

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13458** *Resolución de 11 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Volkswagen-Audi España, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Volkswagen-Audi España, S.A. (código de convenio n.º 90102012012014) que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2014 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por la sección sindical de UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 11 de diciembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO VOLKSWAGEN-AUDI ESPAÑA, S.A.

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio Colectivo se acuerda entre la representación de la empresa Volkswagen-Audi España, S.A. y la Sección Sindical de UGT en Volkswagen-Audi España, S.A. en virtud de la proporción que ostenta en el Comité de Empresa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Regula las prestaciones de servicios de naturaleza laboral realizadas por los trabajadores por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización, dirección, disposición y dependencia de la Empresa.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de Volkswagen-Audi España en el territorio nacional y a todo el personal y a todos aquellos otros trabajadores que ubicados en otros centros de trabajo sin unidad de negociación

específica, se adhieran en el futuro o hayan venido adhiriéndose personalmente desde el I Convenio Colectivo, en el marco de procedimientos autónomos impulsados con el fin de homogeneizar los compromisos de prestar y recibir pactados en la empresa.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

Afecta a los trabajadores que bajo la dependencia directa de la Empresa prestan funciones incluidas en el sistema de clasificación profesional del presente Convenio Colectivo.

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

#### Artículo 5. *Duración y vigencia.*

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2017.

Finalizada su duración el 31 de Diciembre de 2017, se prorrogará de un año a otro por tática reconducción, salvo denuncia de alguna de las partes firmantes.

#### Artículo 6. *Mantenimiento de puestos de trabajo.*

El presente acuerdo garantiza el mantenimiento de los puestos de trabajo fijo de Volkswagen-Audi España, S.A. durante la vigencia del I Convenio Colectivo, siempre que la Empresa obtenga beneficios antes de impuestos y siempre y cuando se mantenga su nivel de ingresos».

En caso de que existan importantes fluctuaciones en los beneficios, ya sean de crecimiento o de disminución, se estudiará la necesidad de redimensionar la estructura de la organización para responder a dichas fluctuaciones.

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

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

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

#### Artículo 8. *Comisión paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio colectivo.

A instancia de alguna de las partes, será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este convenio colectivo. Concretamente, será competente para conocer de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez reunida la comisión, tendrá un plazo de quince días para emitir la resolución en caso de llegar a un acuerdo o de un documento de no acuerdo, con carácter previo a cualquier órgano administrativo o jurisdiccional.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de arbitraje ante el organismo correspondiente. En todo caso la comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

Proteger, fomentar y priorizar el plan de previsión social empresarial instaurado en el presente Convenio como política de compensación de la Empresa y como instrumento indispensable en el aseguramiento de una jubilación complementaria a la fijada en el régimen general de la seguridad social.

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

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

#### Artículo 9. *Equilibrio interno del Convenio.*

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

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

#### Artículo 10. *Adhesión a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido al respecto en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### **Organización del trabajo, sistema de clasificación, ingresos, promociones, coberura de vacantes y desarrollo profesional**

#### Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa en los términos previstos en el artículo 20 del TRLET en el presente Convenio Colectivo y en la Carta de Relaciones Laborales.

#### Artículo 12. *Estructura de la plantilla.*

Durante el último trimestre de cada año se dará a conocer a la representación social la plantilla planificada para cada área para el inicio del año siguiente, detallándose el número de trabajadores y haciéndose constar su grupo profesional.

#### Artículo 13. *Sistema de Clasificación Profesional.*

##### 13.1 Principios Generales:

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral.

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

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

Los trabajadores serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales que desarrollan o sea necesario desarrollar en cada momento en el seno de la Empresa y a las normas que se establecen en el presente sistema de clasificación profesional, siendo el instrumento conforme al cual aquéllas deben ser definidas.

El instrumento a través del cual quedará fijado el conjunto de funciones o especialidades funcionales que determinan la adscripción a un Grupo Profesional será la Descripción de Puesto de Trabajo, valorada por el Departamento de RR.HH, según las instrucciones y metodología estandarizada por el área de organización del grupo-KSOO.

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

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

##### Grupos Profesionales no pertenecientes al Management:

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

Abarca los Gradings Profesionales del 9 al 20.

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

Abarca los Gradings Profesionales del 21 al 25.

##### Grupos Profesionales pertenecientes al Management:

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

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

Grupo Profesional TMK (Top Management Circle): Personal de Alta Dirección. Abarca los Grados Profesionales del 35 al 36.

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

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

Atraer el mejor talento profesional en un entorno de máxima competencia en el sector en el que desarrolla su actividad.

Garantizar la estabilidad laboral asegurando una gestión de costes sostenible.

Desarrollar las competencias y habilidades profesionales necesarias para el logro de los objetivos empresariales

Fomentar la flexibilidad organizacional que permita la adaptación de la estructura a un mercado en permanente evolución.

