: Técnico en todas sus especialidades.

Grupo B:

Oficial en todas sus especialidades.

Auxiliar administrativo.

Artículo 16. Especialidades.

Con el fin de que el personal esté lo mejor capacitado 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:

Administración.

Comercial.

Contabilidad.

Controlling.

Operaciones.

Recobro.

Recursos Humanos.

Servicios.

Sistemas.

Tesorería.

Artículo 18. Definiciones.

Técnico. Es el empleado/a 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.

Oficial. Es el empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe, pudiendo ser supervisado por un técnico y posee los conocimientos teóricos y prácticos suficientes de cualquier especialidad y desarrolla los cometidos inherentes a la misma.

Auxiliar administrativo. Es el empleado/a que ingresa en la compañía y se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas propias del trabajo de oficina.

Jefe. Es el empleado/a que, procedente de técnico y con la cualificación adquirida, desarrolla cualquier especialidad, a las ordenes de un gerente o de un técnico de grado superior o asimilado, y está encargado de orientar, dirigir y dar cohesión o una sección o unidad administrativa, distribuyendo el trabajo, resolviendo las

dudas que se le planteen, coordinando y controlando el trabajo de los técnicos, oficiales y auxiliares administrativos que de él dependan, respondiendo no solo de su trabajo sino también del de los demás.

Secretario/a. Es el empleado/a que con carácter exclusivo o predominante asiste a un director/a, manteniendo actualizada su agenda de trabajo, atendiendo el teléfono y las visitas, recibiendo y contestando la correspondencia, elaborando informes, sirviéndose de los medios informáticos y técnicos, llevando el archivo de toda la documentación, debiendo, en su caso, expresarse correctamente en alemán o inglés.

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 los trabajadores, siempre que no menoscabe los derechos reconocidos a los trabajadores 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 representantes de los trabajadores las plantillas y el registro general de personal de la empresa con especificación de los datos personales y profesionales de cada trabajador.

Artículo 20. Ingresos y período 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 trabajadores o disposición que lo sustituya.

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

Los ingresos del exterior se efectuarán en la categoría 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 con arreglo a las siguientes

normas:

a) Para los puestos de jefe y secretario/a su cobertura será de libre designación de la empresa.

b) Para el resto de los puestos de trabajo se recurrirá a los trabajadores de la categoría profesional de éste mediante cambio o traslado de puesto, eligiéndose de entre los solicitantes al más idóneo, debiéndose alcanzar en cada caso un acuerdo con la representación de los trabajadores.

Si ello no fuera posible, provisional y preferentemente con trabajador de inferior categoría, siguiéndose en este caso lo estipulado en el artículo siguiente.

Artículo 22. Promoción profesional.

El sistema de ascensos que se establece en este convenio descansa en la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada puesto, valoradas:

a) Mediante una prueba de idoneidad o concurso para acceder a los puestos de oficial en todas sus especialidades.

b) Mediante una prueba de idoneidad complementada por una evaluación continuada para acceder a los puestos de técnico en todas sus especialidades, de donde, necesariamente, procederán los de jefe.

Una junta de evaluación, con representación paritaria, se encargará de establecer las bases de la convocatoria del concurso y de la prueba de idoneidad así como de programar y diseñar la acción formativa, según la especialidad de que se trate, recabando, en su caso, la colaboración de expertos, duración y evaluación de los asistentes.

Artículo 23.

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

Artículo 24.

Ascenderán automáticamente los trabajadores que habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo interinamente.

Artículo 25.

El ingreso del exterior, el ascenso o destino a la categoría de técnico superior

(licenciados y asimilados) es de libre designación de la empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, presten ya servicios en la empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

Artículo 26. 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 el personal 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 los empleados 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 trabajadores interesados, 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 los trabajadores del plan de formación de la empresa.

Mantener reuniones trimestrales con la representación de los trabajadores 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 27.

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 sea a cargo del trabajador.

