

# Convenio Colectivo de la empresa Volkswagen Navarra SA

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 68, de 9 de abril de 2026*

## ÍNDICE X CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO I.–DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1. Ámbito personal.
- Artículo 2. Vigencia.

### CAPÍTULO II.–JORNADA.

- Artículo 3. Jornada laboral.
- Artículo 4. Jornada industrial.
- Artículo 5. Bolsa de días y bolsa de tiempo individual.
- Artículo 6. Días de fábrica abierta / Renegociación de condiciones.
- Artículo 7. Calendario y horarios.
- Artículo 8. Turnos.
- Artículo 9. Necesidades especiales.
- Artículo 10. Inventario.
- Artículo 11. Vacaciones.
- Artículo 12. Permisos retribuidos.
- Artículo 13. Excedencias.

### CAPÍTULO III.–ORGANIZACIÓN.

- Artículo 14. Organización del trabajo.
- Artículo 15. Obligaciones del personal.
- Artículo 16. Sistemas de control.

### CAPÍTULO IV.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Artículo 17. Clasificación por grupos.
- Artículo 18. Grupos profesionales.
- Artículo 19. Niveles profesionales del grupo técnico-administrativo.
- Artículo 20. Niveles profesionales del grupo obrero.
- Artículo 21. Profesiones.
- Artículo 22. Profesiones del nivel 6 del grupo obrero.
- Artículo 23. Profesiones del nivel 5 del grupo obrero.
- Artículo 24. Profesiones de los niveles 4, 3, 2 y 1 del grupo obrero.
- Artículo 25. Profesiones de oficio/mantenimiento.
- Artículo 26. Profesiones del grupo técnico administrativo.
- Artículo 27. Valoración puestos técnicos y administrativos.
- Artículo 28. Procedimientos de valoración.

---

**CAPÍTULO V.–PLANTILLAS, CONTRATACIONES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.****SECCIÓN 1.–PLANTILLAS, CONTRATACIONES, MOVILIDAD Y VALORACIÓN DE PUESTOS.**

- Artículo 29. Plantillas.
- Artículo 30. Contrataciones.
- Artículo 31. Contratación de personal cualificado o especializado.
- Artículo 32. Contratación de personal titulado superior universitario.
- Artículo 33. Periodo de prueba.
- Artículo 34. Vacantes.
- Artículo 35. Interinidad.
- Artículo 36. Comunicación de vacantes.
- Artículo 37. Creación de nuevas estructuras.
- Artículo 38. Movilidad personal directo, excepto el del área básica de Calidad y el de Logística.
- Artículo 39. Movilidad personal indirecto.
- Artículo 40. Movilidad personal directo de Calidad y de Logística.
- Artículo 41. Movilidad y flexibilidad futuras.
- Artículo 42. Movilidad voluntaria.
- Artículo 43. Valoración de puestos de trabajo.
- Artículo 44. Manual de calificación.
- Artículo 45. Calificaciones especiales.
- Artículo 46. Revisión del manual de valoración de puestos.
- Artículo 47. Manual de Valoración de Puestos TAS.

**SECCIÓN 2.–PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.**

- Artículo 48. Concursos.
- Artículo 49. Programas, baremos y materias objeto de examen.
- Artículo 50. Concursos restringidos.
- Artículo 51. Procedimiento valoración concursos.
- Artículo 52. Procedimiento en caso de igualdad de puntuación y de impugnación.
- Artículo 53. Publicación de resultados.
- Artículo 54. Ocupación de plazas.
- Artículo 55. Plazo de ocupación de plaza.
- Artículo 56. Promoción por libre designación.
- Artículo 57. Periodo de prueba de aptitud.
- Artículo 58. Remuneración en periodo de prueba.
- Artículo 59. No aptitud tras periodo de prueba.
- Artículo 60. Renuncia del nivel profesional tras concurso.
- Artículo 61. Formación.
- Artículo 62. Programas de acciones formativas.

Artículo 63. Comisión de Formación.

Artículo 64. Contrato de formación en alternancia.

#### CAPÍTULO VI.–CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 65. Niveles y letras.

Artículo 66. Evolución salarial de especialistas.

Artículo 67. Tablas salariales brutas.

Artículo 68. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 69. Plus de línea mecanizada-rendimiento medido y plus de indirectos.

Artículo 70. Trienios.

Artículo 71. Valor “K”.

Artículo 72. Bonus por producción.

Artículo 73. Falta de puntualidad.

Artículo 74. Faltas injustificadas de puntualidad.

Artículo 75. Pérdidas de plus por faltas de puntualidad.

Artículo 76. Cómputo de faltas de puntualidad.

Artículo 77. Faltas justificadas de puntualidad.

Artículo 78. Deducción de retribuciones por retrasos.

Artículo 79. Permisos de más de media jornada.

Artículo 80. Plus de distancia y transporte.

Artículo 81. Complemento plus familiar.

Artículo 82. Coordinación de equipo.

Artículo 83. Trabajo en festivos.

Artículo 84. Plus de mando.

Artículo 85. Trabajo nocturno.

Artículo 86. Plus hora.

Artículo 87. Plus de jornada industrial.

Artículo 88. Plus de solape turnos (plus de relevo).

Artículo 89. Pago por objetivos y pago por rendimiento individual.

Artículo 90. Actualización salarial.

Artículo 91. Pago mensual.

#### CAPÍTULO VII.–PRODUCTIVIDAD.

Artículo 92. Productividad global.

Artículo 93. Determinación de tiempos.

Artículo 94. Nivel de actividad.

Artículo 95. Filmación.

Artículo 96. Control a rendimiento medido - producción pactada.

Artículo 97. Valor del factor de mayoración por fatiga, esfuerzo combinado mental y físico.

Artículo 98. Sistema de descanso - turnos iguales.

Artículo 99. Línea mecanizada.

Artículo 100. Relevos por acumulación del porcentaje de fatiga.

Artículo 101. Grupos de plus hora.

#### CAPÍTULO VIII.—RELEVOS Y DESPLAZAMIENTO DE PAUSAS.

Artículo 102. Relevos y desplazamiento de pausas.

#### CAPÍTULO IX.—TEMAS SOCIALES.

Artículo 103. Trabajadores mayores de 55 años.

Artículo 104. Seguro de accidentes.

Artículo 105. Seguro de vida.

Artículo 106. Crédito vivienda.

Artículo 107. Fondo social.

Artículo 108. Ayuda escolar.

Artículo 109. Venta de coches a empleados.

#### CAPÍTULO X.—SECCIONES SINDICALES.

Artículo 110. Reconocimiento de las secciones sindicales.

Artículo 111. Dotación a las secciones sindicales.

Artículo 112. Garantías complementarias.

Artículo 113. Delegado sindical-condición.

Artículo 114. Autorización de circulación para delegados sindicales.

Artículo 115. Información y garantías.

Artículo 116. Cese como delegado.

Artículo 117. Información de despidos y sanciones.

Artículo 118. Cobro cuota sindical.

Artículo 119. Aplicación de la LOLS.

#### CAPÍTULO XI.—SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 120. Salud laboral.

Artículo 121. Absentismo.

Artículo 122. Mutuas.

Artículo 123. Prestaciones por incapacidad temporal.

Artículo 124. Descuento primer día de enfermedad.

Artículo 125. Comunicación de bajas por enfermedad.

Artículo 126. Personas trabajadoras especialmente sensibles / Protocolo de Reubicaciones.

Artículo 127. Personal con incapacidad permanente.

Artículo 128. Medio ambiente.

Artículo 129. Formación Específica en Prevención de Riesgos.

## CAPÍTULO XII.–OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 130. Régimen disciplinario.

Artículo 131. Compliance y Buen Gobierno.

Artículo 132. Comisión mixta interpretadora-Estabilidad social.

Artículo 133. Reunión anual Comité Ejecutivo - Representaciones Firmantes.

Artículo 134. Inaplicación del Convenio y condiciones colectivas / Reforma Laboral.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Plan industrial e inversiones.

Segunda.–Empleo.

Tercera.–Transito 2024-2025-2026.

Cuarta.–Plan de salidas.

Quinta.–Plan de igualdad.

Sexta.–Tejido industrial / proveedores.

Séptima.–Otros temas.

## CLÁUSULA FINAL.

## ANEXOS.

ANEXO 1.–NUEVOS SISTEMAS DE TRABAJO (KVP Y SUGERENCIAS).

ANEXO 2.–DEFINICIÓN DE OTRAS PROFESIONES.

ANEXO 3.–CUELLOS DE BOTELLA.

ANEXO 4.–PRODUCCIÓN ADICIONAL EN FESTIVOS.

ANEXO 5.–MÓDULOS DE ARRANQUE.

ANEXO 6.–ROTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

ANEXO 7.–DESPLAZAMIENTOS POR CALOR.

ANEXO 8.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

## CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1. Ámbito personal.**

El Convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa, excepto al personal extraconvenio.

### **Artículo 2. Vigencia.**

El Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

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, y seguirá vigente en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

## CAPÍTULO II.—JORNADA

### **Artículo 3. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual individual de la plantilla será de 1728 horas de prestación real y efectiva de trabajo durante toda la vigencia del Convenio. Para cada persona empleada su jornada laboral se distribuirá en 216 días de trabajo a razón de 8 horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo, a excepción de los turnos de trabajo especiales, implantados para la atención de circunstancias organizativas determinadas, acordados por la Representación de la Empresa y de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

La diferencia de días entre 209 y 216 se denominan días de competitividad. Cuando sean laborables pertenecerán a la jornada laboral individual, cuando no lo sean se tratarán como jornada industrial, según lo recogido en el artículo 4.

La jornada laboral anual individual podrá ampliarse o reducirse hasta un máximo de diez días y un mínimo de diez días, de manera que la jornada laboral anual pueda ser de un máximo de 226 días y de un mínimo de 199 días.

### **Artículo 4. Jornada industrial.**

1) El tiempo de actividad industrial de la empresa se efectuará en los días laborables del año que resulten una vez descontados los festivos oficiales, sábados, domingos y vacaciones. Si los días laborables resultantes fueran inferiores a 224 días, la jornada industrial se reducirá en la misma proporción. Durante los días de actividad industrial, la empresa podrá mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones.

2) La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días anuales convenidos de actividad industrial de la empresa.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se fijarán cada año las fechas de disfrute de los días de diferencia entre la jornada industrial de la empresa y la jornada laboral de los trabajadores, disfrute que tendrá lugar fuera del período señalado en el artículo 11 b).

Por acuerdo de la persona trabajadora con su jefatura, las fechas de los días de diferencia antes citados se podrán cambiar, sin que se perjudique la eficacia del servicio.

En relación con los días de diferencia señalados en párrafo primero de este artículo, en aquellos años en los que el Calendario General firmado en el mes de diciembre del año anterior, requiera una jornada individual menor de 216 días, los trabajadores dispondrán de un día de disfrute individual.

Este día se asignará a todos los y las trabajadores/as que estén activos durante todo el año en la Empresa o que tengan prevista una jornada individual continuada de al menos 199 días en cómputo interanual.

Sin embargo, en los años en los que el Calendario General firmado en el mes de diciembre del año anterior requiera una jornada individual de 216 días, los y las trabajadores/as dispondrán de dos días de disfrute individual.

Estos dos días se asignarán a todo el personal trabajador que esté activo durante todo el año en la Empresa o que tenga prevista una jornada individual continuada de 216 días en cómputo interanual.

La incapacidad temporal no suspenderá el descanso por jornada industrial. Pero cuando la incapacidad se inicie más de siete días antes de la fecha de comienzo del descanso y persista en dicha fecha, la persona empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a esos días de descanso más las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social.

3) Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias.

En la confección de los calendarios laborales los sábados quedarán excluidos de la jornada industrial, siempre que la representación social y la dirección acuerden trasladar, a los sábados si fuera preciso, las fiestas de entre semana necesarias, de manera que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 3 y 4. Lo establecido en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el anexo 4 sobre producción adicional.

#### **Artículo 5. Bolsa de días y bolsa de tiempo individual.**

##### *A) Bolsa de días.*

Los días de ampliación o reducción de la jornada laboral individual previstos en el artículo 3, se llevarán a una bolsa de días, asignándose a cada empleado/a una cuenta individual de días en la que se reflejarán en positivo o a su favor los días trabajados en exceso sobre la jornada laboral individual, y en negativo o a favor de la Empresa los días trabajados de menos respecto de la jornada laboral individual.

La bolsa positiva se aplicará con referencia a la jornada individual de 216 días. En cualquier coyuntura de programa la bolsa negativa de los y las trabajadores/as empezará a contar por debajo de los 209 días.

Los días de bolsa negativa se abonarán con el salario señalado en el artículo 67, más la antigüedad del artículo 70, sin abono de los pluses presenciales, y se acumularán en negativo en la bolsa.

El saldo negativo de la cuenta de días será plurianual, sin que pueda exceder de 35 días.

En el mes de febrero de cada año se efectuará un balance de las jornadas trabajadas de más o de menos para actualizar el estado de la bolsa de días y el saldo de la cuenta.

En los años en los que sea necesario trabajar por encima de la jornada laboral individual anual y la bolsa plurianual –moda– de los y las empleados/as sea negativa, se aplicará prioritariamente la bolsa hasta dejarla a cero, abonándose solamente los pluses presenciales correspondientes a estos días. Si en la cuenta del el/la trabajador/a no existiera saldo negativo, los días trabajados en exceso se acumularán en positivo en su cuenta. Si los días trabajados tuvieran lugar en sábado, se abonará junto con los pluses presenciales el plus señalado en el número 2 del artículo 2 del anexo 4. No habiendo saldos negativos de días, el salario básico y antigüedad correspondientes a estos días se abonarán en el mes de febrero del año siguiente.

Una vez que la bolsa plurianual –moda– sea cero, se tendrán en cuenta todas las medidas de flexibilidad, acordando entre las partes cuál se aplicará en primer lugar.

##### *B) Bolsa individual.*

Se acordará un procedimiento regulador de bolsa de tiempo individual tendente a posibilitar la devolución de bolsa negativa al personal indirecto y servicios que trabajan en días de cierre y otros. Y también para la regulación en el año de las situaciones que por flexibilidad generen bolsa en el colectivo de mano de obra directa, en especial a quienes no tengan bolsa negativa.

##### *C) Bolsa de días pendientes de recuperar anteriores al 1 de abril de 2007.*

A los efectos de este apartado, se consideran días acumulados en la bolsa pendientes de recuperar solamente aquellos días en que el trabajador, con obligación de trabajar en aquellos días, no prestó servicios por causa de la aplicación de los Acuerdos de 19 de diciembre de 2002 y su Reglamento de 6 de octubre de 2004.

Los días no condonados y actualmente acumulados en bolsa quedarán pendientes de recuperación y podrán compensarse voluntariamente con contingentes positivos de cada trabajador.

## **Artículo 6. Días de fábrica abierta / Renegociación de condiciones.**

La fábrica dispone de las siguientes medidas de flexibilidad descritas en el Convenio Colectivo, con las cuales la actividad productiva se puede desarrollar durante 296\* días del año:

CONCEPTOS	DÍAS*
Por jornada industrial	224
Por trabajo en fines de semana (según Anexo 11)	30
Por desplazamiento de vacaciones	13
Por desplazamiento de pausas colectivas (equivalente)	29

(\*) Estas cantidades pueden variar según el calendario anual.

Además de estas medidas de flexibilidad al alza, se han puesto en marcha cuando ha sido preciso turnos adicionales de producción en fin de semana, fabricando en años de altos volúmenes, 362 días como en el año 2011.

En consonancia con todo lo anterior, de darse coyunturas productivas inasumibles con la estructura actual y deban renovarse dichos acuerdos, ambas partes se comprometen a acordar las medidas necesarias para ello.

Ambas representaciones se comprometen a acordar todas las medidas necesarias para el cumplimiento de la preparación de los lanzamientos que se planifiquen. Igualmente, si los volúmenes de producción lo requieren, ambas partes se comprometen a estudiar las medidas de flexibilidad (turnos de trabajo, desplazamientos de pausa), adaptándolos a las nuevas circunstancias, si las hubiese, modificando o incorporando de común acuerdo aquellos temas que repercutan en la competitividad de la empresa.

## **Artículo 7. Calendario y horarios.**

El calendario de los días de la jornada laboral anual individual y los horarios de trabajo se establecerán para cada año en el mes de diciembre del año anterior, mediante acuerdo adoptado con la representación social, tomándose como base las horas de prestación real y efectiva de trabajo establecidas en el cómputo anual, según lo indicado en los artículos 3 y 4, así como los programas operativos previstos para el respectivo año, que serán notificados a la Representación Social, y con sujeción a las siguientes normas:

### *1.ª Horas del calendario.*

a) Para los y las trabajadores/as a turnos la jornada diaria será de ocho horas de prestación real y efectiva de trabajo. Las pausas retribuidas previstas en el artículo 98 quedan comprendidas dentro de la jornada diaria como parte del tiempo de trabajo. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas.

b) Para el resto del personal la jornada laboral será de 8 horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo. Los periodos de descanso para este colectivo se regirán por lo señalado en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores. El descanso para la comida se añadirá a la jornada laboral fijada y no será retribuido.

c) Para los y las empleados/as a turnos continuados la jornada de presencia en el centro de trabajo será de 8 horas diarias (a excepción de otras jornadas que puedan acordarse para colectivos especiales), todas las cuales serán de trabajo real y efectivo. Se consideran turnos continuados aquellos que por su naturaleza se efectúan en todos los días del año. No obstante, estos trabajadores/as podrán consumir el bocadillo dentro de su jornada de trabajo.

d) Se acuerda establecer una banda de sesenta minutos de flexibilidad en el horario de los y las trabajadores/as a turno diurno en aquellas dependencias que lo permitan sus características de

trabajo, y siempre que no afecte a la buena marcha de la producción o al trabajo de otras dependencias.

Dicha banda horaria será computable dentro de la jornada, de forma que se cumpla la prestación real y efectiva de trabajo prevista en el anterior apartado b). Su establecimiento se ajustará a los siguientes requisitos:

–Solicitud de los y las empleados/as afectados.

–Informe favorable de la jefatura.

e) En la confección del calendario laboral anual ambas partes acuerdan contemplar las situaciones excepcionales que puedan presentarse (lanzamientos, etc...).

### *2.ª Actualización del calendario.*

El calendario anual aprobado según el párrafo primero se actualizará mensualmente, pudiendo ser modificado, reducido y/o ampliado, con el fin de acomodarlo a las ampliaciones o reducciones de la jornada laboral individual previstas en el artículo 4, variaciones del programa productivo, posibles sábados de producción adicional y corredor de vacaciones.

En el mes presente (mes “n”) se actualizará el calendario definitivo del mes  $n + 2$  y el calendario provisional del mes  $n + 3$  (pudiéndose realizar hasta el último lunes del mes “n”). Así pues, en noviembre se fijará el calendario definitivo de enero y el provisional de febrero; en diciembre se fijará el calendario definitivo de febrero y el provisional de marzo, y así sucesivamente.

La revisión de los calendarios mensuales que afecte a la jornada laboral individual se regirá por lo previsto en el artículo 5, sin otros efectos retributivos que los señalados en dicho artículo.

La inclusión de días de bolsa negativa y positiva en los calendarios anuales y mensuales será con el acuerdo de la representación social.

Las fechas de disfrute de los días aludidos en el párrafo tercero del apartado número 2 del artículo 4 se adaptarán a las modificaciones del calendario mensual, si fuera ello preciso, para que puedan cubrirse los 224 días de la jornada industrial de la empresa.