### 13.2.2 Proceso de Cobertura de Vacantes.

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

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

En la publicación de vacantes constarán las siguientes características:

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

Comunicación a la plantilla del resultado del proceso de cobertura de la vacante.

En el marco de colaboración con diferentes NSC se procederá a la publicación de aquellas Vacantes Internacionales recibidas con la finalidad de contribuir a la promoción de experiencias laborales internacionales.

### Artículo 14. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos Profesionales OMK, MK y Tarif Plus: Seis meses.

Grupo Profesional Tarif: Tres meses.

La duración del período de prueba deberá constar expresamente en los contratos de trabajo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores se consolidarán como parte integrante de la plantilla conservando todos los derechos inherentes a su Contrato de Trabajo y la Convenio colectivo.

## Artículo 15. *Formación profesional.*

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

Fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores en el marco de la sociedad del conocimiento.

Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la Empresa

Facilitar la adaptación a los cambios motivados por las nuevas formas de organización del trabajo, así como por los procesos de innovación tecnológica o evolución del mercado.

Contribuir a propiciar la innovación en la actividad comercial y de servicios desarrollada por la Empresa.

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

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

## Artículo 16. *Movilidad funcional.*

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

## Artículo 17. *Promociones/desarrollo profesional.*

Con el objetivo de gestionar tanto las necesidades de gestión de la empresa así como las expectativas de desarrollo profesional de los trabajadores, las partes ratifican la implantación del sistema de desarrollo de carrera en la empresa «Ideal Career» que, por un lado, asegura la consolidación y capitalización de los conocimientos y la experiencia de los trabajadores, y por otro, permite un acceso programado a puestos de trabajo más cualificados.

El sistema de desarrollo de carrera «Ideal Career» se basa en la consolidación del desempeño durante un mínimo de dos años, en el desarrollo profesional, el mérito profesional (créditos) y la superación de las evaluaciones oportunas («Assessments»).

Dicho sistema, con la debida participación de los representantes de los trabajadores, determina a su vez, los criterios y períodos de promoción en la empresa, contribuyendo a la transparencia en la gestión del desarrollo profesional de las personas.

## Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

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

## Artículo 19. *Bajas voluntarias.*

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la Empresa deberán comunicarlo por escrito con un plazo de preaviso de un mes para los puestos de trabajo comprendidos en el Grupo Profesional Tarif y de dos meses para los puestos de trabajo comprendidos en los Grupos Profesionales TMK, OMK, MK y Tarif Plus.

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



## CAPÍTULO TERCERO

**Condiciones económicas y sistema de previsión social**Artículo 20. *Estructura salarial.*

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

El Sistema comprende 25 (veinticinco) niveles salariales agrupados en 5 (cinco) Grupos Profesionales. Cada Nivel Salarial tiene asignada una Banda Salarial, existiendo un grado de superposición entre las diferentes bandas, a fin de permitir una progresión salarial gradual coincidente con una evolución de la experiencia y madurez profesional del trabajador.

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

Las partes se comprometen a centrar sus esfuerzos en minimizar la brecha que exista entre el salario de los trabajadores y los valores medios de las bandas de tal forma de reducir paulatinamente dicha brecha.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo y estarán constituidas por el salario, el complemento de previsión (tanto como aportación al Plan de Previsión Social como monetario), la ayuda escolar, el plus festivo y los capitales del seguro de vida.

En el Anexo 01 se detallan los valores de las bandas salariales para los diferentes Niveles Salariales de los Grupos Profesionales Tarif y Tarif Plus.

Artículo 21. *Política salarial para nuevas incorporaciones.*

Siempre que el perfil del candidato externo lo permita, la política salarial de las nuevas incorporaciones seguirá las premisas establecidas en el Anexo 02 del presente Convenio.

Las ofertas salariales para candidatos externos a vacantes de los Grupos Profesionales Tarif Plus, MK y OMK se realizarán de acuerdo con la Estructura Salarial y Sistema de Bandas Salariales definida por la empresa y en función del perfil de los candidatos.

Artículo 22. *Retribución Variable.*

Se perfecciona el sistema de Retribución Variable (Incentivo de Compañía) para el personal perteneciente al Grupo Profesional Tarif, con el objetivo de:

Disponer de una herramienta que facilite el establecimiento y posterior evaluación de la Dirección Por Objetivos, que contribuya a orientar a los trabajadores al logro de objetivos específicos de negocio.

Incrementar la motivación, reconociendo el mejor desempeño contributivo.

Será requisito previo y condicionante para su devengo, la superación de los volúmenes (ventas a clientes) y la consecución del beneficio antes de impuestos del presupuesto anual de la compañía.