Cada una de las categorías establecidas en el presente convenio tendrá varios niveles de retribución, que serán designados cada uno por una letra.

Categoría de auxiliar administrativo: Los niveles de ingreso (A1, A2, A3) para los trabajadores que se incorporen a la compañía y que no acrediten una formación o experiencia suficientes para ingresar por una categoría superior o por los niveles A, B o C de la categoría de auxiliar.

Los trabajadores 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.

Desde el nivel A de auxiliar 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, transcurridos tres años desde su ingreso en la compañía, se pasará al nivel de oficial de forma automática siempre y cuando el trabajador hubiera realizado la prueba de aptitud al ingresar en la compañía; si no la hubiera realizado, deberá superar la prueba de aptitud para pasar a ser oficial.

Categorías de oficial y técnico: La letra A de oficial y técnico es la retribución mínima para estas categorías y se aplicará al personal que ingrese en la empresa directamente por estas categorías o ascienda de categoría 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 categoría 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 todas las categorías serán de libre designación de la empresa, atendiendo a los méritos y capacidades de los trabajadores.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que lleven 5 años en el nivel C de las categorías de oficial o técnico ascenderán automáticamente a la letra D de dichas categorías.

Para que se produzca dicha promoción, solo se requerirá:

1. Que el absentismo del trabajador 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 5 años, de sanción alguna al trabajador por comisión de falta de las previstas en el régimen disciplinario del convenio.

Esta medida entrará en vigor el 1 de julio de 2011 pero se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010 para los trabajadores que a esta fecha hayan devengado el beneficio contenido en este epígrafe y en función de la fecha en que alcancen los 5 años de permanencia en el nivel salarial C.

En ningún caso el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior.

Artículo 28. Tabla salarial.

Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación en valor mensual:

Categoría	Nivel	Sueldo año 2010 – Euros
	Grupo B	
Auxiliar.	A1	1.002,96
	A2	1.055,75
	A3	1.134,93
	A	1.369,90
	B	1.431,34
	C	1.493,01
Oficial.	A	1.531,21
	B	1.593,77
	C	1.657,91
	D	1.723,12
	E	1.747,23
	F	1.815,39
	G	1.887,22
	H	1.974,65
	I	2.054,56
	J	2.138,37
	Grupo A	
Técnico.	A	1.994,65
	B	2.074,57
	C	2.178,92
	D	2.297,02
	E	2.408,91
	F	2.519,74
	G	2.624,93
	H	2.726,45
	I	2.827,98
	J	2.929,27
	K	3.030,47
	L	3.159,89

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 29. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias: marzo, julio, septiembre y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del salario fijado en el artículo 28 vigente en el momento de su vencimiento.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado.

Las de julio y diciembre se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales, las de marzo y septiembre por periodos anuales.

Artículo 30. 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 31.

La cuantía de los trienios para el año 2010 será la siguiente:

Número	Mensual - Euros	Anual - Euros
1	14,23	227,68
2	33,21	531,38
3	56,75	907,96
4	80,34	1.285,41
5	108,68	1.738,88
6	137,06	2.193,03
7	170,04	2.720,60
8	203,04	3.248,68
9	236,04	3.776,60
10	269,04	4.304,68

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

Artículo 32.

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 33. Complemento protección familiar.

Consistente en la percepción por el trabajador de la cantidad de 3,42 euros

mensuales, que se satisfarán por cada hijo menor de 18 años a cargo del beneficiario que figura en el correspondiente documento de la seguridad social.

Artículo 34. 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 98,28 € para el año 2010 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 238,07 €, 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 35. Trabajo nocturno.

Los trabajadores 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 36. Revisión salarial año 2010.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2010 se incrementarán en un 3% los siguientes conceptos retributivos de: sueldo, antigüedad, subvención comedor, complemento protección familiar y ayuda escolar, contenidos en los artículos 28, 30, 33, 34, 54 y 56, cláusula transitoria segunda y el complemento personal de la cláusula transitoria primera.

Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2011.

Artículo 37. Revisión salarial año 2011.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2011 cada uno de los conceptos retributivos citados en el artículo 36, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de los precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2011 por la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 38. Actualización tablas salariales.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el instituto nacional de estadística, durante los doce meses del año 2011, experimentase una variación distinta a la previsión del artículo 37, se revisará con efectos retroactivos de 1 de enero de 2011 los conceptos retributivos indicados en el artículo 36 hasta el límite del cien (100%) del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del convenio para el año 2011 será igual al índice de precios al consumo real.

Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2012.

Artículo 39. Revisión salarial año 2012.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2012 cada uno de los conceptos retributivos citados en el artículo 36, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de los precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2012 por la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 40. Actualización tablas salariales.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el instituto nacional de estadística, durante los doce meses del año 2012, experimentase una variación distinta a la previsión de artículo 39, se revisará con efectos retroactivos de 1 de enero de 2012 los conceptos retributivos indicados en el artículo 36 hasta el límite del cien por cien (100%) del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del convenio para el año 2012 será igual al índice de precios al consumo real.

Artículo 41. Prima de productividad.

Como parte de la retribución de los empleados se establece el abono de una prima de productividad por resultados de empresa no consolidable y de devengo anual.

La prima de productividad se abonará en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo, es decir en el primer trimestre de 2012 y de 2013. La correspondiente a 2010 en la primera nómina en que ello sea posible, una vez se firme el preacuerdo del convenio.

Tendrán derecho a la prima de productividad los trabajadores 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.

Los trabajadores que estén dados de alta el día 1 del mes de su pago. Es decir, la prima de productividad no es un concepto incluible en el finiquito, salvo que la fecha de abono de aquella coincida en el mismo día de la baja del empleado.

Artículo 42. Cuantía de la prima de productividad.

Año 2010: Se abonará un 2% sobre el salario base de cada trabajador.

Años 2011 y 2012: Se abonará en base a los siguientes criterios:

El 1% del salario base de cada trabajador si el beneficio operativo de la empresa se cumple en el 100% del objetivo marcado al principio de este año.

El 2% del salario base de cada trabajador si el beneficio operativo de la empresa se cumple en el 110% del objetivo marcado al principio de este año.

El 3% del salario base de cada trabajador si el beneficio operativo de la empresa se cumple en el 120% o superior del objetivo marcado al principio de este año.

El comité de empresa y/ o los trabajadores que el comité designe, obtendrán la información disponible y que precisen para verificar el grado de consecución de dicho objetivo de beneficio operativo.

Artículo 43. Pago mensual.

Todas las percepciones que los trabajadores 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 laboral.

Artículo 44.

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 2º grado de consanguinidad o afinidad, el día de la ceremonia.

b) Dos días laborables por nacimiento de hijo.

c) Cuatro días a disfrutar antes del mes anterior a la fecha prevista del parto para las mujeres embarazadas.

d) Dos días al año para el padre o madre con hijo menor de tres años, con independencia del número de hijos menores de esa edad que se tengan.

e) Dos días para cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad siempre que se acredite que la enfermedad sea grave o se aporte certificado de dependencia expedido por la Comunidad Autónoma.

f) Dos días laborables por fallecimiento de familiar, siempre que el familiar lo sea de hasta el 2º grado de consanguinidad inclusive. En el caso de que el fallecimiento del familiar se haya producido fuera de la provincia de residencia del trabajador, los días serán los que establece el estatuto de los trabajadores de los cuales como mínimo dos deberán ser laborables.

g) Las 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 15 días naturales a continuación del descanso por maternidad.

h) Equiparación para las parejas de hecho, que lo acrediten mediante la debida inscripción en el registro de parejas de hecho, del derecho a disfrutar de dos días para el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de su pareja de hecho.

i) Ampliación de cuatro años más (hasta los 12 años de edad del menor) del derecho de los padres a la reducción de jornada para cuidado de hijo previsto en el artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores.