### *3.ª Limitación de sábados productivos obligatorios.*

Los sábados del anexo 4 y los posibles sábados de producción general con carácter obligatorio, no podrán exceder en su conjunto de 30 sábados anuales a turno de mañana.

La convocatoria de sábados productivos podrá ser anulada por la empresa, preavisando a la representación social con una semana de antelación. Si el preaviso fuese inferior, se concederán a los y las trabajadores/as afectados seis horas, que se acumularán a su favor en su cuenta individual de horas.

## **Artículo 8. Turnos.**

1) La dirección puede establecer tres turnos diarios iguales de lunes a viernes, distribuidos rotativamente en mañana, tarde y noche, sin perjuicio de lo dispuesto en el anexo 3. Cada uno de los tres turnos será de ocho horas de duración.

2) Los tres turnos diarios iguales previstos en el párrafo anterior, se pondrán en ejecución en aquellas dependencias o puestos que la dirección decida, comunicándose previamente a la representación social.

3) Podrán establecerse 18 turnos de trabajo en informática y en los servicios médicos. Se entienden vigentes los Acuerdos de Mantenimiento de fecha 28 de junio del 2000 y los de Prensas de 8 de febrero del 2000.

## **Artículo 9. Necesidades especiales.**

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los y las trabajadores/as, podrán atenderse necesidades excepcionales e imprevistas de producción o de mercado,

en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente. En aplicación y desarrollo de esta cláusula, se pacta el anexo 3, incorporado a este Convenio como parte integrante del mismo y con su misma eficacia.

#### **Artículo 10. Inventario.**

La realización del inventario anual se llevará a efecto en todos los centros de trabajo a partir del comienzo del turno de noche de un viernes, prosiguiéndose en el día siguiente hasta su total terminación. La empresa fijará la fecha y los y las empleados/as que hayan de efectuar ese servicio, comunicándolo a la representación social y a los y las trabajadores/as afectados con un mes de antelación.

Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se consideran a todos los efectos horas extraordinarias de carácter estructural, y los y las empleados/as obligados a su realización percibirán por esas horas la retribución propia de las horas extraordinarias. Cuando la jefatura entienda que la realización del inventario en una sección no requiere la presencia de todo el personal, serán preferidos para esa labor el personal voluntario de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

#### **Artículo 11. Vacaciones.**

Se disfrutarán cuatro semanas de vacaciones en verano, comprendiendo dentro de las mismas los días de San Fermín, excepto para los departamentos que tienen calendarios especiales, y cinco días laborables colectivos en Navidad, sin perjuicio de que los días de trabajo efectivos anuales serán los previstos en los artículos 3 y 4.

Las vacaciones de verano se distribuirán en la forma siguiente:

- a) Vacaciones colectivas con cierre de fábrica del 6 al 14 de julio, ambos inclusive.
- b) El resto de los días ininterrumpidos de vacaciones se distribuirán por la dirección individualmente o en un máximo de cuatro grupos rotatorios, cuya duración exacta se comunicará a la representación social y a los trabajadores hasta el 31 de marzo, inclusive. Las fechas concretas de su disfrute se comunicarán al personal trabajador afectado antes del 31 de marzo, procurando hacer semanas completas. El periodo de inicio no podrá ser anterior al primer día de la semana en que caiga el 21 de junio hasta terminar el período vacacional establecido en este párrafo.

Estos mismos grupos, a continuación del corredor de vacaciones, disfrutarán el corredor de sábados según la regulación que figura en el anexo 4.

No obstante lo anterior, el personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante los períodos de vacaciones, disfrutará por turno y a lo largo de todo el año su vacación anual, procurando fijar su disfrute en el período de junio a septiembre y por rotación anual.

El periodo vacacional fijado en el calendario de la empresa (vacaciones de verano o navidad) que coincida con incapacidad temporal que imposibilite disfrutarlo parcial o totalmente durante el año natural al que corresponde, podrá ser disfrutado posteriormente en la fecha que acuerde con su jefatura y, si no hubiera acuerdo, inmediatamente después de la incorporación, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el que se haya originado.

Los y las empleados/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Las vacaciones de verano se devengan entre el 1 de agosto y el 31 de julio y las de invierno entre el 1 enero y el 31 de diciembre.

En los contratos que tengan carácter temporal, las vacaciones se generarán teniendo en cuenta la duración de los mismos. Los días generados se irán disfrutando en los días de vacaciones del calendario anual, pudiendo darse que el disfrute sea anterior en el tiempo a la generación.

## Artículo 12. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos en los casos y condiciones que se regulan a continuación:

MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
<b>1.º MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO</b>			
Persona trabajadora.	15 días naturales.	Libro de familia y/o certificado del Registro Civil o ayuntamiento.	A partir del primer día laborable tras el hecho causante o a partir del día anterior en caso de turno de noche. Las vacaciones no interrumpirán el permiso por matrimonio si éste se ha iniciado antes del comienzo de estas.
Padres, madres, hijos/as y hermanos/as (consanguíneos/as).	1 día natural.	Libro de familia y/o certificado del Registro Civil o ayuntamiento.	Cuando el matrimonio se produzca en festivo, corresponderá permiso desde las 00.00 horas en el caso de turno de noche. No corresponde permiso para registro de parejas de hecho.
<b>2.º DEFUNCIÓN DE FAMILIARES</b>			
Cónyuge o pareja estable e hijos/as.	10 días naturales.	Esquela o documento que acredite fecha de defunción y parentesco.	Se concederá a partir del hecho causante.
Padre, madre y hermanos/as (consanguíneos/as).	3 días naturales.		
Padres, madres, hijos/as, hermanos/as políticos/as. Abuelos/as, nietos/as tanto naturales como políticos/as.	2 días.		
<b>3.º ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES // INGRESO CON PERNOCTA // INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO // HOSPITALIZACIÓN DOMICILIARIA DE FAMILIARES</b>			
Cónyuge o pareja estable, padres, madres e hijos/as.	5 días laborables consecutivos.	Justificante médico de gravedad, justificante del tiempo de ingreso en centro hospitalario; justificante de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	El disfrute del permiso se iniciará en la fecha del hecho causante o a partir del primer día laborable si el hecho se produce en un día no laborable para la persona trabajadora. Transcurridos 9 días naturales desde el hecho causante, se perderá el derecho al disfrute del permiso, salvo que aún perdure el hecho causante.
Padres, madres, hijos/as, hermanos/as políticos/as. Abuelos/as, nietos/as tanto naturales como políticos/as.	Hasta 5 días laborables consecutivos, siempre que perdure el hecho causante.	Justificante médico de gravedad, justificante del tiempo de ingreso en centro hospitalario; justificante de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	
<p>La duración mínima del hecho causante será de 2 días. En los justificantes de intervenciones quirúrgicas que precisen reposo domiciliario donde no se concrete la duración de dicho reposo, las representaciones firmantes de este Convenio no coinciden en la cantidad de días que debe durar el hecho causante. En base a lo anterior, ambas partes se emplazan a concretarlo durante la negociación del siguiente Convenio Colectivo, al objeto de contar con la jurisprudencia suficiente.</p> <p>Para las intervenciones quirúrgicas de cirugía menor que precisen reposo domiciliario la duración del permiso estará supeditada a la duración del hecho causante en todos los casos, y cuando no esté cuantificada la duración del reposo se establecerá en 1 día adicional al de la intervención.</p> <p>No corresponderá permiso en aquellos casos en los que el inicio y el fin del hecho causante tenga lugar en periodo de vacaciones, bloques de jornada industrial o de días no laborables del calendario de la persona trabajadora.</p> <p>Se entenderá por intervención quirúrgica aquella que se realice en un centro hospitalario.</p>			
<b>4.º INGRESO EN UCI/UVI</b>			
Cónyuge o pareja estable, padres, madres e hijos/as.	5 días laborables consecutivos.	Justificante de ingreso en UCI/UVI y justificante de traslado a planta (si fuera necesario).	Se podrá desplazar el inicio del permiso al ingreso en planta, partiendo siempre de los días generados por el hecho causante. Se podrá fraccionar en horas para asistir a las visitas en UCI/UVI. El tiempo restante del permiso se podrá disponer durante la duración de éste.
<b>5.º CAUSAS DE FUERZA MAYOR</b>			
Cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres, madres, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, tanto naturales como políticos/as e hijos/as no biológicos/as (hijos/as de la pareja conviviente).	Hasta las horas equivalentes a 4 días al año (32 horas/año en personas con una jornada del 100%)	Acreditación médica del motivo urgente de la ausencia.	Se entenderá por causa de fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente aquella circunstancia familiar imprevisible, inevitable y urgente que altera las condiciones de la obligación laboral de la persona trabajadora.
<b>6.º ACOMPAÑAMIENTO A TRATAMIENTOS DE QUIMIOTERAPIA, RADIOTERAPIA, PRUEBAS O INTERVENCIÓNES CON SEDACIÓN, PRUEBAS QUE REQUIERAN ACOMPAÑAMIENTO</b>			
Cónyuge o pareja estable, padres, madres e hijos/as.	Por el tiempo de jornada laboral que coincida con la prueba.	Justificante médico.	Para los tratamientos de quimioterapia y radioterapia se dispondrá del tiempo necesario. Para el resto de los motivos, dispondrán de hasta 20 horas anuales por año natural. Superando este crédito la ausencia será justificada pero no retribuida.

MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
<b>7.º PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO</b>			
	1 día laborable.	Certificado de empadronamiento o acreditación de cambio de muebles.	En los tres meses siguientes al empadronamiento, acordando la fecha de disfrute con la dependencia, o en el día del traslado de muebles sin acordar la fecha, independientemente de la fecha de empadronamiento.
<b>8.º PERMISOS JUDICIALES</b>			
DEMANDANTE contra la empresa (caso sentencia estimatoria).	Por el tiempo necesario.	Citación de juzgado y sentencia de su caso.	
TESTIGOS/AS DE JUICIOS, siempre que sean citados/as por el juez de oficio y no a instancia de la parte demandante.		Citación de juzgado.	
<b>9.º CARGOS PÚBLICOS</b>			
En caso de un deber inexcusable de carácter público.	Por el tiempo necesario	Certificado de asistencia.	
<b>10.º CONSULTAS MÉDICAS</b>			
Especialista de la Seguridad Social.	Por el tiempo necesario	Justificante de asistencia.	El crédito de 16 horas anuales se aplica a la suma de los cuatro conceptos citados. Superada esa cifra la ausencia se considerará justificada pero no retribuida.
A) Médicos de cabecera y particulares.	16 horas / año		
B) Acompañamiento a Especialista de la Seguridad Social a hijos/as menores.			
C) Acompañamiento a familiares de primer grado con grado de discapacidad de al menos 45% o grado de dependencia moderada, severa y gran dependencia.			
D) Acompañamiento a cónyuge o pareja estable a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto de la Seguridad Social.			
<b>11.º DONANTES DE SANGRE Y PLASMA</b>			
	2 ausencias al año.	Justificante de asistencia.	Deberán coincidir con el fin de la jornada de mañana o el inicio del turno de tarde (solamente de lunes a jueves).
<b>12.º EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO</b>			
	Por el tiempo necesario	Justificante médico	
<b>13.º ACUMULACIÓN DEL PERIODO DE LACTANCIA</b>			
	El periodo destinado a la lactancia podrá ser acumulado si así lo solicita el padre o la madre. El disfrute de esos días se realizará a continuación del primer periodo del permiso por maternidad o paternidad.		

*a) Concesión de permisos.*

En los puntos 2, 3, y 4 estas licencias serán aumentadas en 2 días naturales cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros desde el centro de trabajo, sin superar en ningún caso el límite de los 5 días laborables para los puntos 3 y 4.

*b) Permiso parental.*

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, disfrutando este permiso por semanas completas. Es decir, en múltiplos de 7 días. La solicitud del permiso deberá realizarse, al menos, con una antelación de 10 días laborables.

*c) Acreditación de convivencia.*

Tendrán la consideración de personas convivientes de la persona trabajadora quien acredite una convivencia a través del registro en el padrón municipal. En los permisos recogidos en los puntos 3 y 4, la persona trabajadora deberá además acreditar que la persona ingresada requiere cuidado efectivo por su parte.

*d) Personas víctimas de violencia de género.*

Se considera víctima de violencia de género a aquella persona que, a través del procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de vio-

lencia hacia su persona, o que justifique, mediante el documento oficial oportuno, estar en situación de protección especial por este motivo.

Se atenderán individualmente los casos de estas personas, planteando alternativas cuando sea necesario. Se incluyen en este apartado los trámites judiciales y consultas médicas relacionadas con este motivo.

e) *Jornadas reducidas.*

En relación con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la posibilidad de reducciones de jornada diaria a las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 a 14 años, siempre que desarrollen la actividad laboral en tres turnos rotativos de cuatro horas coincidiendo con el inicio o final del turno. Los interesados que ya se encuentren en situación de jornada reducida deberán solicitar una nueva concesión cumpliendo las premisas señaladas. Estas personas podrán agrupar la jornada en las condiciones señaladas anteriormente.

En el supuesto de que alguna de las condiciones anteriormente establecidas fuese declarada inaplicable o ineficaz por resolución judicial, quedará suprimida del Convenio Colectivo la presente cláusula sobre ampliación del periodo de duración de la guarda legal.

**Artículo 13. Excedencias.**

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente. Al trabajador/a que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacantes, un puesto de su nivel; en caso contrario, podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de nivel inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su nivel.

### CAPÍTULO III.–ORGANIZACIÓN

#### **Artículo 14. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

#### **Artículo 15. Obligaciones del personal.**

Con carácter general, todo el personal de la empresa incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene obligación de:

- 1) Comunicar a los servicios de personal los cambios de domicilio dentro de los cinco días siguientes a haberse producido.
- 2) Usar el distintivo personal y las prendas de trabajo durante el mismo.
- 3) Abstenerse de comer durante las horas de trabajo o fuera de los lugares destinados para ello.
- 4) Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales, cuyo descuido pudiera dar lugar a su pérdida o deterioro en escasa cuantía.
- 5) Avisar a sus superiores de las necesidades o defectos de los materiales, productos o medios de trabajo.
- 6) Dar cuenta del extravío de material proporcionado por la empresa.
- 7) Entregar en el punto indicado los útiles y herramientas utilizados en su jornada.
- 8) Comunicar a los servicios de personal en un plazo de cinco días las modificaciones de datos personales que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la empresa.
- 9) Utilizar las prendas y los medios de protección en el trabajo.
- 10) Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identidad, el distintivo personal o la autorización de transporte.
- 11) Los procedimientos, instrucciones o normas de uso interno acordadas entre las representaciones de la empresa y de los trabajadores serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la plantilla.

#### **Artículo 16. Sistemas de control.**

Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implante la dirección del centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales para el personal masculino y femenino. En cualquier caso, será obligatoria la exhibición al personal de vigilancia del contenido de toda clase de paquetes, bolsas o carteras que se pretendan entrar o sacar del centro de trabajo.

## CAPÍTULO IV.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 17. Clasificación por grupos.

La clasificación de los grupos técnico-administrativo y obrero se rige por la escala de niveles profesionales y salariales establecida en la tabla siguiente:

NIVEL PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL			NIVEL SALARIAL
11	Grupo Técnico-Administrativo			A, B, C, D
10				A, B, C, D
9				A, B, C, D
8				A, B, C, D
7		Grupo Obrero	MOI	A, B, C, D, E, F
6				MOD
5			A, B, C, D	
4			A, B, C, D	
1			A, B	

Los grupos y niveles profesionales enumerados podrán ser modificados al producirse un cambio sustancial del contenido de estos, por acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo.

### Artículo 18. Grupos profesionales.

El personal de la empresa se encuadrará en los grupos y niveles profesionales señalados en el artículo anterior.

### Artículo 19. Niveles profesionales del grupo técnico-administrativo.

El grupo profesional técnico-administrativo engloba los niveles profesionales siguientes:

- Nivel 11.
- Nivel 10.
- Nivel 9.
- Nivel 8.
- Nivel 7.

Los niveles profesionales enumerados podrán ser modificados al producirse un cambio sustancial del contenido de los mismos por acuerdo de la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo.

### Artículo 20. Niveles profesionales del grupo obrero.

El grupo profesional obrero engloba los niveles profesionales siguientes:

Personal indirecto (MOI):

- Nivel 7.
- Nivel 6.
- Nivel 5.

Personal directo (MOD):

- Nivel 6.
- Nivel 5.

–Nivel 4.

–Nivel 1.

Los niveles profesionales enumerados podrán ser modificados al producirse un cambio sustancial del contenido de los mismos por acuerdo de la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo.

### **Artículo 21. Profesiones.**

Se establecen profesiones dentro de cada grupo profesional y nivel, al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para el desempeño de las tareas encomendadas.

Estas profesiones podrán ser modificadas o ampliadas conforme con las necesidades prácticas, a propuestas razonadas en la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo.

Para determinadas profesiones y niveles asignados a las mismas se tendrá en cuenta lo regulado en el Anexo 2 de este Convenio Colectivo (Definición de otras profesiones).

### **Artículo 22. Profesiones del nivel 7 y 6 del grupo obrero.**

El nivel 7 del grupo obrero comprende, a título orientativo, las siguientes profesiones:

–Seguridad:

- Agente de siniestros industriales.

El nivel 6 del grupo obrero comprende, a título orientativo, las siguientes profesiones:

–Producción:

- Conductor/a de instalaciones.
- Pintor/a pulidor/a retocador/a.
- Chapista.
- Guarnecedor/a.
- Probador/a.
- Electricista del automóvil.
- Mecánico/a del automóvil.
- Auxiliar de producción.
- Electromecánico/a.
- Carrocero/a.

–Logística:

- Agente de suministro de materiales.

–Seguridad:

- Bombero Industrial.
- Agente de protección.

### **Artículo 23. Profesiones del nivel 5 del grupo obrero.**

El nivel 5 del grupo obrero comprende, a título orientativo, las siguientes profesiones:

–Producción:

- Revisionista.
- Gruista.
- Ajustador/a de elementos móviles.
- Soldador/a.

–Logística:

- Movimiento de materiales.
- Operador/a de terminal.

–Seguridad:

- Bombero Auxiliar.

#### **Artículo 24. Profesiones de los niveles 4 y 1 del grupo obrero.**

Los grupos 4 y 1 del grupo obrero comprenden, a título orientativo, las siguientes profesiones:

–Producción:

- Operario/a de producción.

–Logística:

- Carretillero/a.

#### **Artículo 25. Profesiones de oficio en mantenimiento.**

Dentro del colectivo de mantenimiento, y atendiendo a lo recogido, principalmente, el Acuerdo de Mantenimiento de fecha 28 de junio del 2000, se distinguen las siguientes profesiones:

- Ajustador/a de máquinas-herramientas.
- Electricista central eléctricas y redes.
- Electronicista.
- Matricero/a.
- Mecánico/a de instalaciones y fluidos.
- Mecatrónico/a industrial.
- Automatización y robótica industrial.

#### **Artículo 26. Profesiones del grupo técnico administrativo.**

Las profesiones incluidas en el grupo profesional TAS quedan englobadas bajo la denominación genérica de “Técnico/a”, aunque las personas que lo conforman desempeñen funciones diferenciadas según el área al que pertenezcan, que a título orientativo y en sus distintos niveles pueden ser:

- Administración.
- Ingeniería.
- Laboratorio.
- Calidad.
- Compras.
- Recursos Humanos.
- Seguridad.
- Finanzas.
- Logística.
- Conductor/a (subalterno).
- Tecnologías de la información.
- Mantenimiento.
- Producción.
- Taller.