La empresa determinará una cantidad global que se distribuirá entre el personal convenio en base a criterios objetivos. Con carácter general, estará en disposición de recibir retribución variable quién haya participado activamente en el ejercicio anual, proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

Los objetivos individuales serán determinados en el marco de la Entrevista Integral, o en el momento de la incorporación al puesto de trabajo, en caso de cambios de puesto de trabajo/incorporaciones que sucedan durante el año. Las nuevas incorporaciones que

tengan una antigüedad menor a un año, cobrarán la retribución variable proporcionalmente al tiempo trabajado, y en función del logro de sus objetivos individuales, según se especifica en el artículo 22.1 del presente Convenio.

Las nuevas incorporaciones que tengan una antigüedad menor a un trimestre, cobrarán la retribución variable proporcionalmente al tiempo trabajado, independientemente del logro de los objetivos que pudieran tener.

En el caso de cambio de puesto de trabajo, si lleva en el nuevo puesto menos de un trimestre se mantendrán los objetivos del puesto anterior.

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

#### Artículo 22.1 *Composición de la Retribución Variable.*

La Retribución Variable (Incentivo de Compañía) para el personal perteneciente al Grupo Profesional Tarif estará compuesta por dos conceptos:

Por una parte, en Personal Performance Bonus (PPB), a través del que se valorará la contribución individual de cada trabajador en el logro de sus objetivos individuales

Por otra parte, el Company Bonus (CB), a través del que se valorará la consecución de los resultados de la compañía.

Las partes acuerdan que valores de base de ambos conceptos para el período 2014-2017 serán los siguientes:

Año 2014 (devengada en 2013): Una base total de 2.800 EUR compuesta por una base de 1.400 EUR en concepto de Company Bonus y una base de 1.400 EUR en concepto PPB.

Año 2015 (devengada en 2014): Una base total de 3.200 EUR compuesta por una base de 1.600 EUR en concepto de Company Bonus y una base de 1.600 EUR en concepto PPB.

Año 2016 (devengada en 2015): Una base total de 3.400 EUR compuesta por una base de 1.700 EUR en concepto de Company Bonus y una base de 1.700 EUR en concepto PPB.

Año 2017 (devengada en 2016): Una base total de 3.600 EUR compuesta por una base de 1.800 EUR en concepto de Company Bonus y una base de 1.800 EUR en concepto PPB.

Dichos importes son valores de base que anualmente, a efectos del cálculo de la retribución variable a percibir, serán ponderados según los siguientes criterios:

El PPB, según la consecución de los objetivos individuales por parte de cada trabajador

El CB, será multiplicado cada año por el mismo índice que se utiliza para el cálculo de la retribución variable del Management y personal Tarif Plus, y que en la fecha del presente Convenio está correlacionado con los resultados de la marca Volkswagen del Grupo Volkswagen AG.

De tal forma, el importe final a percibir por cada trabajador será individual y podrá ser superior o inferior de las bases definidas en el presente convenio.

A fin de asegurar un nivel mínimo de retribución variable en los dos primeros años de vigencia del I Convenio, para los años 2014 y 2015, se garantizará un factor multiplicador mínimo de 1.7 para el cálculo del pago del Company Bonus (CB).

#### Artículo 23. *Plan de Previsión Social Empresarial.*

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



23.1.1 Régimen de aportación al PPSE del complemento de previsión para los trabajadores/as que hayan ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2007:

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

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

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

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

23.1.2 Régimen de aportación al PPSE del complemento de previsión para los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 2007.

Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 2007 percibirán únicamente el complemento de previsión como aportación al PPSE.

23.1.3 Régimen común de aportación al PPSE del complemento de previsión a partir de 1.1.2010.

Con independencia de la fecha de incorporación a la Empresa, los trienios que se consoliden con posterioridad a 31 de Diciembre de 2009 se percibirán por todos los trabajadores/as de la plantilla como aportación al Plan de Previsión Social Empresarial.

Las aportaciones del complemento de previsión, tanto como retribución dineraria como aportación al PPSE, que se devenguen en virtud de este artículo, se conformarán en 14 mensualidades y seguirán el régimen de revisión previsto en el artículo 25. En el Anexo 03 se detallan los valores acordados para el complemento de previsión social

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

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa realizará una aportación al Plan de Previsión Social Empresarial consistente en un 1,25% de la Retribución fija prevista en el Budget del ejercicio.

En el año 2015, la aportación al Plan de Previsión Social Empresarial será de 1,50%.

En el año 2016, la aportación al Plan de Previsión Social Empresarial será de 1,75%.

En el año 2017, la aportación al Plan de Previsión Social Empresarial será de 2,0%.

23.3 Aportaciones del sueldo individual de los trabajadores/as al PPSE.

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

23.4 Las aportaciones al PPSE reguladas en los apartados 20.1 y 20.2 se realizarán por la Empresa a la entidad aseguradora de forma mensual; con el fin de que los futuros movimientos por altas y bajas en el PPSE no requieran actualizaciones respecto períodos pasados o futuros.