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 4 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 5 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.

Capítulo VIII. Productividad e incentivos.

Artículo 45. Productividad global.

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

Artículo 46. Incentivos.

La representación de los trabajadores y la de la empresa a fin de incrementar la motivación de su personal, la consecución de mejores resultados, y, por consiguiente, el incremento de la productividad, se comprometen a crear una comisión paritaria formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la empresa que deberá antes del 31 de diciembre de 2012, diseñar un sistema de objetivos individuales y de medición de los mismos que garantice la imparcialidad en la valoración de su cumplimiento y que de forma real premie a los trabajadores con mejor desempeño.

Esta comisión paritaria podrá acordar para cada departamento o unidad organizativa que los objetivos de cada trabajador para conseguir la prima puedan estar conformados por objetivos individuales propiamente dichos, departamentales o de empresa, o una combinación de los mismos, pero siempre deberá contar, al menos, con objetivos que valoren el desempeño individual de cada trabajador.

La comisión paritaria iniciará sus trabajos en el mes de octubre de 2011 y se reunirá al menos una vez al mes para conseguir llegar a un acuerdo antes de que finalice el año 2012.

Llegado a un acuerdo, éste será vinculante y de obligatoria implantación para los años de vigencia que se estipulen en el siguiente convenio colectivo.

Capítulo IX. Beneficios sociales.

Artículo 47. 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 28 y 31 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 48. Plazo presentación bajas por enfermedad.

Las bajas por enfermedad deberán entregarse en 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.

Artículo 49. Seguro de accidentes.

La empresa mantendrá el seguro de accidentes complementario que tiene concertado en favor de aquellos trabajadores 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 50. 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 Finance y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el artículo 51 del presente convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador 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 estos 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.

La contratación y pago de la prima de éste seguro correrá a cargo de la empresa.

Sin perjuicio de todo lo anterior y de lo establecido en el siguiente artículo 51, 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 delegados comerciales, gestores de recobro y controladores de stock.

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

– Por fallecimiento: 100.000 €.

– Por invalidez: 100.000 €.

– Por fallecimiento en caso de accidente: 200.000 €.

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

Artículo 51.

En los años 2010, 2011 y 2012 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 2010 serán los que se indican a continuación:

Categoría	Nivel	Capital asegurado – Euros
Aux. Advo.	A1	21.877,69
	A2	23.029,15
	A3	24.756,34
	A	29.844,56
	B	31.353,59
	C	32.844,30
Oficial.	A	32.844,30
	B	34.350,63
	C	35.899,75
	D	37.475,89
	E	38.000,15
	F	39.124,40
	G	40.862,67
	H	42.488,53
	I	44.421,17
	J	46.286,86

Categoría	Nivel	Capital asegurado – Euros
Técnico.	A	42.488,53
	B	44.421,17
	C	46.944,89
	D	49.766,20
	E	52.475,30
	F	55.156,82
	G	57.395,50
	H	59.848,64
	I	62.308,75
	J	64.755,34
	K	67.202,74
	L	70.294,08

Artículo 52.

Todo trabajador, 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 53. Préstamos.

La empresa destina la cantidad de ciento doce mil euros (112.000 €) para que los trabajadores 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 54. Subvención de comedor.

Los trabajadores percibirán 7,66 € euros por día de prestación de servicio, en régimen de jornada normal.

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

Artículo 55. Prestación minusvalía.

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

Por cada hijo o cónyuge se abonará, durante la vigencia del convenio, un módulo de noventa y seis con veintitrés euros mensuales (96,23 €) sobre la que se aplicarán además el porcentaje de minusvalía certificado por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 56. Ayuda escolar.

La ayuda escolar se percibirá durante el periodo de septiembre a junio, ambos inclusive, quedando establecida en las siguientes cantidades:

Hijos de 4 y 5 años. 7,73 € /mes.