- Probador.
- Medicina de empresa.
- Fisioterapia.
- Enfermería (ATS/DUE).

#### **Artículo 27. Valoración puestos técnicos y administrativos.**

La valoración de los puestos de personal técnico y administrativo se llevará a cabo conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo de Valoración de Puestos TAS firmado el 23 de septiembre de 2023. Este documento constituye la base normativa para la evaluación de los diferentes puestos de trabajo dentro de este colectivo en Volkswagen Navarra.

#### **Artículo 28. Procedimientos de valoración.**

Los niveles profesionales enumerados en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo que se especifican en los artículos 43 al 47.

## CAPÍTULO V.–PLANTILLAS, CONTRATACIONES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

### SECCIÓN 1.–PLANTILLAS, CONTRATACIONES, MOVILIDAD Y VALORACIÓN DE PUESTOS

#### **Artículo 29. Plantillas.**

Durante el último trimestre de cada año se dará a conocer a la Representación de las Personas Trabajadoras la plantilla especificada para los programas de producción y volumen de actividad para el año siguiente.

En dicha plantilla se detallará el número de trabajadores y trabajadoras de cada taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, nivel y, dentro del grupo obrero, las especialidades del personal cualificado.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, durante el primer trimestre de cada año se dará a conocer a la Representación Sindical el correspondiente registro general de personal, con indicación del grupo profesional, nivel y especialidad de los trabajadores.

#### **Artículo 30. Contrataciones.**

La Dirección de la Empresa comunicará previamente a la Comisión de Calificación las nuevas necesidades de personal para cubrir vacantes donde constarán las siguientes características:

- Perfil del puesto a cubrir.
- Número de puestos a cubrir.
- Criterios de selección.
- Nivel retributivo.

La selección se establecerá en los términos siguientes:

1) Promoción interna, con comunicación a la plantilla de las características del puesto. La promoción interna será de acuerdo con lo que marque el Convenio Colectivo vigente.

2) Una vez agotado el recurso de la promoción interna, podrá realizar la contratación exterior con la previa información a la plantilla.

3) La contratación exterior se realizará conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo de Empleo de fecha 2 de mayo de 2017 y sucesivas adendas, firmado entre la Representación de la Empresa y del Personal Laboral.

4) Una vez agotados estos procedimientos se comunicará al comité:

- Número de personas trabajadoras contratadas.
- Tipo de contrato.
- Nivel retributivo.

#### **Artículo 31. Contratación de personal cualificado o especializado.**

A juicio de la dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier nivel, informando en todos los casos previamente a la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 32. Contratación de personal titulado superior universitario.**

El ascenso, destino o ingreso del exterior de personal titulado superior es de libre designación en 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.

A este efecto, el personal que se encuentre en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea, deberá dirigirse a la dirección solicitando ser tenido en cuenta en el caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

### **Artículo 33. Periodo de prueba.**

El período de prueba para el personal de nueva contratación tendrá la duración que seguidamente se establece para los distintos niveles y grupos profesionales:

- Especialistas: dos meses.
- Administrativos/as, subalternos/as y profesionales de oficio: dos meses.
- Técnicos/as no titulados/as: dos meses.
- Técnicos/as titulados/as: seis meses.

### **Artículo 34. Vacantes.**

Cuando existan vacantes, se designarán por la dirección de la empresa a las personas que, con el mismo nivel y capacitación profesional, reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.

Caso de no poder cubrir estas vacantes por este procedimiento, se convocará el concurso correspondiente.

### **Artículo 35. Interinidad.**

#### *a) Designación y nivel salarial.*

Cuando se produzca una vacante y no se disponga de personas trabajadoras aptas para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por la persona empleada que se designe, que se procurará tenga el nivel inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito la persona afectada, a los servicios técnicos de la empresa y al comité de empresa.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, la persona trabajadora afectada percibirá, sin cambiar de nivel, el salario nivel letra A y plus hora que corresponda al nivel del puesto desde la ocupación del mismo.

#### *b) Duración.*

La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Durante el período de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso. De no resolverse la situación, se procurará en lo posible formar al personal que lo solicite.

Cuando la persona empleada ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra B, C o D correspondiente, según el artículo 65.

#### *c) Promoción.*

El ser designado/a por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo a la persona trabajadora que la ocupa para el ascenso al nivel superior, y de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

#### *d) Interinidad de más de 4 meses-nivel salarial.*

Si por circunstancias excepcionales, la interinidad en la ocupación de la plaza del nivel superior se prorrogase por más de cuatro meses, la persona empleada, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele el plus hora que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será

absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva. La interinidad en la ocupación de la plaza de superior nivel no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

### **Artículo 36. Comunicación de vacantes.**

Con periodicidad trimestral se informará y documentará a la representación de los trabajadores la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

### **Artículo 37. Creación de nuevas estructuras.**

La empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de su plantilla, con el fin de aprovecharla al máximo y dar oportunidad a los trabajadores a desarrollarse.

### **Artículo 38. Movilidad personal directo, excepto el del área básica de Calidad y el de Logística.**

1) La fábrica se divide en las plantas tecnológicas siguientes: planta de Prensas y Chapistería, planta de Pintura y planta de Montaje.

2) Los puestos de trabajo pertenecerán a la planta tecnológica que se determine por la dirección, conforme a la estructura organizativa de la empresa. Dentro de cada planta tecnológica el trabajador ocupará el puesto de trabajo que la dirección le asigne.

3) El personal sobrante de una planta tecnológica podrá ser destinado a otra por la dirección con sujeción a las reglas siguientes:

a) Los servicios técnicos de la empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en los grupos.

b) Señalado exceso de personal en un grupo, cesarán en el mismo, en primer lugar, las personas trabajadoras de inferior nivel; de entre los de igual nivel, cesarán primero los de menor antigüedad en el nivel; de entre los especialistas, cesarán primero los de menor antigüedad en la empresa.

c) El personal excedente en la planta será destinado a otra planta tecnológica, conforme a las siguientes normas:

Primera: Las personas trabajadoras excedentes serán elegidas según las reglas que se especifican en el apartado b) de este punto, pero de forma que no pueda ser trasladada una persona empleada a otra planta mientras quede otro de nivel inferior en la de origen.

Segunda: No se trasladará de planta por segunda vez a una persona trabajadora si en la misma planta hubiera otros de igual nivel que no hubieran sido trasladados de planta. Cuando se dé la circunstancia, el traslado afectará a la siguiente persona empleada a quien por orden le corresponda.

### **Artículo 39. Movilidad personal indirecto.**

Dentro de cada área básica, el personal indirecto podrá ser destinado, en caso necesario por la dirección, a ocupar cualquier puesto de trabajo situado en el centro de trabajo con las siguientes condiciones:

a) Respeto al nivel.

b) La persona trabajadora que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de seis meses.

c) Cuando el puesto a ocupar sea de inferior nivel al que ostenta, se trasladará el más moderno del nivel de origen.

Este tipo de movilidad sólo tendrá efectos cuando el puesto a ocupar sea de la misma especialidad, salvo que, si fuera de otra especialidad profesional, se efectúe el reciclaje necesario para el operario.

**Artículo 40. Movilidad personal directo de Calidad y de Logística.**

Dentro de Logística y del área básica de Calidad, el personal directo perteneciente a la mismas, estará sujeto al régimen de movilidad previsto en el artículo 39 precedente para el personal indirecto.

**Artículo 41. Movilidad y flexibilidad futuras.**

Todo el personal obrero MOD ingresado en la empresa después del 31 de diciembre de 1990 ocupará los puestos y desempeñará las funciones que en cada momento se le asignen de cualquier especialidad, realizando indistintamente tanto las tareas hoy llamadas de MOD como las de MOI, manteniéndose en todo caso el nivel salarial de operario/a.

**Artículo 42. Movilidad voluntaria.**

En todos los casos, tendrán preferencia para ser trasladados de grupo o de planta las personas empleadas que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

**Artículo 43. Valoración de puestos de trabajo.**

Existirán comisiones de calificación de puestos de trabajo formadas por representantes de los servicios técnicos de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Los presidentes de dichas comisiones de calificación serán designados por la dirección.

Las comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

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, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a niveles profesionales.

2) Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

**Artículo 44. Manual de calificación.**

El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a niveles profesionales servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

Las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad son determinantes exclusivamente del nivel profesional que corresponda al mismo, en base a comparar la puntuación resultante de la calificación con la escala de conversión puntos-niveles.

El valor "K" será en función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

Las representaciones de las personas trabajadoras dispondrán de ejemplares del manual de calificación y escala de conversión.

**Artículo 45. Calificaciones especiales.**

En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinara un nivel superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación, aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la empresa.

**Artículo 46. Revisión del manual de valoración de puestos.**

El manual de valoración de puestos podrá ser revisado para pasar del actual sistema de calificación a otro que se establezca por acuerdo. Una comisión mixta y paritaria realizará los estudios pertinentes a estos efectos, recogiendo y actualizando las experiencias adquiridas por la antigua Comisión de Niveles.

Las Comisiones de Calificación de Puestos seguirán funcionando tal y como contempla en su articulado el presente Convenio Colectivo hasta tanto no entre en vigor en su totalidad un nuevo plan de valoración de puestos de trabajo aludido en el párrafo anterior.

### **Artículo 47. Manual de Valoración de Puestos TAS.**

El colectivo de Técnicos/as y Administrativos/as (TAS) cuenta con un Manual Específico de Valoración, aprobado como Anexo 1 del Acuerdo de Valoración de Puestos TAS firmado el 23 de septiembre de 2023. Este documento constituye la base normativa para la evaluación de los diferentes puestos de trabajo dentro de este colectivo en Volkswagen Navarra. El objetivo principal del Manual es definir los criterios aplicables para la valoración de los puestos, garantizando transparencia y uniformidad en los procesos de evaluación.

En caso de creación de un nuevo puesto de trabajo o un cambio sustancial en las funciones de un puesto existente, se podrá solicitar una nueva valoración del puesto. Esta solicitud será tramitada y evaluada conforme a los procedimientos establecidos Manual de Valoración de Puestos TAS.

En aquellos casos en que la valoración de un puesto de trabajo supere el valor máximo de la escala (350 puntos), se notificará al departamento de Desarrollo y Personal Directivo. Este departamento, si lo considera oportuno, podrá proceder a la valoración del puesto conforme a la metodología estándar del Grupo.

## SECCIÓN 2.-PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

### **Artículo 48. Concursos.**

Cuando existan vacantes, los concursos para cubrirlos se convocarán entre el personal del centro de trabajo.

Los concursos internos se regirán por principios de transparencia, igualdad de oportunidades y mérito, con el objetivo de garantizar un proceso de selección justo y adecuado para cubrir las vacantes disponibles en la organización.

En los avisos que al efecto se publiquen se hará mención expresa del número de plazas y condicionantes y nivel profesional del puesto vacante.

Cada concurso contará con criterios específicos y bases que se definirán en función de las características del puesto y de las necesidades organizativas en el momento de la convocatoria. Estos criterios serán comunicados a las personas interesadas en el plazo y forma que determine la convocatoria.

Sólo promocionará igual número de personas que plazas sacadas a concurso.

El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción de la misma especialidad, en el plazo máximo de un año. Vencido el mismo caducará el resultado de la prueba de aptitud del personal.

Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de niveles ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria, y no se hallen comprendidos en el artículo 60.

La empresa informará documentalmente a la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

### **Artículo 49. Programas, baremos y materias objeto de examen.**

En aquellos casos en los que el proceso de selección incluya programas o baremos de puntuación, estos serán elaborados por los servicios técnicos de la empresa en colaboración con la representación social, garantizando su adecuación a las exigencias del puesto y respetando las clasificaciones profesionales y niveles establecidos en el presente Convenio.

Las bases de los concursos, junto con los programas y baremos (si los hubiere), se harán públicas con una antelación suficiente para que las personas aspirantes puedan prepararse adecuadamente.

La empresa y la representación social revisarán periódicamente los criterios de selección, asegurando su alineación con las necesidades organizativas y los cambios en las clasificaciones profesionales.

En todos los concursos de ascenso se establecerán pruebas de selección adecuadas al perfil de puesto a cubrir, que serán comunicadas a la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo y Concursos con anterioridad a su realización.

#### **Artículo 50. Concursos restringidos.**

Se convocarán concursos restringidos referidos a una sola especialidad en aquellos casos en que las plazas a cubrir afecten a una determinada sección y se determinen así por la empresa, de acuerdo con la representación de la plantilla. Las plazas serán ocupadas por riguroso orden de puntuación.

Sólo promocionará el mismo número de personas que plazas sacadas a concurso. El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción exclusivamente para plazas de la misma especialidad y dependencia y durante el plazo máximo de un año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

También se cubrirán mediante concurso restringido los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la jurisdicción laboral.

A dicho concurso tendrán acceso quienes, en su caso, hubiesen solicitado la valoración de los puestos en cuestión y los que desempeñen dichos puestos de trabajo en la fecha de la reclasificación.

Las exigencias de estos concursos serán las que se determinen en cada caso, en base a lo establecido con carácter general para cada nivel y especialidad. Ocupará la plaza con carácter preferente la persona trabajadora que, habiendo aprobado el concurso, hubiere solicitado la valoración.

#### **Artículo 51. Procedimiento valoración concursos.**

Se constituirá una Comisión Calificadora de Concursos que entenderá en la calificación definitiva de éstos. En la misma existirá una representación de los trabajadores y las trabajadoras y una representación del Departamento de Personal.

En los casos que se considere conveniente, las partes integrantes de la Comisión Calificadora de Concursos podrán solicitar el asesoramiento de otras personas de la empresa o ajenas a la misma, cuya colaboración y conocimientos técnicos fuesen necesarios.

Los componentes de la Comisión Calificadora de Concursos podrán, si lo desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen y estar presentes en los mismos.

#### **Artículo 52. Procedimiento en caso de igualdad de puntuación y de impugnación.**

Cuando en la calificación de las pruebas se dé la circunstancia de igualar la puntuación final, se resolverá en favor del concursante de mayor antigüedad en la empresa y, si aun así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por los integrantes de la Comisión Calificadora de Concursos.

Las personas que impugnen las pruebas de examen deberán hacerlo en los cinco días laborables siguientes a la celebración de la prueba impugnada en escrito suficientemente razonado.

Asimismo, quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en plazo máximo de cinco días laborables, a contar desde la fecha de publicación de los resultados.

#### **Artículo 53. Publicación de resultados.**

Los resultados de los concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto a los treinta días de la celebración y superación del examen teórico.

**Artículo 54. Ocupación de plazas.**

Ascenderán automáticamente las personas que, habiendo resultado aptas en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo.

Las restantes vacantes, así como las que se vayan produciendo en el futuro, se cubrirán por las demás personas trabajadoras que hayan sido declaradas aptas en el concurso y por el orden de mayor puntuación.

**Artículo 55. Plazo de ocupación de plaza.**

Las personas trabajadoras que resulten aptos para cubrir la vacante convocada, y que pertenezcan a dependencias distintas de aquella para la que se convoca la plaza, deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de tres meses a contar de la fecha de publicación de los resultados del concurso. El tiempo transcurrido desde la declaración de aptitud hasta el desempeño efectivo de la nueva plaza, una vez superado el período de prueba de la misma, se computará a efectos de completar el tiempo necesario para devengar el nivel letra B, C o D del nuevo nivel.

**Artículo 56. Promoción por libre designación.**

La empresa podrá promocionar por libre designación a aquellas personas que hayan de desempeñar funciones de:

- Personal de nivel 11 con mando o decisión sobre la gestión económica.
- Excepcionalmente, para cargos de confianza a juicio de Recursos Humanos.

**Artículo 57. Periodo de prueba de aptitud.**

En cualquiera de los casos indicados en los apartados precedentes, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación, pero, a pesar de ello, se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en el nuevo nivel, de la siguiente duración:

- Personal de nivel 4 y 1: un mes.
- Técnicos/as administrativos/as, subalternos/as y profesionales de oficio: tres meses.
- Técnicos/as titulados/as: seis meses.

En el período de prueba no se computarán los períodos de ausencias por cualquier motivo.

Este período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra correspondiente según el artículo 65.

**Artículo 58. Remuneración en periodo de prueba.**

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora sometida a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra A de la escala de salarios del nuevo nivel, y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35 del Convenio.

**Artículo 59. No aptitud tras periodo de prueba.**

Cuando una persona empleada no obtuviera la confirmación del nuevo nivel al término del periodo de prueba, quedará con su nivel anterior y desempeñando el puesto de trabajo que se le asigne, y deberá superar un nuevo concurso para ascender.

La no aptitud durante el periodo de prueba para consolidar el nivel superior deberá ser justificada a la dirección de personal por la jefatura de la dependencia correspondiente. Dicha dirección informará, en su caso, al comité de empresa.

**Artículo 60. Renuncia del nivel profesional tras concurso.**

La persona que, habiendo sido declarado apto en un concurso, renuncie al nivel adquirido, no podrá presentarse a un nuevo concurso hasta que haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

### **Artículo 61. Formación.**

La empresa realizará cursos de capacitación a los que podrán asistir todas las personas trabajadoras de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

En los casos en que lo considere aconsejable, la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo propondrá la celebración, con carácter previo a los concursos, de cursos de formación a la vista del nivel profesional de los previstos concursantes y siempre que el número de asistentes lo justifique.

Para el personal técnico-administrativo o profesional de oficio que su trabajo se vea afectado por modificaciones en las condiciones tecnológicas, la empresa, a su cargo, les formará de acuerdo con las exigencias de las mismas.

Cuando un puesto de trabajo técnico-administrativo o de profesional de oficio sea declarado a extinguir, al personal que lo ocupa se le facilitará, a cargo de la empresa, la formación necesaria que requiera el nuevo puesto de trabajo.

El Área de Formación informará documentalmente a la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo de los cursos de formación que se programen.

Adicionalmente a lo establecido más arriba, se impulsará tanto la formación continua de la plantilla actual como la preparación de futuros profesionales, estimulando el esfuerzo y la valía personal. Para ello, se ofrecerá actividad formativa reglada que permita mejorar su capacitación y optar a la ocupación de nuevos puestos de trabajo, formación abierta fuera de horas de trabajo para el personal interesado, y reciclaje, en la periodicidad que se determine.

Se intensificará la profesionalización de la mano de obra directa (MOD), dentro de la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo partiendo de las siguientes premisas:

–Reunión anual entre Sistema de Producción, Personal Service y Talleres de Producción para que, atendiendo a las producciones previstas (PR), a la disponibilidad de profesionales y a los nuevos procesos tecnológicos, se determinen las necesidades formativas a medio plazo.

–Obtención de acreditaciones profesionales, según acta de desarrollo 5/2014 de 13 de marzo de 2014.

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el Programa de Aprendices.

### **Artículo 62. Programas de acciones formativas.**

Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la Compañía, se confeccionarán programas de acciones formativas y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías, a cargo de la empresa y en horario laboral.

Las necesidades de formación derivadas de la presentación a concursos de promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral.

### **Artículo 63. Comisión de Formación.**

La Comisión de Formación, integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa, establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos.