Las aportaciones al PPSE reguladas en los apartados 20.3 y 20.4 se realizarán en virtud de lo dispuesto por el Comité de Empresa y por el trabajador.

23.5 Límites de las aportaciones:

El Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero,

establece, en esta materia, el límite de las aportaciones y el cómputo del límite al Plan de Previsión Social Empresarial.

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

#### 23.6 Período de Carencia.

La empresa podrá establecer un período de carencia al PPSE para las nuevas incorporaciones, sin que esto implique una pérdida de las aportaciones.

#### Artículo 24. *Ayuda Escolar.*

Se establece una ayuda escolar mensual de 12.36 euros por hijo a cargo desde los 3 años hasta los 16 años de edad.

El régimen de revisión de la ayuda escolar será el previsto en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

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

En el supuesto de que padre y madre sean trabajadores de Volkswagen-Audi España S.A., sólo se generará el derecho a favor de uno de los cónyuges. Los cónyuges deberán decidir quien recibe la ayuda escolar.

La ayuda escolar se abonará por cursos completos durante 10 meses, cuyo inicio se establece el 1 de septiembre.

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

#### Artículo 25. *Plus festivo.*

Cuando un trabajador/a perteneciente al Grupo Profesional Tarif deba trabajar en días festivos por necesidades de la Empresa, percibirá un plus festivo por cada día festivo trabajado y disfrutará un día de descanso adicional.

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

Si se trabajara un período inferior a las 8,75 horas se devengará el plus festivo y el descanso adicional proporcionalmente al tiempo trabajado.

El régimen de revisión del plus festivo será el previsto en el artículo 27 del presente Convenio.

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

El abono de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria siendo el período de pago mensual. Consecuencia de ello, la distribución del salario anual se hará en doce mensualidades más dos gratificaciones extraordinarias en Junio y Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias consisten cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario mínimo garantizado y se devengan por semestres.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2014 conserven el pago de salario a través de 12 mensualidades más 4 gratificaciones extraordinarias, y que hasta ahora mantenían dicha distribución de su salario, a partir del 1 de enero de 2015 pasarán a tener una distribución de su salario en doce mensualidades más dos gratificaciones extraordinarias en Junio y Diciembre.

Dicho cambio está motivado en la necesidad de ganar eficiencias en el proceso de procesamiento y programación de la nómina.

Sin embargo, a fin de facilitar la progresiva adecuación de la economía familiar a la nueva modalidad de cobro, durante el año 2015 la empresa pondrá a disposición de las personas afectadas, sendos anticipos salariales en los meses de Marzo y Septiembre.

Artículo 27. *Revisiones salariales para los años 2014, 2015, 2016 y 2017.*

27.1 Revisiones salariales para el Grupo Profesional Tarif y Tarif Plus:

Para el año 2014: 0 % + pago único anual de hasta 250 € en base a una mejora en los resultados del negocio según la tabla del Anexo 04

Para el año 2015: 0 % + pago único anual de hasta 250 € en base a una mejora en los resultados del negocio según la tabla del Anexo 04

Para el año 2016: 1,5 % + adicional entre 0 % y 1 % en base a resultados del negocio según la tabla del Anexo 04

Para el año 2017: 2,00 % + adicional entre 0 % y 1 % en base a resultados del negocio según la tabla del Anexo 04

Los conceptos afectados por las revisiones son:

El Salario.

El complemento de previsión.

La ayuda escolar.

El plus festivo.

Los capitales del seguro de vida.

Artículo 27 bis. *Procedimiento de revisión salarial.*

27 bis.1 Con efectos 1 de Enero de cada año de vigencia del Convenio Colectivo, se procederá a la revisión salarial en los términos y sobre los conceptos dispuestos en el artículo anterior.

27 bis.2 En el supuesto de que en los ejercicios anuales de 2014 y 2015 existiesen en las cuentas anuales de la empresa, beneficios antes de impuestos, se procederá a abonar en concepto de atrasos salariales el importe equivalente al IPC nacional real del año anterior (período Enero-Diciembre), respecto al salario. Para ello se tomarán los salarios fijados a Enero de cada año y los índices oficiales mensuales de IPC nacional, período Enero - Diciembre. Teniéndose en cuenta tanto los datos mensuales positivos como negativos.

El abono de dichos atrasos se realizará en 2015 y 2016, en la nómina posterior a la fecha en que se conozcan los datos necesarios para su cálculo.

Los atrasos salariales no se consolidarán en el salario de los trabajadores.

27 bis.3 El pago único anual de los años 2014 y 2015 al que se hace referencia en el artículo 25.1 se calculará a año vencido y se abonará conjuntamente con los atrasos salariales. Asimismo, el adicional entre 0% y 1% al que se hace referencia en el artículo 25.1 para los años 2016 y 2017, igualmente se calculará a año vencido y se abonará a comienzos de 2017 y 2018 respectivamente.