Hijos de 6 a 9 años 11,32 €/mes.

Hijos de 10 a 16 años 12,86 €/mes.

Esta ayuda escolar:

a) Se abonará por curso académico con una duración de diez meses, comprendiendo desde el mes de septiembre hasta el mes de junio.

b) Se iniciará el derecho a su percepción cuando los niños cumplan los cuatro años de edad antes del día uno de octubre.

c) Se percibirá hasta los dieciséis años de edad, o diecisiete si estos se cumplen durante el curso académico, debiéndose presentar a estos efectos documento acreditativo de estar matriculado en el correspondiente curso escolar.

Artículo 57. Revisión médica.

La empresa dispondrá los medios oportunos para que con cargo a la misma, todos los trabajadores 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.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 58. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados 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 un trabajador 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 compañeros 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 los trabajadores 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 el trabajador 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 esta.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración hacia los jefes y compañeros o subordinados.

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 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 59. 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 al trabajador. En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, 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 los trabajadores en plantilla a fecha 31 de diciembre de 1994 son los siguientes: antigüedad, complemento protección familiar, ayuda escolar y subvención comedor.

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

Todos los trabajadores de la indicada sede central a quienes se aplique el acuerdo de 1989 citado anteriormente, percibirán la cantidad 113,14 euros en doce mensualidades como complemento personal.

Cláusula adicional primera.

El acuerdo de 6 de mayo de 2004 entre la representación de la empresa y la de los trabajadores ha establecido el acceso de los trabajadores 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.

Todo trabajador 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 Finance.

Cláusula adicional segunda.

Para desempeñar los puestos de delegado y gestor de operaciones se superará un proceso de selección interno o, en su caso, externo, en donde se valorarán los conocimientos técnicos equivalentes a una diplomatura de CC.EE. y perfil comercial mediante entrevista personal, y, tras un período de formación como auxiliar, pasará a desempeñar el puesto con la categoría de oficial durante, al menos, dos años, accediendo finalmente a la categoría de técnico.

Cláusula adicional tercera.

Los vehículos de dotación interna no vendidos por el departamento de recursos humanos conforme a los actuales criterios, antes de que pasen a la subasta de profit center, serán ofrecidos a los empleados con un descuento del 5% sobre el valor que tengan en eurotax compra.

Para cónyuges, hijos y demás familiares del empleado, se mantienen las condiciones de venta de la actual norma de venta de coches usados.

Sólo se podrá adquirir por esta vía y con el mencionado descuento un vehículo al año.

Cláusula adicional cuarta.

Los trabajadores tendrán derecho preferente de adquisición de vehículos que se subasten por el profit center por el mejor precio ofertado por un concesionario en la subasta. Este derecho se limitará a un cupo anual de 50 coches.

Cada trabajador podrá realizar un máximo de tres solicitudes por coche al año y en el caso de que adquiera un vehículo por esta vía, no podrá adquirir un nuevo vehículo hasta transcurridos dos años.

Cláusula adicional quinta.

Todo trabajador de la empresa con una antigüedad mínima de 6 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 1 año del primer día del mes en que se solicite la operación.

Estas operaciones CPC para empleados 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 sexta.

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 empleados.

Cláusula adicional séptima.

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y de sus puestos de trabajo y poder seguir convirtiendo contratos temporales en indefinidos, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años (o edad que corresponda conforme a la regulación establecida en la Ley 27/2011 de 1 de agosto) si el trabajador acredita la carencia necesaria. Si no acreditase los requisitos necesarios para causar derecho a la pensión de jubilación, podrá continuar trabajando el tiempo mínimo indispensable para ello.

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

percibiendo.

Cláusula adicional octava.

Se establece que el plazo de preaviso de comunicación a la empresa por extinción voluntaria del contrato por parte del trabajador sea de 30 días naturales. En el caso de incumplimiento por el trabajador de dicho plazo, se deducirá de su saldo y finiquito los días en que haya sido incumplido dicho plazo.