### **Artículo 64. Contrato de formación en alternancia.**

Los contratos de formación en alternancia en el ámbito universitario establecidos en el artículo 11.2 del Estatuto de Trabajadores, se formalizarán con la categoría de ingreso 1A. La retribución se especifica en la tabla salarial adjunta, tomando como referencia el salario establecido para Volkswagen Navarra. La remuneración será proporcional al tiempo de trabajo efectivo y al ámbito de estudios que habiliten el contrato, siguiendo una escala progresiva.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	AÑO 1		AÑO 2	
	Jornada laboral máxima	Salario mensual (% Ingreso 1A)	Jornada laboral máxima	Salario mensual (% Ingreso 1A)
Categoría 1A (UNIVERSITARIO)	65%	74%	85%	90%

La formalización de contratos de formación en alternancia será obligatoria únicamente en los casos en que así lo disponga la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI.–CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 65. Niveles y letras.

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

A excepción de lo regulado en el artículo 66, para los demás niveles y categorías, a partir de la fecha de inicio en el nivel o ascenso, la letra A es la retribución mínima, y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de nivel 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 nivel 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 decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso.

El personal que acredite diez años de antigüedad en la empresa recibirá la letra D a partir del decimonoveno primer mes siguiente a la fecha de su ascenso.

En todo caso, se reconocerá al personal la letra D al cumplir los diez años de antigüedad en la empresa, con efectos del día primero del mes en que se cumplan.

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

### Artículo 66. Evolución salarial de especialistas.

Las personas trabajadoras del nivel 1 evolucionarán al nivel superior en las condiciones y plazos siguientes, contados a partir de la fecha de su ingreso, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento:

- 1) Durante los doce primeros meses serán nivel 1 letra A.
- 2) Desde el decimotercero hasta el cuadragésimo octavo mes serán nivel 1 letra B.
- 3) Desde el cuadragésimo noveno hasta el quincuagésimo séptimo mes serán nivel 4 letra B.
- 4) Desde el quincuagésimo octavo mes serán nivel 4 letra c.

Se regularizará la antigüedad en el momento de la conversión del contrato eventual a fijo.

### Artículo 67. Tablas salariales brutas.

Los sueldos brutos establecidos para los diversos niveles son los que se indican a continuación en valor mensual.

–Tablas brutas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025:

NIVEL	LETRA	SUELDOS (euros/mes)
1	A	1.265,02
	B	1.463,81
4	A	1.726,36
	B	1.810,15
	C	1.895,16
	D	1.982,30

<b>NIVEL</b>	<b>LETRA</b>	<b>SUELDOS (euros/mes)</b>
5	A	1.810,15
	B	1.895,16
	C	1.982,30
	D	2.070,89
6	A	1.982,30
	B	2.070,89
	C	2.163,49
	D	2.261,12
7	A	2.163,49
	B	2.261,12
	C	2.352,48
	D	2.461,03
8	A	2.261,12
	B	2.352,48
	C	2.461,03
	D	2.602,82
9	A	2.352,48
	B	2.461,03
	C	2.602,82
	D	2.744,17
10	A	2.461,03
	B	2.602,82
	C	2.744,17
	D	2.896,19
11	A	2.602,82
	B	2.744,17
	C	2.896,19
	D	3.046,77

–Contratos a euros/hora (510) según Acta de Desarrollo 10/2014:

<b>NIVEL</b>	<b>LETRA</b>	<b>SUELDOS (euros/horas)</b>
1	A	10,16
	B	11,76

NIVEL	LETRA	SUELDOS (euros/horas)
4	A	13,88
	B	14,55
	C	15,21

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en los artículos 3, 4 y 7. Las jornadas inferiores a ellas originarán las proporcionales reducciones retributivas.

Respecto a la regulación económica de la jornada reducida, se aplicará el pago por el tiempo proporcional a la jornada trabajada, con la misma formulación aplicada al pago de las agrupaciones de jornada.

#### **Artículo 68. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio, septiembre y Navidad, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 67, vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado. Las de julio y Navidad se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y las de marzo y septiembre por períodos anuales, partiendo de marzo y septiembre, respectivamente.

#### **Artículo 69. Plus de línea mecanizada-rendimiento medido y plus de indirectos.**

Se acuerda la implantación de este plus con las siguientes características:

- 1) Condicionado a la realización del puesto.
- 2) A partir de los 5 años de antigüedad.
- 3) Para la MOD en función del puesto que se ocupe.
  - Realizar carga: 365,53 euros/año.
  - Realizar pauta: 243,69 euros/año.
- 4) Para puesto de MOI y TAS: 121,84 euros/año.

Los conceptos de este artículo se actualizarán conforme al artículo 90.

El importe anual anterior será prorrateado entre la jornada laboral anual (216 días) para el cálculo de su importe diario y el pago será mensual por la realización diaria del puesto.

#### **Artículo 70. Trienios.**

Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

##### *a) Retribución de trienios.*

La cuantía de los trienios será la siguiente:

–Valores desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025:

TRIENIOS	MENSUAL (euros)	ANUAL (euros)
1	19,30	308,80
2	45,12	721,92
3	77,10	1.233,60
4	109,11	1.745,76

TRIENIOS	MENSUAL (euros)	ANUAL (euros)
5	147,66	2.362,56
6	186,19	2.979,04
7	231,07	3.697,12
8	275,86	4.413,76
9	320,69	5.131,04
10	365,56	5.848,96
11	410,43	6.566,88
12	455,30	7.284,80
13	500,16	8.002,56
14	545,04	8.720,64
15	589,90	9.438,40

Su pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y Navidad.

*b) Plazo de abono de trienios.*

Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se abonarán 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.

*c) Trienios máximos.*

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

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

**Artículo 71. Valor “K”.**

De conformidad con lo previsto en la derogada Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

El valor “K” sustituye al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.

Dicha valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones se expresa a través del denominado valor “K”, que consiste en una tarifa euros/día con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación:

–Valores desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025:

CONCEPTO	NIVEL PROFESIONAL			
	1A	1B	4-11	
Plus “K” II	0,86	1,00	1,12	Euros/día
Plus “K” III	1,73	2,00	2,25	Euros/día
Plus “K” IV	2,36	2,73	3,06	Euros/día

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la autoridad laboral, servicios técnicos de la empresa y Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo. Los servicios

técnicos de los distintos centros de trabajo mantendrán al día la relación base de los trabajos que se incluyen en cada uno de los grupos II, III y IV e informarán a la representación de los trabajadores.

Los trabajos no incluidos en la relación base citada constituyen el grupo de puestos.

El valor "K" se abonará por horas trabajadas en las que concurren las exigencias que hayan decidido la inclusión de los trabajos en el grupo de valor "K" correspondiente.

Los valores "K" absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo.

#### **Artículo 72. Bonus por producción.**

Con la finalidad de reconocer a la plantilla la consecución de programas productivos anuales superiores a los 300.000 coches, se establece un pago anual para cada trabajador con la siguiente escala en función del número de coches fabricados:

PRODUCCIONES ANUALES	IMPORTE
≥ 300.000	250 euros
≥ 307.000	350 euros
≥ 320.000	400 euros
≥ 340.000	600 euros

El abono será proporcional a la jornada laboral y a la presencia en fábrica, y se efectuará en la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo. Dicho pago será consolidable.

#### **Artículo 73. Falta de puntualidad.**

Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo después de la hora señalada.

La cuantía de las detracciones mensuales por falta de puntualidad serán las indicadas a continuación:

CONCEPTO	DETRACCIÓN (euros/mes)	DETRACCIÓN (euros/mes)	
		1A	1B
Primera falta	6,00	4,62	5,35
Segunda falta	12,00	9,24	10,69
Tercera falta	16,00	12,32	14,26
Cuarta falta	44,00	33,88	39,20

#### **Artículo 74. Faltas injustificadas de puntualidad.**

Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA
Tres días	Seis días	Ocho días

#### **Artículo 75. Pérdidas de plus por faltas de puntualidad.**

La cuarta falta de puntualidad injustificada en el período de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio de lo determinado en el régimen disciplinario.

Los retrasos de hasta cinco minutos no surtirán efectos sancionadores. No obstante, no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día.

EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	
	1A	1B
2,00	1,54	1,78

#### **Artículo 76. Cómputo de faltas de puntualidad.**

El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación del artículo 74 será por períodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

#### **Artículo 77. Faltas justificadas de puntualidad.**

Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales, y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día. Tampoco se percibirá en los casos en que, por permiso u otras causas la entrada al trabajo, no se efectúe según el horario vigente.

#### **Artículo 78. Deducción de retribuciones por retrasos.**

Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que corresponda.

#### **Artículo 79. Permisos de más de media jornada.**

Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos previstos en el artículo 12. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

#### **Artículo 80. Plus de distancia y transporte.**

Se abonará en la cuantía de tabla adjunta por cada día trabajado:

CONCEPTO	EUROS/DÍA		
	1A	1B	4-11
Plus Transporte	1,39	1,61	1,81

#### **Artículo 81. Complemento plus familiar.**

La bonificación queda cifrada por cada punto y mes según la tabla adjunta:

CONCEPTO	EUROS PTO./MES		
	1A	1B	4-11
Plus Familiar	3,40	3,93	4,41

#### **Artículo 82. Coordinación de equipo.**

Las personas con funciones de coordinación de equipos percibirán un plus, dependiente de su nivel, con arreglo a la siguiente escala:

PLUS COORDINACIÓN DE EQUIPO	EUROS/DÍA
Nivel 4	1,48
Nivel 5	1,75
Nivel 6	2,07
Nivel 7	2,43

Los y las empleados/as con funciones de coordinación de equipos que hayan desempeñado sus funciones durante un período consecutivo de un año o durante tres años en períodos alternos y cesen en su cometido conservarán el derecho a la percepción del plus hasta que se produzca el ascenso del trabajador/a o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo.

### Artículo 83. Trabajo en festivos.

El personal de turnos continuados y el que por necesidades de la empresa deba trabajar en días festivos percibirá el plus adjunto por cada día festivo trabajado, no percibiéndose dicho plus cuando las horas trabajadas en festivos por la persona trabajadora afectada superen la duración de la jornada laboral anual. Las cuatro semanas de vacaciones del verano no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

CONCEPTO	EUROS/DÍA		
	1A	1B	4- 11
Trabajo en festivos	54,72	63,32	71,07

### Artículo 84. Plus de mando.

Los y las mandos de talleres de producción, y otros mandos que tengan a su cargo al menos a cuatro personas del grupo obrero, percibirán un plus de 85,88 euros/mes (valor establecido para el año 2025).

### Artículo 85. Trabajo nocturno.

1) Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período, en la cuantía que a continuación se indica:

–Plus horas de nocturnidad desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025:

NIVEL	LETRA	IMPORTE (euros/hora)
1	A	2,55
	B	2,95
4	A	3,42
	B	3,58
	C	3,72
	D	3,86
5	A	3,58
	B	3,72
	C	3,86
	D	4,00
6	A	3,86
	B	4,00
	C	4,15
	D	4,30
7	A	4,15
	B	4,30
	C	4,47
	D	4,63

NIVEL	LETRA	IMPORTE (euros/hora)
8	A	4,30
	B	4,47
	C	4,63
	D	4,87
9	A	4,47
	B	4,63
	C	4,87
	D	5,07
10	A	4,63
	B	4,87
	C	5,07
	D	5,35
11	A	4,87
	B	5,07
	C	5,35
	D	5,58

2) Unificación horarios turno de noche excepto turnos continuados: con el fin de unificar el tratamiento que se ha venido dando en este tema, así como conseguir una interpretación uniforme a efectos prácticos, se acuerda que:

a) En jornada nocturna todas las personas trabajadoras, excepto las de turnos continuados, estarán sujetas a un mismo horario y tiempo de trabajo.

b) En jornada nocturna todos los trabajadores sin excepción percibirán la retribución correspondiente a la jornada ordinaria, sin más incremento que los pluses previstos en el artículo 85.1 en sus propias condiciones.

### Artículo 86. Plus hora.

Los valores por hora trabajada atendiendo a los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales se señalan en la tabla adjunta:

	PRODUCCIÓN PRINCIPAL LÍNEA MECANIZADA Y SUS MANDOS			PRODUCCIÓN PRINCIPAL AGENTES DE SUMINISTROS, OPERADORES DE TERMINAL Y SUS MANDOS			PRODUCCIÓN PRINCIPAL MANTENIMIENTO Y SUS MANDOS			PERSONAL INDIRECTO SIN REALIZAR TURNOS			PERSONAL INDIRECTO A TURNOS NO INCLUIDOS EN GRUPOS ANTERIORES		
	A			B			C			D			E		
	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h
1A	10	4.869,51	2,53	20	4.104,08	2,13	60	3.839,00	1,99						
1B	11	5.634,72	2,92	21	4.749,00	2,46	61	4.442,27	2,30						
4	14	6.550,49	3,40	24	5.592,85	2,90	64	5.248,59	2,72						
5	15	6.776,73	3,51	25	6.008,93	3,12	65	5.664,64	2,94				75	4.585,94	2,38
6	16	7.004,06	3,63	26	6.424,74	3,33	66	6.080,47	3,15				76	5.083,91	2,64
7							67	6.455,49	3,35						
7	31	6.455,49	3,35	51	5.500,51	2,85	51	5.500,51	2,85	41	5.171,52	2,68	51	5.500,51	2,85

	PRODUCCIÓN PRINCIPAL LÍNEA MECANIZADA Y SUS MANDOS			PRODUCCIÓN PRINCIPAL AGENTES DE SUMINISTROS, OPERADORES DE TERMINAL Y SUS MANDOS			PRODUCCIÓN PRINCIPAL MANTENIMIENTO Y SUS MANDOS			PERSONAL INDIRECTO SIN REALIZAR TURNOS			PERSONAL INDIRECTO A TURNOS NO INCLUIDOS EN GRUPOS ANTERIORES		
	A			B			C			D			E		
	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h	COD.	euros/año	euros/h
8	32	6.732,46	3,49	52	5.707,15	2,96	52	5.707,15	2,96	42	5.378,17	2,79	52	5.707,15	2,96
9	33	7.009,44	3,64	53	5.913,77	3,07	53	5.913,77	3,07	43	5.584,80	2,90	53	5.913,77	3,07
10	34	6.825,22	3,54	54	6.058,85	3,14	54	6.058,85	3,14	44	5.729,86	2,97	54	6.058,85	3,14
11	35	6.825,22	3,54	55	6.203,93	3,22	55	6.203,93	3,22	45	5.874,91	3,05	55	6.203,93	3,22

### Artículo 87. Plus de jornada industrial.

Cuando el cumplimiento de la jornada industrial del artículo 4 requiera mantener la actividad industrial de la empresa en sábado o en otro día festivo sustitutorio, los trabajadores afectados que, no siendo de turnos continuados, presten servicio en esos días percibirán por cada uno de esos sábados o festivos sustitutorios las cantidades siguientes, incompatibles con el plus de festivos:

PLUS DE JORNADA INDUSTRIAL	IMPORTE (euros/día)
1A	107,88
1B	124,83
4	149,64
5	159,18
6	168,69
7	178,21
8	182,99
9	187,76
10	192,55
11	197,35

Estas cantidades no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

### Artículo 88. Plus de solape turnos (plus de relevo).

Se abonará un plus a los mandos a turnos que realicen un solape de información rutinario a personas que desarrollan la actividad laboral en turnos rotativos.

Requiere, por tanto, la realización sistemática de turnos de solape con otros compañeros que realicen la misma actividad en otro turno.

Plus de solape	8,68 euros/día
----------------	----------------

### Artículo 89. Pago por objetivos y pago por rendimiento individual.

#### A) Pago por objetivos.

En razón del grado de consecución de los objetivos de beneficios, productividad y calidad, referidos siempre a Volkswagen Navarra, se establece un pago anual máximo de hasta 647,25 euros para el año 2024, actualizándose conforme a lo recogido en el artículo 90, cuyo importe no será

consolidable pero sí su abono y que se devengará y distribuirá en las condiciones y proporciones siguientes:

1) Un 30% del importe del pago anual estará supeditado a la obtención de beneficios en las cuentas de resultados de Volkswagen Navarra, en el correspondiente ejercicio económico.

2) Un 30% del importe del pago se subordinará a la consecución del objetivo anual de productividad, distribuyéndose a su vez en dos porciones, una de las cuales será del 30% y se devengará por la obtención del objetivo de productividad, y la otra porción del 70% se devengará por la mejora de la productividad respecto del ejercicio del año anterior. La productividad se calculará por el ratio de coches por empleado y año.

3) Un 40% del importe del pago anual dependerá de la consecución del índice de calidad fijado en el MIS-3, distribuyéndose a su vez en dos porciones, una de las cuales será del 30% y se obtendrá por la consecución del índice de calidad, y la otra porción del 70% se devengará por la mejora del índice de calidad respecto del año anterior.

4) El pago por objetivos solamente corresponde a las personas trabajadoras que en la fecha de su abono estén de alta en la plantilla activa de la empresa, abonándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año y a las horas de prestación real y efectiva de trabajo del interesado, computándose como trabajadas las horas derivadas de accidentes, maternidad, riesgo de embarazo y permisos derivados del artículo 12.

5) De mutuo acuerdo entre las partes, podrá modificarse alguno de los objetivos fijados, si circunstancias excepcionales así lo aconsejasen.

#### *B) Pago por rendimiento individual.*

Se establece un pago variable consolidado anual, ligado al rendimiento individual del personal, para toda la plantilla, cuya cuantía media por trabajador será de 1.165,08 euros para el año 2024 entre el 120% y el 80%, actualizándose conforme a lo recogido en el artículo 90.

1) El abono será siempre proporcional a la jornada laboral y a la presencia en la fábrica.

2) Las entrevistas de valoración serán elemento clave para la cualificación de técnicos, mandos y trabajadores en base a las competencias que deben desarrollar. La evaluación del mando a los trabajadores adscritos a su cargo deberá obedecer a criterios objetivos.

3) Los criterios que conforman este pago para el Personal Técnico y Administrativo se establecen en el Acuerdo de pago de rendimiento individual firmado entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores con fecha de 11 de mayo de 2021.

El abono se efectuará en la nómina del mes de febrero del año siguiente al de su devengo y a los empleados y las empleadas que se prejubilén o causen baja en la empresa, se les calculará en el finiquito la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### **Artículo 90. Actualización salarial.**

1) Los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán con efectos a partir del día uno de enero del año 2024, 2025 y 2026 en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento real del IPC en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística en el respectivo año anterior, respetando siempre lo que resulte de la aplicación jerárquica de la normativa vigente.

2) En caso de que el IPC, según los datos oficiales del INE a 31 de diciembre de cada año de vigencia sea negativo, ambas representaciones acordarán el modo de realizar los incrementos salariales pactados y, en su caso, los efectos que procedan.

#### **Artículo 91. Pago mensual.**

Todas las percepciones que las personas trabajadoras devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

## CAPÍTULO VII.–PRODUCTIVIDAD

### **Artículo 92. Productividad global.**

Para contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, la Comisión Mixta Paritaria de Productividad, asumirá los siguientes cometidos:

- a) Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso productivo como en el de apoyo.
- b) Estudio de aplicaciones de nuevas tecnologías, organizaciones de trabajo, distribución de éste, etc., procurando conjugar el coste económico-social con las necesidades productivas.
- c) Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.
- d) Estudio de los ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución.
- e) Conjugación productividad-calidad.
- f) Alternativas de los apoyos de la producción a fin de mejorar la eficiencia.
- g) Estudio de la falta de eficiencia tanto proveniente de los paros técnicos como de los rechazos.
- h) Estudio de los materiales y obras en curso.
- i) Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.
- j) Asesoramiento y participación.

La misma comisión desarrollará el contenido de cada uno de los expuestos cometidos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y las condiciones de su aplicación.