27 bis.4 El Anexo 4 incluye la forma de cálculo del pago único anual y del porcentaje adicional al que se hace referencia en el artículo 27 bis. Asimismo se especifican los valores de referencia para los cálculos correspondientes al año 2014. Los valores de referencia para los años 2015 a 2017 se acordaran anualmente entre el Comité de Empresa y la Dirección, antes del día 31 de enero de cada año.

## CAPÍTULO CUARTO

**Tiempo de trabajo y ordenación**Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

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

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que el trabajador se encuentre atendiendo las funciones de su puesto de trabajo.

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

El sistema de control de ausencias a través de Intranet tiene la consideración de normativa interna, siendo de obligado cumplimiento la tramitación de las ausencias en el trabajo a través de Intranet. Los trabajadores son los que tienen la iniciativa de la solicitud y el mando establecido en el organigrama de la empresa el control inmediato.

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

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

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

Una vez publicado el calendario oficial de fiestas para cada año (Anexo 5), se ajustará el horario de trabajo de los diferentes centros de trabajo a 1720 horas anuales de trabajo efectivo.

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

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

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

Habrán 56 horas de compensación de jornada, que podrán disfrutarse en régimen de jornadas completas o de jornadas parciales, previo acuerdo con la División Organizativa para su disfrute. En el caso de discrepancia, se deberán justificar las causas que motivan la imposibilidad del disfrute concreto.

El calendario laboral incluirá un día festivo adicional, cuya fecha será acordada anualmente entre la Empresa y la Representación Social.

Los días de vacaciones de verano, se solicitarán a través de Intranet y caducarán el 31 de diciembre del año natural del que traen causa.

Las horas de compensación de jornada se solicitarán a través de Intranet y caducarán el 31 de enero del año siguiente del que traen causa.

Los días de vacaciones de invierno se solicitarán a través de Intranet y caducarán el 28 de febrero del año siguiente del que traen causa.

El disfrute del descanso recupera torio por los días festivos trabajados deberá realizarse en el plazo de los dos meses posteriores al festivo trabajado y solicitarse por Intranet.

Transcurridos los dos meses, el día de descanso adicional caducará al quedar distorsionada su razón de ser.

Se recuerda la necesidad de comunicar el festivo trabajado con antelación al Departamento de RR.HH. y Organización, mediante el formulario establecido, para que se produzca el devengo del plus festivo y se habilite en Intranet el contingente del descanso recupera torio.

El disfrute de los viernes de jornada reducida que se haya trabajado por necesidades de la Empresa, deberá realizarse en el plazo de los dos meses posteriores al viernes trabajado y solicitarse por Intranet.

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

En caso de que un trabajador trabaje un viernes por la tarde, se deberá comunicar al Departamento de RR.HH y Organización, con posterioridad al viernes trabajado y en un plazo máximo de 7 días laborales, mediante el formulario establecido, para que se habilite en Intranet el contingente del descanso recuperatorio de 3.75 horas correspondiente.

Se mantendrá un periodo de entrada flexible desde las 08.00 h hasta las 09.00 h. de la mañana con un descanso de 45 minutos para la comida. Asimismo se mantendrá un período de salida flexible desde las 17.30 h. hasta las 18.30 h. de la tarde.

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

La modalidad contractual de teletrabajo es una forma de organización de la jornada que tiene por finalidad la conciliación entre la vida profesional y personal. La solicitud de teletrabajar será analizada en base a las circunstancias particulares de cada caso, y se eventualmente se formalizará mediante un contrato específico. La opción de teletrabajar no comportará para el trabajador ninguna disminución de sus derechos, obligaciones y/o condiciones de trabajo.

#### Artículo 30. *Horario de trabajo.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 y 28 (jornada de trabajo y ordenación de la jornada de trabajo) y en el marco del calendario laboral de cada año, se ajustará por la Empresa el horario de trabajo.

#### Artículo 31. *Necesidades especiales, inventario.*

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

En cualquier caso, las necesidades descritas deberán ser comunicadas por la División Organizativa y el trabajador y aprobadas por el Departamento de Recursos Humanos y Organización.

La realización del inventario anual se llevará a efecto en Sábado y si fuere necesario en Domingo. La Empresa fijará la fecha y los trabajadores que hayan de efectuar ese servicio, comunicándolo a los afectados con un mes de antelación.

Las horas empleadas en la realización del inventario no se considerarán horas estructurales. Los trabajadores del Grupo Profesional Tarif, afectados por la realización del inventario, percibirán por esas horas la retribución correspondiente calculada de la siguiente forma, adicionalmente al plus festivo en el caso de tratarse de un sábado o domingo:

$$(\text{Salario anual} + \text{Complemento de previsión}) / 1720 \text{ horas}$$

#### Artículo 32. *Vacaciones.*

##### 32.1 Vacaciones de verano.

El régimen de vacaciones de verano será de 20 días laborables, a disfrutar en el corredor establecido entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

La distribución de las vacaciones se planificará por cada división organizativa de forma que individualmente cada trabajador conozca antes del mes de Mayo la fecha de disfrute de vacaciones de verano.