Cláusula adicional novena.

Plan de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer: La evolución de la sociedad y de sus valores propicia el desarrollo del derecho a la igualdad consagrado en la Constitución Española y en diversos textos internacionales, especialmente en la Unión Europea. El derecho a la igualdad se plasma, fundamentalmente, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres y en ella se fomentan los planes de igualdad y otras medidas dirigidas a desarrollar este derecho constitucional.

En el contexto del grupo Volkswagen, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los pilares y exigencias generales de conducta. Así, el Código de Conducta del grupo Volkswagen (Code of Conduct) de marzo de 2010, refleja este compromiso en dos apartados del mismo que, literalmente, dicen:

Responsabilidad respecto a los derechos sociales y principios: Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y apoyamos su cumplimiento.

Igualdad de oportunidades y respeto mutuo: Garantizamos la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, con independencia del origen étnico, color de la piel, sexo, minusvalía, ideología, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social o tendencia política, ya que se basa en los principios democráticos y la tolerancia hacia quienes piensan diferente.

Nuestros empleados se seleccionan, contratan y promocionan, básicamente, en base a su cualificación y capacidades.

Todos nuestros empleados están obligados a evitar cualquier tipo de discriminación (por ejemplo, mediante perjuicio, acoso, mobbing) y a facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

El conjunto normas y acuerdos mencionados constituye por sí mismo una parte fundamental del presente Plan de Igualdad que responde a los requerimientos legales en vigor.

Concretamente, y a tenor de lo expuesto y de lo indicado en la Ley Orgánica

3/2007, las partes firmantes de este documento declaran la vigencia de los compromisos contenidos en el Código de Conducta del grupo Volkswagen y, de manera concreta y particular, en materia de:

Acceso al empleo: La contratación, ya sea de hombres o mujeres, seguirá un único proceso de selección, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento como en la publicidad de las vacantes.

Formación, promoción, clasificación profesional y compensación: Las carreras profesionales y el desarrollo de los empleados de la empresa no se verán afectados por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

Condiciones de trabajo: La situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de derechos vinculados a estas situaciones por parte de hombres y mujeres no tendrá incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, ni en cualquier otro aspecto de su vida laboral.

Ordenación del tiempo de trabajo: Se refrendan los acuerdos y previsiones convencionales sobre acumulación del tiempo de lactancia y se pondrá especial atención en implementar medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional y personal de la mujer trabajadora.

Violencia de género: La empresa promoverá e impulsará la implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con todo lo anterior, se establecen los siguientes planes de acción, para su ejecución durante la vigencia del presente convenio :

1. Balance de situación: Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Se realizará un actualización, en su caso, de los objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje el mencionado balance.

3. Se promoverán de común acuerdo con la representación de los trabajadores, para el presente y futuros convenios de la compañía, dentro del marco de la Estrategia 2018, medidas de organización del tiempo de trabajo y de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

4. En coherencia con la política de diálogo social practicada hasta la fecha, se fijarán mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores e

incluso de los propios empleados para alcanzar los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad, a juicio de las partes firmantes, es de entidad suficiente para ser conforme con lo que al respecto se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, el Código de Conducta del grupo Volkswagen y la autonomía de la voluntad.

Cláusula adicional décima.

Se designa a una comisión paritaria formada por tres representantes de cada parte negociadora, que regulará sus propios procedimientos, para que en el plazo máximo de siete días pueda solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T. así como aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, sometiendo las discrepancias que, no obstante se produzcan, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

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.

Firmantes:

Representación de la empresa:

Montserrat García Domene.

Pedro Morgado Freige.

Jesús López Jiménez.

Francisco Ruiz Roldán.

Juan Luis García de Lomas.

Representación de los trabajadores:

Carmen Rodríguez Rodríguez.

Margarita Sarciada Palencia.

Manuel Ruiz Herrador.