Las representaciones empresarial y social impulsarán el funcionamiento de la Comisión de Productividad, fomentando y apoyando sus actuaciones para un mejor aprovechamiento de sus capacidades, especialmente en materias como productividad, sistemas de producción Volkswagen, coeficientes de fatiga u otras que puedan proponerse en la comisión.

Para la aplicación de lo previsto en este capítulo se constituirán comisiones de seguimiento, formadas por representantes de la jefatura de la planta, servicios técnicos de la empresa, recursos humanos y delegados sindicales del taller respectivo, procurando que su aplicación sea realizada por los servicios técnicos de cada planta respectiva, los cuales facilitarán la necesaria formación a los representantes de los trabajadores.

La representación de la empresa aportará a las comisiones de seguimiento la información técnica que ambas partes de común acuerdo estimen conveniente.

La productividad, que ha sido determinante para conseguir la adjudicación de los modelos T-Cross y Taigo, debe seguir siendo un parámetro relevante de Volkswagen Navarra; es fundamental que los ratios de productividad nos permitan ser competitivos respecto a otras fábricas.

Ambas partes son conscientes de la importancia de la mejora de la productividad y competitividad de la Empresa. Además se comprometen a seguir trabajando en esta dirección utilizando las herramientas reflejadas en el Anexo I del Convenio Colectivo.

Se analizarán las funciones que actualmente desempeña Volkswagen Navarra en áreas auxiliares de Producción en busca de oportunidades de mejora (OIS).

### **Artículo 93. Determinación de tiempos.**

Para la determinación de tiempos, el Departamento de Ingeniería Industrial podrá optar por la utilización de los métodos siguientes: cronometraje, tablas, estimaciones y sistemas MTM en todas sus variantes.

*–Definiciones de tiempo:*

1) Tiempo estimado o preventivo:

Es el tiempo obtenido por calculación (sistema de tiempos predeterminados), por comparación (a través de procesos similares) o por estadística, (a través de procesos parecidos y ponderados), dentro del periodo de planificación del modelo o del proceso, y siempre antes de su lanzamiento o puesta en marcha. Su uso es válido para la planificación y puesta en marcha de nuevos productos, procesos, modelos, o modificaciones, y sirve de base para los tiempos de inicio.

2) Tiempo de inicio:

Es el tiempo que se obtiene en el taller mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, no desglosando la operación en elementos, antes que el operario haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

3) Tiempo tipo o estándar:

Es el tiempo que se obtiene analizando el método y descomponiendo la operación en elementos, una vez que este estabilizado. Adicionalmente, el tiempo tipo se mayorará por el coeficiente de fatiga según el artículo 97 y teniendo en cuenta las necesidades personales recogidas en la tabla de artículo 98.

*–Vigencia de los tiempos:*

TIEMPOS	DESDE LA	HASTA LA	INTRODUCCIÓN, TECNOLOGÍA MODELO	NUEVO
Estimado o preventivo	Introducción de la fabricación de la pieza	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	3 meses	6 meses
Inicio	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	Fecha de realización del estudio de tiempos	9 meses	12 meses
Tipo o estándar	Entrada en vigor del tiempo determinado	Modificación tecnología	indefinido	Indefinido

*–Revisiones de tiempo:*

Los tiempos tipo determinados por el Departamento de Ingeniería Industrial para las diversas operaciones, cuando incidan en la duración del ciclo operativo, solo podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

- a) Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados.
- b) Cambio en los materiales.
- c) Cambio en los métodos o procedimientos de trabajo.
- d) Modificación de los planos o especificaciones técnicas de la operación.
- e) Cambio en el número de trabajadores/as.
- f) Cambio en las condiciones de trabajo que afectan a las operaciones en cuestión, incluidas las modificaciones en la distribución en planta o en la localización de los materiales, maquinaria o equipo.

Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

4) Horas producidas:

Son las que resultan de valorar la producción efectuada en base a los tiempos tipo o estándar definidos en el punto 3 de este artículo.

## Artículo 94. Nivel de actividad.

### –Definiciones de actividad:

#### 1) Actividad:

El concepto actividad comprende, por una parte, la velocidad (resultado de la voluntad de trabajo), y por otra, la habilidad en seguir el método previsto.

Se entiende, por tanto, que un operario/a trabaja a doble actividad que otro cuando realiza el mismo trabajo en la mitad de tiempo, pudiendo ser resultado esta diferencia de cualquiera de los factores citados en el párrafo anterior, o de la combinación de ellos.

#### 2) Escala de actividades:

Para poder utilizar con precisión las actividades observadas es preciso darles una expresión numérica.

A tal efecto se ha establecido una escala cuyos valores característicos, en porcentaje, son los siguientes:

<b>Valor 0</b>	Actividad nula. No se trabaja.
<b>Valor 75</b>	Actividad mínima.
<b>Valor 100</b>	Actividad óptima.

#### a) Actividad mínima: (valor 75).

Es la más baja que pueda tener una persona trabajadora trabajando a incentivo, y equivale a la desarrollada normalmente sin el estímulo de una retribución por rendimiento. Corresponde a la velocidad de una persona de facultades medias que recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

#### b) Actividad óptima: (valor 100).

Equivale a los cuatro tercios de la actividad mínima definida en el apartado anterior. El ritmo de trabajo que supone puede ser mantenido por la persona trabajadora media de manera indefinida sin detrimento de su salud, pudiendo recuperar su fatiga fuera de la jornada laboral y en los descansos previstos durante la misma. A esta actividad le corresponde numéricamente el valor 100 de la escala definida en la tabla anterior.

Por otra parte, trabajando a actividad 100, la velocidad de ejecución debe ser tal que pueda seguirse correctamente el método operatorio; no debe perderse el control nervioso ni muscular, y el trabajo debe poderse efectuar con la calidad requerida.

#### 3) Actividad exigible:

Es el nivel de actividad en la determinación de tiempos conforme a la tabla que se señala a continuación:

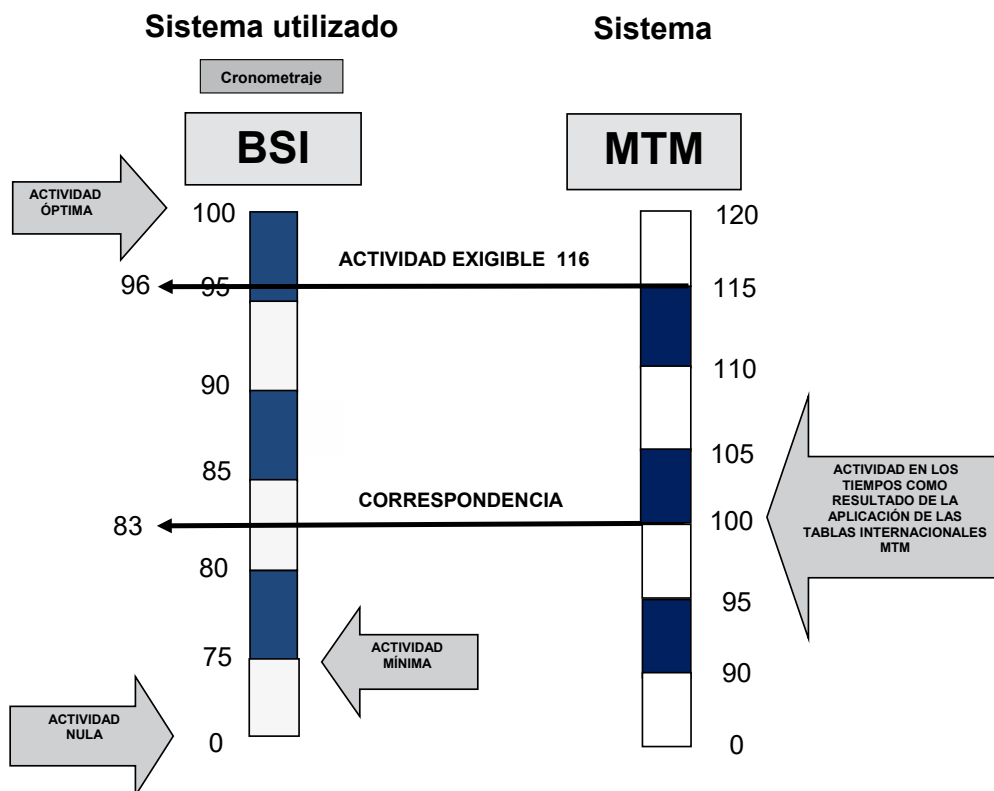
### –Nivel de actividad:

TIEMPO TIPO DETERMINADO POR	ESCALA DE ACTIVIDADES DE REFERENCIA	NIVEL DE ACTIVIDAD MÁXIMA EXIGIBLE
Cronometraje	100. Actividad óptima	96
Tablas y estimación	75. Actividad mínima	
MTM	100*	116**

(\*) Como resultado de la aplicación de las tablas internacional de MTM.

(\*\*) La actividad resultante de esta reducción no será superior a 116 MTM.

La correspondencia entre las dos escalas de actividad se detalla en el gráfico adjunto:



#### Artículo 95. Filmación.

1) Para la descripción de los métodos que se utilizan en los talleres para la ejecución de las tareas correspondientes a los puestos de trabajo, los servicios técnicos de la empresa pueden utilizar los procedimientos usuales en la técnica de este sistema aludidos en el Fallo de la Sentencia número 158 de la Audiencia Nacional de 23.10.90, Procedimiento número 40/90.

2) Solamente podrá ser aplicada la filmación a los procesos de fabricación y montaje siguientes:

- a) Actuales nuevas líneas de prensas.
- b) Elaboración de elementos móviles del Polo.
- c) Nuevos procesos de fabricación y montaje que impliquen máquinas o instalaciones nuevas.

#### Artículo 96. Control a rendimiento medido - producción pactada.

El trabajo de producción principal y otros para los que el Departamento de Ingeniería Industrial establezcan tiempos estándar, se realizarán con control a rendimiento medido individual o colectivo según determine el Departamento de Ingeniería Industrial, en atención a la mejor productividad y organización del trabajo, previa información al comité de empresa.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, se conviene que las personas trabajadoras con control a rendimiento medido realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el primer párrafo de este artículo, el Departamento de Ingeniería Industrial calculará las "cargas de trabajo" a rendimiento 100 y determinarán las necesidades de mano de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100.

#### Definiciones de rendimiento:

1) Rendimiento:

Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.

## 2) Rendimiento mínimo:

Corresponde al trabajo realizado a la actividad mínima, definida en el apartado 2a del artículo 94 en un período determinado de tiempo.

Como en el caso de la actividad, la traducción numérica del rendimiento mínimo es 75.

## 3) Rendimiento habitual:













Rendimiento habitual es el desarrollado por un trabajador durante los tres últimos meses. Si el operario/a trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.

## 4) Rendimiento óptimo:

Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima en un determinado tiempo. Como en el caso de la actividad óptima, su valor es 100.

### Artículo 97. Valor del factor de mayoración por fatiga, esfuerzo combinado mental y físico.

En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla adjunta, resolviendo el Departamento de Ingeniería Industrial los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar. Las discrepancias respecto de la resolución de los servicios técnicos se someterán a la intervención de la Comisión de Productividad.

Posición		Esfuerzo en Kg.								Trabajo Especial Soldadura	
		0-1	1-2	2-4	4-7	7-10	10-15	15-20	20-25	CO	OXI
	Sentado	0	1	2	4	6	8	10	12		
	De pie Cuerpo normalmente erguido	1	3	4	7	9	11	13	15	10	10
	De pie, cuerpo ligeramente inclinado, manos por encima rodilla	1	3	4	8	10	13	16	19	16	16
	Sentado en estribo, ligeramente inclinado o girado	4	7	9	11	13	16	19	22		
	Agachado, manos por debajo rodilla	9	10	11	14	16	18	20	22	18	18
	Sentado en interior, cuerpo inclinado o ligeramente girado	10	11	14	16	18	20	22	24		
	De pie, manos por encima de la cabeza	11	13	15	16	18	20	22	24	22	22
	Cuerpo agachado y apoyado	15	16	17	19	21	23	25	28		
	Sentado en interior, manos por encima de la cabeza	16	17	18	19	21	23	26	28		
	En interior de rodillas	22	24	27	29	31	33	35	37		
	En cuclillas	25	26	27	29	31	33	35	37		
	En cuclillas, brazos por encima de la cabeza	29	30	31	33	34	37	39	41		

## Artículo 98. Sistema de descanso - turnos iguales.

Una vez implantado el régimen de trabajo de tres turnos iguales indicado en el artículo 8, los obreros a turno cuya actividad se fija por las fichas de operación en que se descompone el proceso productivo se sujetarán a un sistema de descanso mediante pausas colectivas por acumulación del tiempo tipo correspondiente a los factores de mayoración por necesidades personales y por fatiga, excepto en los puestos de “cabinas color” y “spot repair” de los Talleres de Pintura y de Revisión Final, en los que la acumulación por fatiga será parcial, según se especifica en el artículo 100. El descanso colectivo de estas personas tendrá una duración de cuarenta minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo, por los siguientes conceptos:

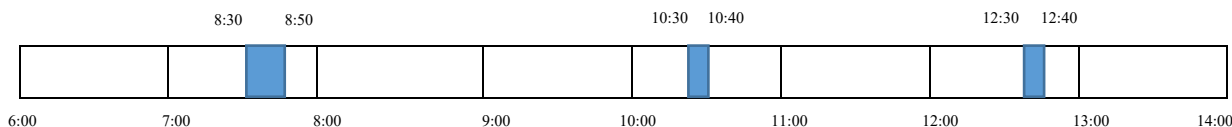
CONCEPTOS	MINUTOS JORNADA
Descanso por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por fatiga (4,55% en valor medio para el conjunto de personas trabajadoras cuya actividad se fija en las fichas de operación del proceso productivo)	20,0
Descanso por acumulación del 4% del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales	18,5
Descanso concedido por la empresa	1,5
<b>Total</b>	<b>40,0</b>

Este descanso será distribuido en tres períodos, dos de diez minutos y un tercero de veinte minutos, que podrán no efectuarse colectivamente, con desplazamientos de los mismos mediante relevos, sucediéndose los desplazamientos a partir de que hayan transcurrido noventa minutos desde el inicio del turno.

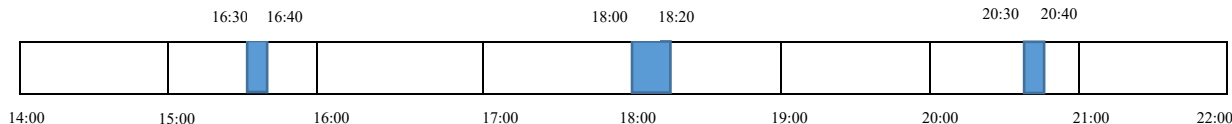
En los talleres donde estén introducidos los tres turnos iguales de ocho horas, los operarios y las operarias a turno de noche cuya actividad se fija por la ficha de operación en que se descompone el proceso productivo, tendrán una pausa adicional de diez minutos sobre los cuarenta minutos de pausa que se han especificado. La dirección decidirá que esta pausa adicional de diez minutos se efectúe colectivamente o bien que se sujete a lo que se especifica en el artículo 102 (relevos y desplazamiento de pausas) sin tener derecho a la compensación económica.

### Distribución de descansos:

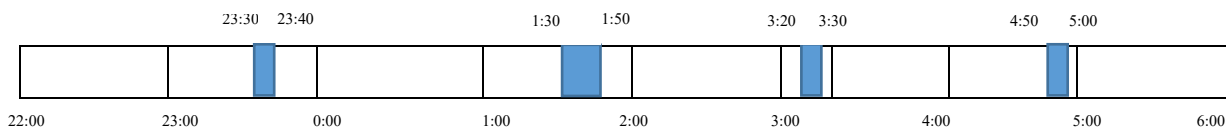
#### Turno de mañana



#### Turno de tarde



#### Turno de noche



El resto de personal turnante de talleres, que no sea de turnos continuados, disfrutará de una única pausa colectiva de veinte minutos de duración por jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

**Artículo 99. Línea mecanizada.**

Se entiende por “línea mecanizada” la instalación que cumpla las siguientes condiciones en su totalidad:

- a) Línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por la persona trabajadora.
- b) Imposibilidad de crear por el trabajador pulmones intermedios.
- c) Rigidez en la secuencia de las operaciones.
- d) Paros técnicos inferiores al 5 por 100.
- e) Tiempo de paso inferior a quince minutos.
- f) Actividad predominantemente manual.
- g) Rendimiento medido y carga de trabajo determinada de carácter continuo y repetitivo, cuya frecuencia ocasiona apreciable vinculación.

**Artículo 100. Relevos por acumulación del porcentaje de fatiga.**

En los puestos de trabajo donde en la actualidad existan relevos por acumulación de una parte del porcentaje de fatiga concedido, y en tanto no se modifiquen las condiciones de trabajo que los han motivado, estos se mantendrán, experimentando la reducción que se deduce de la existencia de pausa colectiva de veinte minutos por acumulación del tiempo de mayoración por fatiga, cuando esté introducido el régimen de trabajo de “tres turnos iguales”.

**Artículo 101. Grupos de plus hora.**

Se establecen los siguientes grupos de plus hora en producción principal:

- A) Líneas mecanizadas, según el concepto de las mismas, expuesto en el Artículo 99.
- B) Coligados:
  - 1) Mantenimiento y sus mandos.
  - 2) Agentes de suministros y operadores de terminal (de la Dependencia de Control de la Producción), y sus mandos.

CAPÍTULO VIII.–RELEVOS Y DESPLAZAMIENTO DE PAUSAS

**Artículo 102. Relevos y desplazamiento de pausas.**

a) *Relevos de pausas y bocadillo:*

1) Los servicios técnicos de la empresa pueden planificar un sistema de relevos de las pausas y tiempo de bocadillo de forma que determinadas máquinas, instalaciones y otros medios de producción estén en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad del tiempo de pausas. Las medidas planificadas para los relevos o desplazamientos de pausas podrán ser aplicables a todos o algunos de los turnos y talleres o dependencias de fábrica, según se precise en cada momento.

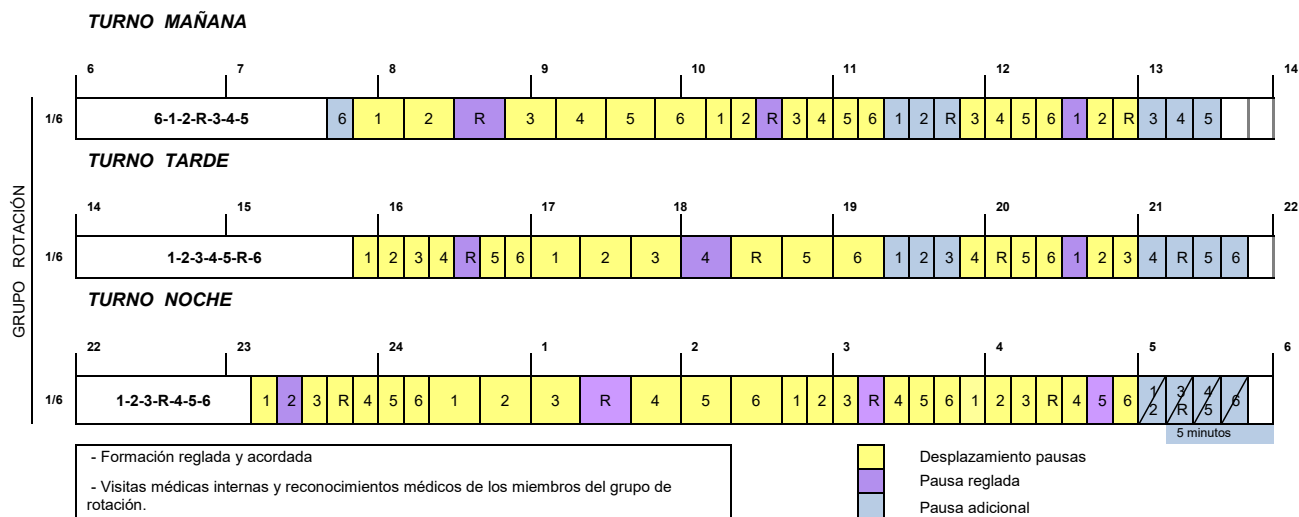
2) Los servicios técnicos de la empresa también podrán disponer que una parte o la totalidad del personal afectado por las pausas regladas (incluida la del bocadillo) desplace el horario de éstas con respecto al que esté oficialmente establecido para la generalidad de los trabajadores, con objeto de realizar tareas en línea, instalaciones y puestos de trabajo, que se puedan efectuar con los medios de producción necesarios. La empresa comunicará a la Comisión de Productividad con la mayor antelación posible su justificación, extensión, ampliación, limitación o supresión de los desplazamientos de pausas y bocadillo, sin perjuicio de su inmediata ejecución.