En aras de una mayor efectividad organizacional, el Calendario Laboral anual establecerá un bloque de tres semanas de disfrute obligatorio, salvo excepciones

motivadas por la continuidad del servicio o por necesidades puntuales, acordadas entre el empleado y su jefe directo.

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

Con carácter excepcional y, siempre que las condiciones de servicio lo permitiesen, se podrá acordar el disfrute en concepto de vacaciones de verano, de períodos inferiores a 5 días laborables sueltos o consecutivos dentro o fuera del período julio-septiembre.

#### 32.2 Vacaciones de Invierno.

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

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

32.3 Los trabajadores que en la fecha determinada del disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año en la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

#### 32.4 Incapacidad Temporal y Vacaciones.

La incapacidad temporal iniciada más de 15 días antes de la fecha de comienzo de cualquier período de vacaciones de verano o de invierno suspenderá el inicio de las mismas, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas en las que el interesado acuerde con su división organizativa.

En las bajas por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Cuando la incapacidad temporal se produzca durante el período vacacional, se aplicará la doctrina del caso fortuito respecto a su disfrute, si bien regirá lo dispuesto en el artículo 38 a los efectos del devengo del Complemento de IT.

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

Es un deber de actividad de los empleados comunicar cualquier ausencia en el trabajo por Intranet.

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

#### 33.1 Permisos Retribuidos:

Por matrimonio del empleado: 15 días naturales.

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

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

En los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros: 5 días laborales.

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

Por traslado del domicilio habitual: 1 día laboral.

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



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

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

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

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

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

Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y gestiones relacionadas con la adopción de un hijo, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo necesario.

Tratamiento de las situaciones de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

### 33.2 Suspensión del contrato de Trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días en los siguientes supuestos:

Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa.

Cuando la familia adquiera la condición de familia numerosa con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Esta duración de 20 días se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al progenitor que no haya dado a luz.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercicio por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

### 33.3 Reducción de jornada por lactancia:

Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la Empresa respetando, en su caso lo establecido en aquélla.

### 33.4 Reducción de jornada cuidado directo menor de 12 años o a persona con discapacidad física, psíquica o sensorial:

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

### 33.5 Acumulación de períodos:

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

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

Se deberá comunicar a la Empresa, con la debida antelación que permita organizar los períodos de solape necesarios de sus funciones, el disfrute de los permisos y situaciones de suspensión de contrato tratadas en este artículo, así como, justificarse la causa que habilita su disfrute o suspensión.

### Artículo 34. *Excedencias.*

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

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

Solicitud escrita con expresión de los motivos.

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

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

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

## CAPÍTULO QUINTO

### Prevención de riesgos laborales

Artículo 35. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores constituye un objetivo de actuación prioritario que se concreta mediante la planificación de la acción preventiva, a partir de su evaluación, adoptándose las medidas necesarias para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Anualmente se programarán acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con la planificación que se efectúe en el marco del Comité de Seguridad y Salud.

La planificación de la actividad preventiva debe contener siempre y como mínimo los siguientes aspectos:

- Seguridad integrada.
- Organización de la actuación preventiva.
- Control de las fuentes de riesgo, incluidos los controles periódicos.
- Información, participación y consulta de los trabajadores.
- Asignación de trabajadores a los Equipos de Primera Intervención y formación correspondiente.
- Plan de Emergencias.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación de Actividades Empresariales.

## CAPÍTULO SEXTO

### Instituciones sociales

Artículo 36. *Plan de Previsión Social Empresarial.*

Las partes reiteran su compromiso con lo dispuesto el 24 de Julio de 2009 por la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de Volkswagen Audi España, S.A. en referencia a la implantación del Plan de Previsión Social Empresarial y a las motivaciones oportunamente expresadas.

Artículo 37. *Sistema de seguro médico privado.*

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

Ofertar para su adscripción voluntaria y anual por trabajador el pago por la empresa de la póliza sanitaria concertada.

Compensar las primas pagadas por la Empresa por el seguro médico de asistencia privada a cargo del salario establecido para los Grupos Profesionales Tarif, Tarif Plus y MK.

Formalizar un procedimiento administrativo por el que el trabajador podrá adherirse al seguro médico de asistencia privada. Anualmente el trabajador deberá manifestar su

decisión de prorrogar el acuerdo mediante los mecanismos administrativos comunicados anualmente al efecto. Caso contrario, el acuerdo se cancelará.

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

El trabajador pasará a cobrar con la estructura salarial correspondiente a la opción realizada.

#### Artículo 38. *Complemento en caso de incapacidad temporal, maternidad y paternidad.*

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

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

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

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

Durante los períodos de maternidad y de paternidad la empresa complementará la diferencia existente entre la base de cotización y el salario mínimo garantizado.