3) El personal que deba trabajar durante las pausas regladas tendrá las pausas en otro momento. La organización de relevos se llevará a cabo por la empresa de manera que se aprovechen al máximo las horas efectivas de presencia.

El orden de los desplazamientos de las pausas y bocadillo se realizará de la forma más equilibrada, equitativa y rotativa posible entre los componentes del grupo de desplazamiento.

El número máximo de personas trabajadoras por grupo de rotación se establece en 6+1. El tiempo íntegro será para uso dentro del propio grupo de rotación y podrá utilizarse para facilitar la formación reglada y acordada de quienes forman parte del grupo y para facilitar visitas médicas internas y reconocimientos médicos de los miembros del grupo de rotación. (Ver detalles en cuadro adjunto).

**RELEVOS DE PAUSAS Y BOCADILLO**  
(horarios para desplazamiento de pausas 6+1)  
RELEVOS 155 MIN/D (50+50+55)



4) A partir de la puesta en marcha del sistema de relevos previsto en el punto anterior, y mientras se mantenga esta medida organizativa, se comenzará a disfrutar la pausa adicional de 10 minutos en los turnos de mañana y tarde y de 5 minutos en el turno de noche, al final de cada uno de los turnos, tal y como se especifica en el cuadro anterior que refleja dicho sistema de relevos.

5) Para la correcta implementación de este sistema de relevos y desplazamientos de pausas, se establece que el tiempo necesario del asignado a las tareas complementarias (del inicio de cada uno de los turnos de trabajo y/o los tiempos intermedios de entre cada uno de los relevos de las pausas) pueda estar a disposición del desplazamiento de pausas, al objeto de garantizar la correcta organización de los desplazamientos, en lo relativo al tiempo de trabajo y de la garantía de disfrute del tiempo de descanso de los trabajadores.

6) a aplicación de relevos supone generación de empleo en la mano de obra y en las especialidades necesarias para su correcta aplicación.

7) Ambas partes acordarán un procedimiento de aplicación de esta medida organizativa con el objetivo de conjugar su aplicación y el mantenimiento de la jornada laboral individual.

8) Se pone en marcha un plan de formación, con el objeto de favorecer el orden equitativo y rotativo en los desplazamientos de pausas y bocadillo.

*b) Desplazamiento colectivo de pausas por averías:*

1) Las pausas colectivas, en caso de avería, se podrán desplazar colectivamente, en menos de media hora sobre el horario establecido, con las siguientes condiciones:

–Se entienden como pausas, solo las de 10 minutos, esto es, las de necesidades personales.

–En caso de avería en esa banda horaria, la pausa se iniciará cuando el mando notifique al personal que realmente se inicia la pausa, es decir, no desde el inicio de la avería.

2) En el caso de grandes averías (procesos posteriores con falta de carrocerías o coches) en los talleres con instalaciones gemelas se podrá desplazar a personal trabajador a la línea o instalación que se requiera, para que mediante el trabajo en las pausas se aminore el impacto de la avería hasta que el taller adquiera una situación normal y estable.

Al aplicarse los desplazamientos, todos los trabajadores afectados, tendrán 10' adicionales tal y como viene reflejado en el apartado a) 4 de este artículo.

## CAPÍTULO IX.—TEMAS SOCIALES

**Artículo 103. Trabajadores mayores de 55 años.**

Con el objetivo de llevar a cabo una ordenación natural de las personas y los puestos de trabajo disponibles la organización de la empresa, facilitará a los trabajadores mayores de 55 años del colectivo MOD que así lo soliciten, su ocupación en puestos existentes de los talleres que se consideren de menor exigencia física. Para ello, a la firma del IX Convenio, los servicios técnicos irán analizando las instalaciones y puestos de trabajo más apropiados para este colectivo.

El proceso de cambios de puesto partirá de la voluntariedad del trabajador mayor de 55 años, teniendo en cuenta la compatibilidad respecto del nivel profesional requerida por el puesto y condicionada a que el puesto no esté ocupado ya por un trabajador veterano o especialmente sensible reubicado por el Servicio Médico.

Para mejorar las condiciones de trabajo se impulsará la introducción de medidas ergonómicas, herramientas y útiles que más favorezcan a este colectivo, todo ello con la participación de los firmantes del convenio.

El punto final del cambio del puesto debe ser que el trabajador veterano realice correctamente el nuevo puesto de trabajo y con ello se potencia la ley natural que recompense los años de trabajo y esfuerzo realizado por los trabajadores en su último periodo en Volkswagen Navarra.

Las bases del funcionamiento de la ocupación de puestos de menor exigencia física en las líneas de fabricación para las personas trabajadoras mayores de 55 años están recogidas en el Acuerdo de 22 de febrero de 2021, suscrito entre la representación de la empresa y del colectivo trabajador.

**Artículo 104. Seguro de accidentes.**

Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellas personas trabajadoras cuya función encomendada consista en la comprobación o verificación del funcionamiento de un vehículo de la empresa mediante la conducción del mismo por vías públicas. El alcance y condiciones de dicho seguro serán los fijados en la póliza que tiene concertada la empresa en la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, la cual se mantendrá en sus mismos términos de cobertura mientras por acuerdo entre la representación social y empresarial no se modifique.

**Artículo 105. Seguro de vida.***a) Regulación general:*

Será asegurado/a todo el personal al servicio activo de la empresa. A los efectos de este artículo, cuando los efectos de la incapacidad temporal se prorroguen desde la finalización de la misma hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente se extingue el servicio activo y cesa el derecho al percibo del capital asegurado cuando hayan transcurrido setenta y dos 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 las personas aseguradas, como trabajadores y trabajadoras al servicio activo de la empresa y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a. En caso de muerte de la persona trabajadora, el pago a las personas beneficiarias de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el apartado b) capital asegurado, según el nivel y nivel retributivo que tuviera reconocidos la persona trabajadora en la fecha de extinción del servicio activo por la finalización de incapacidad temporal y en espera de calificación de incapacidad permanente, 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, 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 del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y el pago de la prima de este seguro correrán a cargo de la empresa.

**b) Capital asegurado:**

En 2025 los capitales asegurados del seguro de vida serán los que figuran en la tabla relacionada. En los años sucesivos de vigencia del Convenio Colectivo dichas tablas se incrementarán según lo previsto en el artículo 90.

–Desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025:

SEGURO DE VIDA	NIVEL	CAPITALES ASEGURADOS (euros)
1A	A	36.637,39
1B	B	42.394,70
4	A	49.986,88
	B	52.363,50
	C	54.765,07
	D	57.234,83
5	A	52.363,50
	B	54.765,07
	C	57.234,83
	D	59.747,64
6	A	57.234,83
	B	59.747,64
	C	62.375,84
	D	65.147,17
7	A	62.375,84
	B	65.147,17
	C	67.739,23
	D	70.820,44
8	A	65.147,17
	B	67.739,23
	C	70.820,44
	D	74.843,99
9	A	67.739,23
	B	70.820,44
	C	74.843,99
	D	78.856,48

SEGURO DE VIDA	NIVEL	CAPITALES ASEGURADOS (euros)
10	A	70.820,44
	B	74.843,99
	C	78.856,48
	D	83.173,30
11	A	74.843,99
	B	78.856,48
	C	83.173,30
	D	87.445,70

*c) Baja obligatoria:*

Toda persona trabajadora, al cumplir la edad indicada en la tabla adjunta, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

AÑOS	EDAD
2025	66 años y 8 meses
2026	66 años y 10 meses

*d) Comisión Mixta sobre seguro de vida:*

Se constituirá una Comisión Mixta sobre Seguro de Vida, a través de la cual la representación de los trabajadores participará en la gestión del mismo.

**Artículo 106. Crédito vivienda.**

El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición, construcción y rehabilitación de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad. Una comisión mixta paritaria representativa de las partes regulará por acuerdo las condiciones y cuantía de los créditos.

La cuantía de cada uno de estos créditos será de hasta 9.000 euros. La suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no podrá exceder de 1.000.000 euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio. El tipo de interés aplicable será del cuatro por ciento anual. La empresa no retendrá a la persona trabajadora el importe del aseguramiento de dicha operación.

La concesión de estos créditos en lo no previsto en el párrafo anterior está sujeta a las condiciones y formalidades previstas en los dos Acuerdos de 03.07.87, en el Acuerdo de 02.09.87, y en el Acuerdo CAS-08-02 de 15.01.08, así como en sus anexos.

**Artículo 107. Fondo social.**

La empresa aportará trimestralmente la cantidad bruta de 20,73 euros por trabajador de alta en plantilla. El abono se realizará los días 15 de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre y el cálculo se efectuará según la plantilla de fin de cada mes anterior al del abono.

La cantidad citada se incrementará anualmente en la forma y porcentaje de incremento anual de los conceptos salariales del Convenio Colectivo.

El fondo social será administrado por el comité de empresa de acuerdo con la normativa ya existente y se destinará a prestaciones económicas extraordinarias.

**Artículo 108. Ayuda escolar.**

La ayuda escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

AYUDA ESCOLAR	EUROS/MES		
	1A	1B	4-11
Hijos de 4 a 5 años	7,71	8,92	10,01
Hijos de 6 a 9 años	11,27	13,04	14,63
Hijos de 10 a 16 años	12,83	14,84	16,66

Dicha ayuda escolar:

- a) Se abonará por cursos completos durante diez meses, cuyo inicio se tiene establecido el 1 de octubre, aunque se abonará también el mes de septiembre.
- b) El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes del 1 de octubre.
- c) Permanecerán cobrando la ayuda escolar todos los niños hasta la edad de dieciséis años (período de escolarización obligatoria), inclusive los de diecisiete años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

**Artículo 109. Venta de coches a empleados.**

Se mantiene el actual sistema de venta de coches a personas empleadas. La empresa informará al comité sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a personas empleadas, y muy en especial en lo que se refiere a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches siniestrados.

Volkswagen Navarra seguirá incentivando la mejora de las condiciones de compra y renting de los coches Volkswagen para sus trabajadores. La Comisión de Asuntos Sociales profundizará, junto a otros entes externos, en la optimización de este apartado.

## CAPÍTULO X.–SECCIONES SINDICALES

### **Artículo 110. Reconocimiento de las secciones sindicales.**

La empresa reconoce las secciones sindicales de las centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en la fábrica.

A estos efectos se entenderán suficientemente implantadas aquellas centrales sindicales que cuenten en la empresa con un número de personas trabajadoras afiliadas y cotizantes igual o superior al 10% de la plantilla, y gozarán de las garantías que se contemplan en este capítulo. Cada central sindical acreditará de modo fehaciente el número de sus afiliados y afiliadas ante la empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación y cotización.

### **Artículo 111. Dotación a las secciones sindicales.**

Se dotará a las secciones sindicales que superen el 10% de la afiliación de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

### **Artículo 112. Garantías complementarias.**

Además de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, en cuanto al número de delegados y delegadas sindicales y horas de dedicación a los cometidos sindicales, se acuerdan las siguientes garantías complementarias:

Siempre que las centrales sindicales posean en la empresa una afiliación igual o superior al 10% de la plantilla, existirán dos personas delegadas con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con una persona delegada más a plena dedicación por cada 400 afiliaciones que superen el referido porcentaje, sin que por este último concepto se pueda superar el número de seis delegados/as sindicales.

### **Artículo 113. Delegado/a sindical-condición.**

En todo caso, los delegados y las delegadas sindicales deberán ser personas trabajadoras en activo de la empresa.

### **Artículo 114. Autorización de circulación para delegados sindicales.**

La dirección de la empresa facilitará a los delegados y las delegadas sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

La referida autorización será válida asimismo para poder circular por las diferentes dependencias de la empresa, sin que ello suponga un incremento de lo acordado respecto al número de horas de dedicación sindical y sin perjuicio tampoco del derecho de la empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

### **Artículo 115. Información y garantías.**

Se facilitará a las secciones sindicales la información establecida en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 116. Cese como delegado/a.**

Cuando cesen en esta función sindical, los y las representantes tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función hayan permanecido un mínimo de dos años.

### **Artículo 117. Información de despidos y sanciones.**

Las personas delegadas sindicales serán informadas previamente de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato que representan, por faltas graves o muy graves.

**Artículo 118. Cobro cuota sindical.**

El cobro de la cuota sindical de las secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina.

**Artículo 119. Aplicación de la LOLS.**

A las secciones sindicales de las centrales legalmente constituidas que no ostenten la cualidad de suficiente implantación en los términos recogidos en este capítulo les serán reconocidas las garantías que al efecto determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO XI.–SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

**Artículo 120. Salud Laboral.**

La Dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral continuarán promoviendo políticas activas e inversiones que fomenten la prevención y la salud laboral. Se continuará impulsando acciones que mejoren el ámbito de la prevención de riesgos laborales, incluidas las que se definan de la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral realizará un protocolo de prevención y ayuda a las diversas problemáticas de adicciones en las que puedan verse involucrados las personas de la plantilla.

1) Las representaciones negociadoras del Convenio Colectivo reconocen:

a) Que es necesario progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos, así como en la mejora de las condiciones en que el trabajo se presta.

b) Que existen riesgos profesionales generados por la tecnología e industria modernas que no han sido previstos o que estando adecuadamente regulados por nuestra legislación de prevención de riesgos laborales requieren un estudio permanente y actualizado.

c) Que en la actualidad se han extendido los límites de la estricta seguridad e higiene para desarrollar el concepto más amplio de salud laboral, abarcando el estudio de todas las condiciones y circunstancias laborales que contribuyen a prevenir los riesgos, conservar la salud y reducir la incomodidad.

d) Que instituciones de reconocido prestigio internacional aplican técnicas científicas y eficaces que deben ser incorporadas en nuestra actividad.

e) Que la regulación internacional puede orientar en la adopción de medidas adecuadas, tanto en la prevención de riesgos propios de nuestra industria como en el desarrollo de la salud laboral.

2) Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en el estudio y aplicación de medidas correctoras de todos aquellos riesgos que afectan a personas trabajadoras de la industria del automóvil, y en particular a los específicos de cada planta tecnológica de la empresa, así como en la determinación de las técnicas aplicables más adecuadas para su prevención con la máxima participación del Comité de Seguridad y Salud y de las representaciones sindicales. El Comité de Seguridad y Salud participará en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos profesionales.

3) El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano de representación y participación de la Empresa y los Trabajadores que, derivado de la LPRL, asume las competencias previstas en la propia Ley y que actúa con las facultades que en ella se le otorgan.

4) Las evaluaciones de riesgo elaboradas por la empresa se actualizarán con una encuesta a la plantilla, previa consulta y participación en su realización por parte de la representación social a través del Comité de Seguridad y Salud, que contemple:

–Los riesgos psicosociales.

–Los derivados de la organización del trabajo.

–La identificación de riesgos.

–La percepción que de los riesgos tiene la persona trabajadora.

–La propuesta de medidas correctoras por parte de las personas trabajadoras.

Con el objetivo de avanzar en la detección y eliminación de los riesgos existentes en Volkswagen Navarra, se potenciará e impulsará la participación de las personas empleadas y del Comité de Seguridad y Salud en el estudio y aplicación de medidas preventivas, mejorando las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, potenciando la medicina del trabajo, para avanzar en la so-

lución de los problemas de salud de la plantilla y para incidir en las causas objetivas del absentismo, avanzando así en la participación de las personas trabajadoras en materia preventiva, redactándose para ello los protocolos de actuación que sean convenientes.

5) La empresa desarrollará, previa consulta y participación en su elaboración por parte de la representación social, herramientas informáticas que generen una información a la plantilla de los riesgos laborales a nivel de carga de trabajo, de tal manera que se pueda adjuntar previa a la carga de trabajo específica la ficha de seguridad correspondiente actualizada.

La ficha de seguridad comprenderá:

- a) Evaluación de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía.
- b) Las consignas preventivas de dicho puesto.

6) La empresa, en el seno del trabajo conjunto que debe llevar a cabo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, adquiere el compromiso de continuar desarrollando los siguientes temas y herramientas de trabajo que sirvan de base para eliminar los riesgos laborales en la mayor medida posible y contribuir a una mayor seguridad en el desempeño del trabajo y, consecuentemente, en un mejor desempeño de la actividad laboral. Para ello se desarrollarán los siguientes temas:

- a) Continuación con el sistema de optimización ergonómica de los puestos de trabajo.
- b) La realización de valoraciones ergonómicas de puestos de trabajo que se acuerden con la representación social, lo serán mediante el método de análisis de movimientos y electromiografía en la propia línea de fabricación.
- c) Potenciar el documento de comunicado de riesgo como herramienta de gestión preventiva.
- d) Desarrollo de un plan de trabajo en el que los procesos de baja de larga duración se beneficien de una reincorporación progresiva al trabajo.
- e) Chequeo para mandos y operarios con recomendaciones y asesoramiento médico.
- f) Creación de una Comisión de Absentismo para la elaboración de diversas medidas que redunden en la disminución del absentismo, atendiendo esta problemática desde la identificación de las causas, su cuantificación y repercusión, estableciendo medidas de mejora, preventivas y de evaluación y seguimiento.
- g) Se presentará un nuevo estudio conjunto, dentro de la Comisión de Salud y Seguridad de los análisis de turnos, para la adecuación de la actividad laboral, tratando de ajustar las rotaciones de turnos y su periodicidad a los biorritmos vitales.

### **Artículo 121. Absentismo.**

Las partes firmantes son conscientes del problema grave que el alto absentismo genera en los trabajadores y en la organización por lo que siguen comprometidos con su reducción.

Se acuerda la exclusión en el año 2024 de las contingencias comunes a través de mutua. Si en el año 2025 mejoran los índices de absentismo se continuará sin introducir la mutua y así sucesivamente.

Se reactivará el servicio médico externo para trabajadores, tal y como se realizó anteriormente (años 2018 y 2019).

### **Artículo 122. Mutuas.**

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral establecida en este Convenio (artículo 120) actuará conforme a su reglamento de funcionamiento. En relación con la información sobre la prevención y la salud laboral y con carácter cuatrimestral, se convocará una reunión a la que serán invitados responsables de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MATEPSS) con quien están concertadas las contingencias de accidentes y enfermedad común, en las que se informará de aquellos datos de carácter estadístico que tengan relevancia a efectos de una mejor

planificación de la acción preventiva. En concreto, y entre otros, proporcionará en cada reunión los datos relativos al número de bajas, causalidad y duración por contingencias profesionales, así como las remitidas al sistema público sanitario y patología que las definen, estadísticas de siniestralidad y enfermedades profesionales.

### **Artículo 123. Prestaciones por incapacidad temporal.**

La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente “in itinere” será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 67 del Convenio Colectivo.

Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo que no sea “in itinere”, las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad temporal. De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones señaladas en el artículo 87 y en los anexos 3 y 4.

Por incapacidad temporal derivada de accidente “in itinere” la empresa abonará los complementos económicos establecidos para los accidentes laborales, a condición de que el número de accidentes “in itinere” producidos en el año natural no supere los veinticinco. Para cumplir lo anterior, se efectuará en el mes de enero de cada año la constatación del número de accidentes “in itinere” habidos en el año precedente y se procederá a la regularización económica correspondiente.

En el supuesto de que el número de accidentes “in itinere” sea mayor que veinticinco se seguirán abonando, tal y como se prevé en el párrafo primero de este artículo.

### **Artículo 124. Descuento primer día de enfermedad.**

En todo caso el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

### **Artículo 125. Comunicación de bajas por enfermedad.**

Para garantizar la adecuada gestión de las ausencias laborales, se establece que, en caso de baja por enfermedad, las personas trabajadoras deberán notificar a la empresa telefónicamente en un plazo máximo de 24 horas desde la emisión de la baja.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias 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 126. Personas trabajadoras especialmente sensibles/Protocolo de Reubicaciones.**

Toda persona trabajadora especialmente sensible debe realizar un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones. También es conocido que dentro de este colectivo existen personas trabajadoras con mayores dificultades para ser reubicadas en puestos regulados con las características habituales del proceso productivo estándar. Por ello, es objetivo de ambas partes seguir utilizando el Protocolo de Reubicaciones, firmado por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras en día 20 de noviembre del 2014 (Acta de Desarrollo 11/2014), para proceder a la reubicación de las personas en los puestos disponibles, y analizar la definición de nuevos puestos de trabajo que puedan generarse para dar solución a esta problemática.

El resultado esperado es que, en la medida que sus limitaciones lo permitan, todas las personas trabajadoras, sin distinción, realicen un puesto de trabajo inherente a la fabricación de coches, que es nuestra razón de ser como empresa.

### **Artículo 127. Personal con incapacidad permanente.**

La empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a las personas trabajadoras a las que se les haya reconocido una incapacidad en grado de total o parcial para su profesión

habitual por los órganos técnicos correspondientes, siempre que la persona trabajadora se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

La relación laboral de las personas trabajadoras afectadas por este punto se caracterizará por la siguiente regulación, atendiendo al momento en el que les fue reconocida la incapacidad:

a) Personas empleadas con incapacidad permanente total reconocida con anterioridad al 01-01-13: Estas personas podrán acogerse a una reducción de jornada de cuatro horas.

b) Personas empleadas con incapacidad permanente total reconocida con posterioridad al 01-01-13: Estas personas deberán reducir su jornada laboral a cuatro horas, con carácter obligatorio.

En los casos de las personas trabajadoras que pasen a desarrollar cuatro horas de actividad del apartado anterior, la empresa sufragará el coste económico del convenio especial suscrito por cada persona trabajadora para mantener su base de cotización, cumpliéndose con la normativa vigente en cada ocasión.

Respecto a la reubicación en un puesto adecuado a las limitaciones físicas de cada persona, el Servicio Médico de Volkswagen Navarra procederá a la asignación de un puesto de trabajo, atendiendo a lo establecido en el Protocolo de Reubicaciones.

Las personas empleadas a los que se refiere este artículo también podrán acogerse al plan de salidas o prejubilaciones que se acuerde, siendo la base de cálculo la media ponderada de horas trabajadas en su vida laboral.

#### **Artículo 128. Medio ambiente.**

La empresa, a través de su área de Medio Ambiente, mantendrá previamente informada a la Comisión de Delegados/as de Prevención de aquellos aspectos relevantes en el área de gestión, así como de las campañas que se realicen en materia medioambiental. Igualmente se informará a la citada comisión del sistema de gestión medioambiental implantado en la empresa y de las modificaciones relevantes que se vayan produciendo.

El área de Medio Ambiente, con el fin de realizar una adecuada planificación y gestión de los objetivos medioambientales, estudiará las aportaciones que se le realicen desde los órganos de representación especializados, principalmente de la Comisión de Delegados/as de Prevención.

Uno de los objetivos permanentes de la empresa a través del área de Medio Ambiente es la formación continua de personas empleadas en materia medioambiental. Se informará a la Comisión de Delegados/as de Prevención de todos aquellos cursos que se impartan, tanto a nivel de personas empleadas generales, como de expertos en medio ambiente o personal directivo, con objeto de que puedan participar en ellos.

Además, se formará e informará a aquellos colectivos de personas trabajadoras que, por las características de su actividad y de los productos que manipulan, puedan incidir negativamente en el medio ambiente.

#### **Artículo 129. Formación Específica en Prevención de Riesgos.**

La empresa impartirá a todas las personas de la empresa formación en materia de prevención de riesgos laborales, en la forma, procedimiento, duración, plazos y contenidos, previstos en el Plan de Formación Anual de Volkswagen Navarra.

El mencionado Plan de Formación Anual de Volkswagen Navarra contendrá la formación prevista en el IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, adaptado a las necesidades, plazos y particularidades de Volkswagen Navarra, por lo que, con la aplicación del mismo, las partes firmantes del Convenio considerarán cumplimentado lo establecido en el citado convenio en materia de formación preventiva.

## CAPÍTULO XII.–OTRAS DISPOSICIONES

**Artículo 130. Régimen disciplinario.**

Con el fin de actualizar y homogeneizar este capítulo de faltas y sanciones con la industria navarra, ambas partes suscriben el régimen disciplinario establecido por el Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

Se adjunta su contenido íntegro, a fecha de firma de este Convenio, en el Anexo 8.

**Artículo 131. Compliance y Buen Gobierno.**

Volkswagen Navarra se compromete al fomento de una cultura ética y al establecimiento de normas de conducta y procedimientos de diligencia debida como parte inherente de su modelo de organización y de su política de cumplimiento normativo.

Los empleados/as y directivos/as deben actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia, desempeñando sus funciones profesionales con respeto a la legalidad vigente, así como al Código de Conducta de Volkswagen Navarra y demás políticas y normativas internas existentes en la Compañía para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en la organización. El incumplimiento de la normativa indicada anteriormente será susceptible de ser sancionado de conformidad con lo previsto en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo y/o del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en función de la gravedad del incumplimiento ser causa de despido disciplinario.

Las medidas disciplinarias laborales que se apliquen no agotarán todas las responsabilidades de la persona trabajadora, por lo que podrá exigirse las que legalmente corresponde en otros ámbitos, tanto penales como civiles y administrativos.

**Artículo 132. Comisión mixta interpretadora-Estabilidad social.**

Una comisión mixta integrada por seis 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 dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

Ante posibles supuestos de discrepancia sobre lo pactado en este Convenio, ambas partes convienen que, previamente a que pueda producirse anomalía laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta comisión para que emita su opinión sobre el asunto, que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborables, debiendo adoptarse el acuerdo o resolución en el plazo máximo de 7 días.

Tras lo anterior y si no existe acuerdo, se acudiría al trámite de mediación y en último caso, voluntariamente pactado por ambas partes, al arbitraje según los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre "Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales" de la Comunidad Foral de Navarra (Tribunal Laboral de Navarra).

En el caso de que se trate de la adaptación y modificación del Convenio que requiera negociación, incorporarán a la comisión todas las personas legitimadas para dicha negociación.

Las personas negociadoras del Convenio Colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia, continuando con el clima de comunicación y confianza, mediante la participación y el reconocimiento mutuo, así como continuar potenciando, tanto la Comisión de Interpretación de Convenio, como el resto de comisiones definidas en el mismo.

**Artículo 133. Reunión anual Comité Ejecutivo - Representaciones Firmantes.**

Una vez al año el Comité Ejecutivo de Volkswagen Navarra se reunirá con las representaciones firmantes del Convenio. La reunión versará sobre la evolución económica de la empresa, la situación

de la producción y de las ventas, los programas de producción, y asuntos que afecten al interés de la plantilla y al empleo. La celebración de la reunión se preverá con dos meses de antelación.

**Artículo 134. Inaplicación del Convenio y condiciones colectivas/Reforma Laboral.**

La empresa no hará uso de lo previsto en la ley en materia de descuelgue salarial o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo o modificación colectiva de condiciones de trabajo, sin que haya acuerdo previo con la mayoría de la representación social.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera.–Plan industrial e inversiones.

El proceso de conversión del sector industrial de la automoción hacia la movilidad sostenible basada en el coche eléctrico hace necesaria una transformación de Volkswagen Navarra hacia esta realidad. En esta línea y de forma innovadora, las partes apuestan nuevamente por una transformación flexible de la fábrica, de forma que sea posible convivencia y fabricación de coches eléctricos y de combustión, sirviendo esta flexibilidad como garantía adicional ante las oscilaciones del mercado.

#### –Inversiones:

Se realizarán las inversiones necesarias en instalaciones y productos durante el proceso de transformación hacia los coches eléctricos (periodo 2023/2026), para garantizar los dos lanzamientos en este último año con la capacidad productiva industrial actual. En el momento presente estas inversiones, entre las que se incluye la nueva prensa, se están ejecutando según el plan previsto para garantizar los lanzamientos en el año 2026.

#### –Productos:

Se fabricarán dos modelos eléctricos (uno marca Skoda y otro marca Volkswagen) siendo el modelo Volkswagen ID.2X de fabricación exclusiva en Pamplona.

Las fabricaciones de los dos modelos eléctricos convivirán con la fabricación simultánea de vehículos de combustión, sirviendo éstos para compensar las oscilaciones del mercado.

#### –Volumen:

La previsión actual de volumen para el periodo 2024/ 2028 es la siguiente:

VOLUMEN PLANIFICADO SEGÚN PR72 OP					
Año	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Coches</b>	256.351	215.000	200.000	350.000	350.000

De ser necesario producir más de 350.000 coches al año, conforme a esta o posteriores PRs, ambas partes acordarán las medidas de flexibilidad necesarias para atender nuevos volúmenes, hasta 390.000 coches/año, en el marco de lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

### Segunda.–Empleo.

Se garantiza la recuperación del nivel de empleo fijo en las fechas de firma del Preacuerdo, coincidiendo con los lanzamientos de los Small BEV (denominados VW ID. Cross y Skoda Epiq).

El proceso de transformación/reconversión traerá consigo necesidades de contratación de personal TAS. Una vez finalizado el proceso de transformación y como consecuencia de la finalización de los proyectos correspondientes, el personal excedente de este colectivo finalizará su relación contractual. A estos trabajadores se les tendrá en cuenta para cubrir las necesidades futuras de nuestra fábrica.

En base al compromiso adoptado, no se aplicarán despidos colectivos forzosos durante la vigencia del Convenio, quedando excluidos de esta disposición lo recogido en acuerdos específicos suscritos entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (Acuerdo ERTE y Calendario 2025 y lo recogido en el párrafo anterior).

### Tercera.–Tránsito 2024-2025-2026.

Para cumplir con los volúmenes de producción reflejados durante los años 2024 y 2025 se planificará el trabajo con dos turnos de producción completos y un tercero al 50% del volumen. Para ello se acordarán las medidas organizativas necesarias. Esta organización conlleva una menor necesidad de personal, cifrada en torno a 400 personas.

En este contexto, se acordarán las herramientas que sean necesarias, como la formación (elemento clave para la transformación), ERTE/RED y un plan de salidas.

Como reconocimiento a la plantilla, durante los tres años del tránsito se incrementará la paga de rendimiento individual en estos importes: 200 euros en 2024, 300 euros en 2025 y 400 euros en 2026. El valor del año 2026 será condicionado a la curva de lanzamiento, índice de calidad y formación.

#### **Cuarta.–Plan de salidas.**

Como consecuencia del punto anterior se realizarán planes acordados de salidas incentivadas definiendo criterios comunes para su elección, con el objetivo de mejorar el absentismo y la estructura de la plantilla.

Se mantendrán las mismas condiciones de aplicación del actual contrato de relevo manufacturero, siempre que éste se mantenga en vigor, así como el sistema de bajas voluntarias.

De no prorrogarse el contrato de relevo manufacturero, ambas partes acordarán medidas para dar prioridad de salida a los trabajadores de más edad.

Se podrá optar, durante la vigencia del presente Convenio, por la baja incentivada en las mismas condiciones económicas ya establecidas en el Acta de referencia 01/2015, de 11 de mayo de 2015, firmada entre ambas representaciones. Las personas que alcancen la edad de 60 años y medio en el primer semestre del año podrán finalizar la relación laboral en el mes en que alcancen dicha edad, mientras que quienes la cumplan en el segundo semestre abandonarán la empresa en enero del año siguiente.

#### **Quinta.–Plan de igualdad y protocolo de acoso sexual.**

En 2023, la empresa y le Representación Legal de las Personas Trabajadoras firmaron el Plan de Igualdad 2023-2026, diseñado para promover la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier forma de discriminación. Este acuerdo, vigente hasta 2026, incluye medidas concretas para garantizar la equidad en selección, formación, promoción, retribución y conciliación.

Posteriormente, el Protocolo contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo se firmó el 1 de julio de 2024, estableciendo procedimientos para prevenir y actuar ante situaciones de acoso, asegurando la confidencialidad y protección de las personas afectadas.

Ambos acuerdos están disponibles en los canales internos y supervisados por la Comisión de Igualdad.

#### **Sexta.–Tejido industrial / proveedores.**

Ambas partes son conscientes de la importancia que tiene para los costes de fabricación y la competitividad de Volkswagen Navarra la cercanía de los proveedores a la fábrica, lo que conlleva, además, el desarrollo del tejido industrial de proveedores en Navarra y la generación de riqueza en la sociedad. Como resultado del trabajo interno conjunto realizado hasta el momento y con las adjudicaciones de piezas para los coches eléctricos realizadas hasta fecha, ya se constata una tendencia positiva con respecto a la situación actual. Por ello, ambas partes seguirán trabajando conjunta e intensamente para consolidar estos resultados.

#### **Séptima.–Otros temas.**

Se desarrollarán las siguientes medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y otras relacionadas. Los acuerdos que se obtengan tendrán el alcance y eficacia que pacten los negociadores de los mismos.

##### *a) Medidas orientadas al bienestar del entorno laboral:*

Consciente de la importancia de mantener las instalaciones en condiciones de bienestar y confort que redunden en la mejora del entorno de trabajo, Volkswagen Navarra seguirá realizando durante la vigencia del X Convenio inversiones en vestuarios, salas de descanso, baños y otras

instalaciones, de tal manera que las inversiones en temas sociales vayan en consonancia con las inversiones en instalaciones y medios de fabricación. Por ello, Volkswagen Navarra se compromete a cerrar y acondicionar las salas de descanso de los talleres de Montaje Vehículo, Montaje Motor y Revisión Final durante la vigencia de X Convenio Colectivo.

*b) Viajes de trabajo:*

Cada departamento que precise que su personal se traslade a otros centros pondrá a disposición los recursos necesarios para evitar que el trabajador o trabajadora adelante de sus propios recursos.

Para lo anterior y otros temas se implementarán medidas que optimicen la gestión y la administración de los viajes de trabajo.

*c) Acuerdos de Desarrollo del VIII y IX Convenio Colectivo:*

Los Acuerdos de Desarrollo del VIII y IX Convenio Colectivo permanecerán vigentes, a no ser que se acuerde su modificación, cambio o eliminación por ambas partes.

–Tabla resumen actas de desarrollo 2014 - 2025:

ACUERDO	N.º	FECHA
Reducción voluntaria de horas de jornada	1/2014	20/02/2014
Exención turno de noche	2/2014	20/02/2014
Reducción jornada por IPT	3/2014	27/02/2014
Compra vehículos ocasión y leasing	4/2014	06/03/2014
Profesionalización colectivo MOD	5/2014	13/03/2014
Agrupación jornadas reducidas	6/2014	13/03/2014
Pago rendimiento individual	7/2014	30/06/2014
Reducción voluntaria de jornada individual	9/2014	16/10/2014
Modificación precio/hora (jornadas reducidas)	10/2014	20/11/2014
Protocolo de reubicaciones	11/2014	20/11/2014
Bajas voluntarias	01/2015	11/05/2015
Pago rendimiento individual	02/2015	17/09/2015
Acuerdo pago por rendimiento individual colectivo TAS	1/2021	11/05/2021
Guardias de Trabajo	2/2021	15/06/2021
Retribución Flexible	3/2021	24-06-2021
Jornada Flexible	5/2021	04-11-2021
Teletrabajo	1/2022	31-01-2022
Acuerdo Segundo Semestre (Calor)	4/2023	08-06-2023
Desconexión Digital	2/2024	19-03-2024
Acuerdo Ropa de Trabajo y Calzado de Seguridad.	2/2025	15/05/2025

*d) Otras mejoras sociales:*

–Mantenimiento del programa de reconocimiento a la permanencia en la empresa.

–Continuar con el compromiso de consolidar la universalización de la limpieza de la ropa de trabajo.

–Consecución de un transporte colectivo sostenible.

e) *Otros temas a desarrollar:*

–Estudio de viabilidad de un plan de pensiones para los empleados de Volkswagen Navarra.

–Implementación de la carta de relaciones laborales del grupo Volkswagen en Volkswagen Navarra.

f) *Asuntos Sociales:*

–Se introducirán aquellas modificaciones contempladas en la legislación vigente sobre conciliación tras una valoración, concreción y acuerdo entre las partes.

–Introducidas las modificaciones, ambas partes, tras el análisis de necesidades de plantilla y teniendo en cuenta la situación actual y su evolución, acordarán los pasos a dar en cuanto al empleo fijo.

## CLÁUSULA FINAL

Ha sido un referente en la negociación para ambas partes consensuar un acuerdo que velara por la competitividad de la fábrica y el bienestar de los trabajadores. Este texto, en sus diversos capítulos, consigue el doble objetivo planteado.

Con el IX Convenio Colectivo y el Acuerdo para el Tercer Modelo, se sentaron las bases para un salto cualitativo y cuantitativo en nuestra actividad, consolidando la fabricación de tres modelos y sus derivados, y fomentando el crecimiento de la producción y del empleo.

El X Convenio Colectivo reafirma nuestro compromiso con el futuro, marcando un nuevo hito en nuestra evolución. Este acuerdo no solo sienta las bases para afrontar los retos de un entorno cada vez más exigente, sino que también responde al desafío de la electrificación y nuestra transición hacia una fábrica híbrida, capaz de producir vehículos de combustión y eléctricos. Este compromiso refuerza nuestra apuesta por la innovación, la sostenibilidad y la competitividad, garantizando el desarrollo de empleo de calidad, la estabilidad para nuestra plantilla y nuestro liderazgo en la industria automotriz.

## ANEXOS

### ANEXO 1.–NUEVOS SISTEMAS DE TRABAJO (KVP Y SUGERENCIAS)

Ambas partes, conscientes de la competencia existente dentro del sector del automóvil por la supervivencia individual, consideran que el futuro de Volkswagen Navarra y sus puestos de trabajo están íntimamente ligados a la mejora de la productividad que nos hará más competitivos.