#### Artículo 39. *Seguro colectivo de vida.*

En Enero de 2014, 2015, 2016 y 2017 la Empresa revisará los capitales del seguro de vida colectivo actualmente en vigor y con idénticas garantías, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.

El capital asegurado será de 30 mensualidades del salario mínimo garantizado para los Grupos Profesionales Tarif, Tarif Plus y MK, de 35 mensualidades para los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales OMK y de 39 mensualidades para los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales TMK.

#### Artículo 40. *Fondo social.*

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

La Empresa realizará una aportación trimestral al Fondo Social. La cuantía vigente para el año 2014 se establece en 30.000 euros anuales que se dividirán en 4 pagos trimestrales. Esta cuantía se actualizará en los años 2015, 2016 y 2017 de acuerdo al IPC Nacional real del año anterior.

La Representación Social podrá hacer, a través de la Empresa, las aportaciones al Plan de Previsión Social Empresarial que considere oportunas. Adicionalmente se acuerda que a fecha 30 de Noviembre de cada año, y en función de los excedentes del Fondo Social que existan, el Comité de Empresa realizará una aportación al PPSE. La empresa distribuirá dicha aportación proporcionalmente entre todos los empleados.

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

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

En materia de financiación por la compra de vehículos nuevos y de vehículos de ocasión, se asume la vigencia y eficacia del acuerdo de Empresa suscrito el 24 de abril

de 2001. Se acuerda la posibilidad de acceder a los vehículos procedentes de operaciones de buy-back y al sistema de compra flexible en los términos acordados con Volkswagen Finance.

La financiación de la compra de vehículos tendrá el tratamiento fiscal establecido por la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 42. *Créditos para el personal.*

A fin de dar apoyo a los trabajadores en situaciones imprevistas derivadas de necesidad, enfermedad, accidente o causa mayor y con garantía de preservación de la intimidad debida, la Empresa pone a disposición de los trabajadores créditos sin intereses de hasta doce mil euros por persona. Para que un trabajador pueda solicitar un nuevo crédito es necesario que previamente haya reintegrado la totalidad del crédito concedido anteriormente.

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

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

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

#### Artículo 43. *Subvención de Comedor.*

La empresa subvencionará parcialmente el coste de comida de los trabajadores.

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

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

#### Artículo 44. *Transporte colectivo.*

El transporte colectivo responderá a las necesidades reales a las que se deba ajustar y se organizará en coordinación con la jornada de trabajo.

#### Artículo 45. *Parejas de hecho.*

A los efectos del presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan que las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento y beneficios que los cónyuges, entendiendo por pareja de hecho, según lo dispone la Ley 11/2001 de 19 de diciembre de Uniones de Hecho, a aquellas personas que convivan en pareja, con el/la trabajador/a de forma libre, pública y notoria, vinculadas de forma estable, al menos durante un período ininterrumpido de doce meses, existiendo una relación de afectividad, y siempre que voluntariamente decidan inscribirse en el Registro de Uniones de Hecho.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### Secciones sindicales

#### Artículo 46. *Legitimación.*

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

## Artículo 47. *Actuación.*

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

## Artículo 48. *Cuota sindical.*

El cobro de la cuota sindical de las secciones sindicales se realizará a petición de ellas a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de los trabajadores/as.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Régimen disciplinario

## Artículo 49. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

## Artículo 50. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

## Artículo 51. *Faltas leves.*

Constituyen faltas leves:

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

## Artículo 52. *Faltas graves.*

Constituyen faltas graves:

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



## Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Constituyen faltas muy graves:

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

## Artículo 53 bis. *La normativa interna de la Empresa.*

La normativa interna establecida en la Empresa es pública y notoria, y su implantación está justificada por la facultad de dirección y ordenación y el poder disciplinario de la Empresa.

La vulneración de la normativa interna establecida en la Empresa podrá ser objeto de sanción de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio Colectivo.

A estos efectos; expresamente se citan:

- El Código de Conducta.
- Guía de Derecho de la Competencia.
- Carta de Relaciones Laborales.
- Confidencialidad de la Información.
- La Norma de Viajes.
- La Norma de Asignación de Vehículos.
- La Norma en materia de Prevención de Conflictos de Intereses y de Corrupción (GRC 02).
- La Norma en materia de Regalos e Invitaciones a empleados y a terceros (GRC 03).
- La Norma en el Uso de los Recursos de las Tecnologías de la Información de la Empresa (equipos informáticos y equipos móviles).
- La Norma de Delegación de Firma.
- La Norma de Aprovisionamiento y/o contratación de Bienes y Servicios.
- La Norma de Liquidaciones por Intranet.
- La Norma de Ausencias por Intranet.