El sistema KVP y sugerencias tienen como objetivo principal la incorporación de acciones correctoras de optimización en todas las áreas de la fábrica, incidiendo fundamentalmente en conceptos como calidad del producto, ergonomía del puesto de trabajo, seguridad y salud laboral, ecología, costo de la obra en curso, superficies empleadas, consumo de energía, complejidad del producto y, en general, en todos los costes de fabricación, suprimiendo derroches en cualquier actividad desarrollada. Todo ello incidirá en una mejora de la productividad general, sin vulnerar lo pactado en Convenio Colectivo sobre actividad, coeficientes de fatiga, descansos o cualquier otro elemento que altere los derechos y obligaciones actualmente exigibles a los trabajadores en esta materia.

Para el buen desarrollo tanto de sugerencias como del KVP, es necesario, además del apoyo de la dirección, la participación de la plantilla. La dirección empleará los medios de comunicación adecuados para conseguir la divulgación de estos sistemas entre la plantilla.

Los objetivos establecidos por el sistema KVP y sugerencias deberán contribuir al mantenimiento y mejora del empleo y al aseguramiento de los proyectos de futuro.

Con carácter mensual se informará a la Comisión de Productividad de los KVP2 previstos. Asimismo, ésta podrá asistir al desarrollo del workshop cuando lo estime oportuno o sea solicitada su presencia por parte de los trabajadores participantes.

La representación de los trabajadores será convocada a las presentaciones de resultados y conclusiones de los workshops y sugerencias.

Sobre la evolución de la implementación de resultados de workshops y sugerencias, ambas partes se comprometen a realizar un análisis con frecuencia semestral que facilite la corrección de posibles desviaciones o discrepancias.

Con el fin de promocionar y animar la presentación de sugerencias, se estudiará de inmediato un reparto de beneficios entre el proponente, el colectivo de personal de convenio y la empresa.

En el campo de sugerencias, se entregará puntualmente a la Comisión de Productividad toda la información que se maneja mensualmente por la que se puede seguir la evolución del sistema.

Si la aplicación de KVP y sugerencias eventualmente conllevaran algún excedente de personal, deberá solucionarse con medidas de empleo mediante recuperación de elaboraciones enviadas al exterior, aumentos de producción y otras, previo pacto con la representación social.

### ANEXO 2.–DEFINICIÓN DE OTRAS PROFESIONES

#### 1) *Operador/a de terminal:*

Es el operario de MOD de nivel 5 que, a través de un terminal industrial instalado en la línea de fabricación y de acuerdo con las indicaciones del manual de operaciones, transmite informaciones, solicitadas por el ordenador, sobre el avance de la producción. También realizará cargas de trabajo del proceso productivo para saturar su jornada laboral.

## 2) *Agentes de siniestros industriales:*

Es la persona de mano de obra indirecta perteneciente al nivel 7 que, bajo la supervisión de un encargado/a o de su jefatura, realiza las actividades de prevención e intervención contra incendios y otros siniestros industriales, y controla en su turno un grupo de bomberos.

## 3) *Conductor de máquinas e Instalaciones:*

Es la persona de MOD perteneciente al nivel 6 que, bajo la supervisión de su mando directo, participa directamente en el proceso productivo, en funciones de producción directa, obteniendo la producción asignada con los índices de calidad establecidos, realizando en su grupo de trabajo las actividades de preparación, conducción y mantenimiento básico de las máquinas e instalaciones.

## 4) *Auxiliar de producción:*

(Acuerdo de la Comisión Calificadora de Puestos de Trabajo 06/2014)

Es la persona de nivel 6 que realiza funciones de mando durante el proceso de formación/ desarrollo del concepto Führungslizenz (licencia de mando) y cuyas funciones principales serán:

–Participar directamente en el proceso productivo conforme a las indicaciones de la pauta de trabajo y atender las necesidades del proceso productivo bajo la coordinación de su responsable de zona o turno, al objeto de obtener la producción y los índices de calidad establecidos, y su optimización.

–Conocer el proceso productivo del taller y específicamente los procedimientos de su zona de trabajo y los defectos que afectan al proceso.

–Trasladar a sus superiores las incidencias en el proceso que observe en las operaciones que se realizan en la zona y, en caso de necesidad, informar a los y las trabajadores/as de dicha zona de los defectos que se estén produciendo y las medidas a tomar para resolverlos.

## ANEXO 3.–CUELLOS DE BOTELLA

1) Para atender las necesidades generadas por posibles “cuellos de botella” afectantes a determinadas elaboraciones, se aplicarán las medidas señaladas en este anexo.

2) Entre las elaboraciones comprendidas en el apartado anterior, se incluye la integración de producción inacabada (acabado de coches incompletos) por irregularidades o anomalías de la fabricación o de los aprovisionamientos.

3) Las personas designadas por la empresa para trabajar en sábados, domingos disfrutarán de un día de descanso por cada día festivo trabajado. La misma consideración tendrán en los desplazamientos con pernocta las horas entre semana por encima de la jornada. La fiesta compensatoria se disfrutará en la misma semana o en la siguiente a la del festivo trabajado, de acuerdo con las jefaturas respectivas.

La compensación económica abonable será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 la cuantía bruta siguiente:

ANEXO 3	IMPORTE (euros/día)
1A	107,88
1B	124,83
4	149,64
5	159,18
6	168,69

ANEXO 3	IMPORTE (euros/día)
7	178,21
8	182,99
9	187,76
10	192,55
11	197,35

La compensación fijada absorbe y sustituye al plus de festivos previsto en el artículo 83 del Convenio Colectivo.

## ANEXO 4.–PRODUCCIÓN ADICIONAL EN FESTIVOS

### Artículo 1.

1) La dirección podrá establecer con carácter obligatorio turnos de trabajo en sábados para producción principal, sin requerir el consentimiento de la representación social, con los siguientes límites:

Hasta un máximo de 30 sábados al año, a razón de un turno de mañana por sábado y de diez sábados por cada turno de personas trabajadoras, respetando la limitación prevista en la norma 3.<sup>a</sup> del artículo 7.

En el establecimiento del calendario anual de sábados obligatorios se conjugará el programa operativo, así como la plantilla necesaria para el mismo, en relación con la capacidad de las instalaciones.

El corredor de sábados servirá para:

- a) Disfrutar los días de compensación de los sábados previstos trabajar en el año.
- b) Ajustar las posibles diferencias entre los grupos del corredor de vacaciones.
- c) Ajustar las posibles diferencias entre los días del corredor de sábados del año anterior y los sábados trabajados realmente el año anterior (máximo 1 día).

El primer turno del corredor de sábados será el último del corredor de vacaciones.

Durante el corredor de vacaciones, así como en los meses de julio y agosto y en los sábados que caigan entre algún puente, no habrá sábados obligatorios y se seguirá el criterio de la voluntariedad.

Sin perjuicio de que preavisando con dos semanas de antelación se puedan trabajar los sábados obligatorios desde el primer día del año, la duración exacta de cada grupo del corredor de sábados se definirá antes del 31 de mayo de cada año. Los sábados que se trabajen antes de redactarse este calendario serán de los del grupo de sábados obligatorios.

2) La dirección podrá establecer otros turnos de trabajo en sábados con aquellos trabajadores que voluntariamente los acepten.

Previamente, con una antelación mínima de una semana, la empresa convocará a la representación social para informarle sobre los siguientes extremos, facilitándole la necesaria documentación:

- a) Causas de la necesidad.
- b) Número y distribución de las personas trabajadoras afectadas.
- c) Fechas en que se ha de trabajar.

3) La empresa no podrá hacer uso de los turnos de trabajo en sábados para ninguna de las finalidades siguientes:

- a) Para recuperar producción perdida por causa de conflictos colectivos legales.
- b) Para compensar la producción perdida en otros centros del Grupo Volkswagen por causa de conflictos colectivos legales.

### **Artículo 2.**

1) Las personas que con carácter obligatorio trabajen los sábados señalados en el número 1 del precedente artículo 1, disfrutarán necesariamente de descanso compensatorio en las fechas que se fijarán conforme a lo previsto en el artículo 4 de este Convenio para el descanso por jornada industrial, individualmente o por grupos, fuera del período señalado en el artículo 11, y dentro del corredor de sábados, salvo que se acuerde otra cosa. No obstante, la incapacidad temporal no impedirá su disfrute en el grupo de descanso por sábados que el mando le asigne.

2) Por cada sábado trabajado compensado con descanso percibirán la cantidad señalada en la tabla del punto 4.

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo estudiarán la posibilidad de que algún día del descanso compensatorio previsto en este anexo se disfrute a libre elección de la persona trabajadora. Dicho disfrute se fijará mediante acuerdo entre la persona trabajadora y su jefatura.

3) Las personas que con carácter voluntario trabajen en los sábados indicados en el número 2 del precedente artículo 1 cobrarán las horas que trabajen, pudiendo, no obstante, exigir que esta retribución se sustituya y compense con días equivalentes de descanso retribuido, más la cantidad señalada en la tabla del punto 4.

Adicionalmente a las opciones señaladas en este apartado, se podrá elegir la devolución de dos días de bolsa por cada sábado trabajado (sin pluses presenciales) o todo a disfrutar, por lo cual un sábado voluntario trabajado equivaldrá a 1,75 días a favor de la persona trabajadora.

Los descansos compensatorios de los sábados trabajados de manera voluntaria se disfrutarán en el semestre natural siguiente, fijándose la fecha de acuerdo con las jefaturas correspondientes.

4) La tabla retributiva por la que se regirán las retribuciones indicadas en los dos puntos anteriores será la siguiente, desde 1 de enero de hasta 31 de diciembre de 2025.

<b>ANEXO 4</b>	<b>IMPORTE (euros/día)</b>
1A	107,88
1B	124,83
4	149,64
5	159,18
6	168,69
7	178,21
8	182,99
9	187,76
10	192,55
11	197,35

Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

Los abonos pactados absorben y sustituyen al plus de festivos previsto en el artículo 83 del Convenio Colectivo y son incompatibles con la compensación prevista en el anexo 3.

### Artículo 3.

Estos acuerdos no son de aplicación a las personas trabajadoras aludidas en el artículo 83 del Convenio cuyas condiciones se regirán por la normativa prevista para ellos en dicho artículo del Convenio Colectivo.

## ANEXO 5.–MÓDULOS DE ARRANQUE

Para poner en disposición la fábrica para inicios y finales de periodos de producción, será necesaria la ayuda de personal de producción, para lo que se establecerán módulos de arranque/parada/estabilidad del proceso productivo con las siguientes modalidades:

1. Alargar, en los períodos señalados, la jornada habitual en el turno correspondiente colindante al módulo deseado.
2. Adelantar y/o retrasar parte del turno correspondiente colindante al módulo deseado.
3. Organizar turnos de ocho horas con calendario preestablecido, un turno antes y/o un turno después del período productivo.

Se establecerán unos calendarios a los cuales se adaptará el personal afectado por estos módulos. La elaboración de dichos calendarios se llevará a cabo por la empresa.

Las jornadas acumuladas por los trabajadores en estos módulos serán disfrutadas de mutuo acuerdo con la jefatura, para lo que se incrementará la plantilla en la cantidad, especialidad y nivel suficiente para su cobertura. La retribución por este servicio es la que resulta de la aplicación del anexo 3.

Para cubrir las necesidades previstas se pedirá personal voluntario en cantidad, especialidad y nivel. De no existir personal voluntario, la empresa designará de forma rotatoria al personal que cumpla con los requisitos de nivel y especialidad necesarios, incluyéndolos en los calendarios establecidos.

La aplicación de dichos módulos no supondrá realizar actividad productiva ordinaria y contribuirá a la eliminación de horas extras.

La organización necesaria para el desarrollo de estos módulos se encuentra recogida en la tabla adjunta.

Las modificaciones organizativas definitivas correspondientes a estos módulos se acordarán en la comisión específica designada a tal efecto.

### *Actividades de puesta en marcha previas/posteriores al arranque/parada de los periodos de producción*

–Aplicación:

NAVE	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
Chapistería	Vaciado a final del turno de semana de instalaciones concretas de Chapistería para preparar las tareas de fin de semana	1 trabajador/a x 2 horas (alargar jornada)
	Puesta en marcha y llenado de instalaciones afectadas por trabajos el fin de semana. Alargar, en los períodos señalados, la jornada habitual en el turno correspondiente colindante al turno de fin de semana	10 trabajadores/as x 2 horas (alargar jornada)

NAVE	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	
Montaje	Preparar el Fahrwerk para el arranque de la línea	8 trabajadores/as x 0,5 hora (adelantar turno)	
Revisión Final	Llenar la prueba de lluvia para preparar el arranque de la línea	1 trabajador/a x 1 h (adelantar horario)	
Pintura	Vaciado instalación cera al final turno para preparar para limpieza	4 trabajadores/as x 0,5h (alargar jornada)	1 conductor/a 3 MOD
	Vaciar la instalación de cabinas al final del turno para preparar para limpieza	8 trabajadores/as x 1 hora (alargar jornada)	4 conductores/as 4 pintores/as
	Vaciado instalación TTS/KTL al final turno producción fin de semana	4 trabajadores/as x 2 horas (alargar jornada)	4 MOD
	Puesta en marcha de la instalación TTS/KTL de masillas para preparar el arranque de la línea	2 trabajadores/as x 2 horas (alargar jornada)	2 MOD
	Puesta en marcha de la línea de masillas para preparar el arranque de la línea	5 trabajadores/as x 8 horas (turno de arranque) Calendario semanal	2 conductores/as 2 MOD 1 mando
	Puesta en marcha de la instalación de cera para preparar el arranque de la línea	2 trabajadores/as x 8 horas (turno de arranque) Calendario semanal	1 conductor/a 1 MOD
	Puesta en marcha de la cabina para preparar el arranque de la línea	19 trabajadores/as x 8 horas (turno de arranque) Calendario semanal	4 conductores/as 2 pintores/as 8 pulid./lij. 1 chapista. 1 cambio piezas 1 mando 2 retocadores/as
	Solape entre turno en KTL (pinza y despinzado)	2 trabajadores/as x 15 min (alargar jornada día)	2 MOD

## ANEXO 6.–ROTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El acuerdo sobre rotaciones de puestos de trabajo queda establecido sobre los siguientes principios y reglas de funcionamiento:

**Definición:** Intercambio de puesto de trabajo cada intervalo de tiempo establecido.

**Objetivo:** Contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

**Finalidad:**

- 1) Prevención de lesiones por trabajos repetitivos, aliviando el esfuerzo postural de grupos musculares por otro que requiera distinta sollicitación.
- 2) Conocimiento más profundo del proceso productivo en base al desarrollo de diversas tareas.
- 3) Potenciar la integración del trabajador en su ámbito de trabajo.
- 4) Aliviar la monotonía del trabajo paliando el cansancio psicológico producido por procesos secuenciales cortos.

*Premisas para la rotación de los puestos de trabajo:*

- a) No afectará a la calidad ni a la trazabilidad, estableciendo los controles pertinentes de identificación, seguimiento y cualificación del personal.

- b) La rotación se establecerá prioritariamente en función de un análisis ergonómico de cada uno de los puestos. La organización corresponderá al mando de la zona.
- c) La organización de las rotaciones podrá ser modificada por la jefatura de taller, previa notificación a la representación social, atendiendo a criterios puntuales de calidad y/o disponibilidad de personal.
- d) El ámbito de aplicación será el área de responsabilidad del mando del grupo, que a su vez podrá estar dividida en zonas de rotación específicas y siempre entre puestos del mismo nivel.
- e) El período de rotación será de un turno completo o parcial por persona coincidiendo siempre con alguna de las pausas.
- f) La rotación no alterará ni interrumpirá el proceso de fabricación ni el desarrollo del mismo.
- g) Se establecerá una tabla de cualificación para rotación donde figuren las tareas para las que esté capacitada cada persona y por área de mando.
- h) El mínimo aconsejable de cargas a rotar será de 2 a 4 puestos.
- i) Se documentará sobre Lay-Out las zonas de rotación. Los talleres tendrán un catálogo donde estén identificados los puestos de rápido aprendizaje.
- j) La rotación específica de las personas trabajadoras con algún tipo de limitación reconocida la establecerá el Servicio Médico.
- k) En períodos especiales se podrá adecuar el plan de rotación. Estos se corresponden con períodos de cambios de carga y corredor de vacaciones (las personas que integren este último rotarán un máximo de 2 cargas).

Las rotaciones se definirán sin perjuicio del establecimiento de medidas técnicas de mejora de las condiciones ergonómicas del puesto.

Dicho sistema de rotaciones no supondrá, en ningún caso, ascensos de nivel profesional o reclasificación, atendiendo dicha rotación únicamente a los objetivos, premisas y finalidad expuestas en dicho capítulo.

Para realizar una aplicación, desarrollo y seguimiento de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión Mixta Paritaria que estará compuesta por miembros de la Comisión de Productividad, de Seguridad y Salud Laboral y por las jefaturas de los distintos talleres y servicios técnicos de la empresa. Por razones de operatividad, dicha comisión tendrá un número máximo de 12 miembros.

La comisión citada en el párrafo anterior analizará con detenimiento las cuestiones derivadas de las cargas, mix (acordeón) y secuenciación, así como el incremento de los coeficientes de fatiga en aquellas cargas con problemas ergonómicos sin solución técnica y la compatibilización de instalaciones alternativas.

## ANEXO 7.–DESPLAZAMIENTOS POR CALOR

La dirección de la empresa podrá establecer que, determinadas instalaciones y puestos de trabajo de los Talleres de Chapistería y Prensas, puedan permanecer trabajando cuando la temperatura en los mismos exceda de 28°C.

Los puestos en los que la empresa podrá establecer un sistema de rotación, mediante relevos, son los siguientes:

–Prensas: Cargadores.

–Chapistería: Puestos de la denominada espina dorsal y que son los siguientes:

- GEO1 y completación de Autobastidor 1.

- GEO2 y completación de Autobastidor 2.
- Mascarones 1, 2 y 3.

La rotación podrá iniciarse a los 40' de situarse la temperatura por encima de 28 °C.

Ningún trabajador estará más de una hora seguida trabajando por encima de 28 °C.

## ANEXO 8.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE

*(Se adjunta el contenido íntegro de los artículos 54 al 61 del Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra).*

### **(ARTÍCULO 54. Principios ordenadores).**

Las presentes Normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

### **(ARTÍCULO 55. Criterios generales).**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 61, Procedimiento de Actuación en Situaciones de Acoso, del presente convenio.

### **(ARTÍCULO 56. Faltas leves).**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

**(ARTÍCULO 57. Faltas graves).**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos

en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### **(ARTÍCULO 58. Faltas muy graves).**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### **(ARTÍCULO 59. Sanciones).**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

–Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

–Despido.

**(ARTÍCULO 60. Prescripción).**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

–Faltas leves: diez días.

–Faltas graves: veinte días.

–Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**(ARTÍCULO 61. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso).**

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Leído el texto del X Convenio Colectivo de Volkswagen Navarra y hallado conforme, es firmado por los Representantes de la Dirección de la Empresa y de las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO., en Pamplona, a 16 de octubre de 2025.

Por la Dirección de la Empresa:

Señor Strahmann.

Señor Galindo Parejo.

Señor Lázaro Ciaurriz.

Señor Zorrilla Ruiz.

Señor Palacios Sureda.

Señor Urdiain Torres.

Señor Urabayen Zubillaga.

Señor Escorza Vitoria.

Señor Rodríguez Funes.

Señor Mendivil Landa.

Señor Aguirre Sarratea.

Señor San Miguel San Martín.

Por UGT:

Señor Morales Vidarte.

Señor Bonel García.

Señora Alfaro Iradiel.

Por CC.OO.:

Señor Zalduendo Arroniz.

Señor Huergo Morga.

Señor Barea Rodrigo.