La calificación como leve, grave o muy grave, en los casos de vulneración de la normativa interna de la Empresa se realizará mediante un ejercicio acomodado a garantías y cautelas, siendo siempre exigible la existencia de culpabilidad y el análisis pormenorizado de las diversas circunstancias concurrentes en cada caso específico.

#### Artículo 54. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos dispuestos en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

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

Por faltas leves: desde amonestación por escrito hasta suspensión de empleo y sueldo de cinco días.

Por faltas graves: desde suspensión de empleo y sueldo de seis días hasta quince días.

Por faltas muy graves: desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera.

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

##### Segunda.

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

##### Tercera.

Igualdad de derechos y oportunidades.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las partes continuarán estableciendo las medidas anuales que consideren oportunas, dirigidas a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo la sistematización en la información de los datos de las siguientes materias:

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Promoción y formación.

Retribuciones y beneficios.

La prevención del acoso sexual y del acoso moral en los términos dispuestos en el III Convenio Colectivo (Anexo 6).

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación profesional y personal.

En este sentido, y en el marco del desarrollo de una cultura organizacional basada en la eficiencia, ambas partes se comprometen a fomentar específica y proactivamente la movilidad del puesto de trabajo y el teletrabajo, como formas de conciliación profesional y personal.

Se entenderá por «movilidad del puesto de trabajo» la facultad del trabajador de realizar parte de su jornada laboral fuera del centro de trabajo de la empresa, atendiendo a causas personales imprevisibles, siempre que las mismas le permitan desarrollar sus tareas.

Se entenderá por «teletrabajo» un acuerdo formal, voluntario y reversible entre trabajador y empresa, por medio del cual se acuerda que el trabajador desarrolle parte de su jornada laboral fuera del centro de trabajo de la empresa.

Cuarta.

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

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

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

## ANEXOS

Anexo 1:

Niveles Salariales de los Grupos Profesionales Tarif y Tarif Plus.

Anexo 2:

Política Salarial nuevas incorporaciones.

Anexo 3:

Valores de Complemento de Previsión Social.

Anexo 4:

Tabla de escalado de Pago Único 2014 y 2015.

Tabla de escalado de Porcentaje adicional 2016 y 2017.

Tabla de escalado de Pago Único con valores para 2014.

Anexo 5:

Calendarios 2014 para Barcelona y Madrid.

Anexo 6:

Protocolos de Prevención Acoso Sexual y Moral-III Convenio Colectivo de Volkswagen-Audi España, S.A.

**ANEXO 1**  
Niveles Salariales de los Grupos Profesionales  
Tarif y Tarif Plus

NIVELES SALARIALES 2014		MINIMO	PUNTO MEDIO	MAXIMO
TARIF +	25	34.200 €	48.800 €	63.400 €
	24	32.600 €	46.500 €	60.500 €
	23	31.000 €	44.300 €	57.600 €
	21	30.250 €	43.250 €	56.250 €
TARIF	20	29.500 €	42.200 €	54.900 €
	19	28.100 €	40.200 €	52.300 €
	18	26.800 €	38.300 €	49.800 €
	17	25.800 €	36.800 €	47.800 €
	16	24.800 €	35.400 €	46.000 €
	15	23.800 €	34.000 €	44.200 €
	14	22.900 €	32.700 €	42.500 €
	13	22.000 €	31.400 €	40.800 €
	12	21.100 €	30.200 €	39.300 €
	11	20.300 €	29.000 €	37.700 €
	10	19.500 €	27.840 €	36.200 €
9	18.700 €	26.700 €	34.700 €	

**ANEXO 2**  
**Aplicación Política Salarial**  
**Nuevas Incorporaciones**

Tarif	MIN	MED	MAX	ALTA	1º AÑO	2º AÑO
	20	29.500 €	42.200 €	54.900 €	<b>19</b>	<b>32.000</b>
19	28.100 €	40.200 €	52.300 €			
18	26.800 €	38.300 €	44.000 €	<b>17</b>	<b>29.000</b>	<b>30.500</b>
17	25.800 €	36.800 €	47.800 €			
16	24.800 €	35.400 €	46.000 €	<b>15</b>	<b>27.000</b>	<b>28.400</b>
15	23.800 €	34.000 €	44.200 €			
14	22.900 €	32.700 €	42.500 €	<b>13</b>	<b>25.000</b>	<b>26.300</b>
13	22.000 €	31.400 €	40.800 €			
12	21.100 €	30.200 €	39.300 €	<b>11</b>	<b>24.000</b>	<b>25.200</b>
11	20.300 €	29.000 €	37.700 €			
10	19.500 €	27.840 €	36.200 €	<b>9</b>	<b>23.000</b>	<b>24.200</b>
9	18.700 €	26.700 €	34.700 €			

## ANEXO 3

## Valores de Complemento de Previsión Social

2014	TRIENIOS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	ACUMULADO ANUAL
TARIF +	1	18,31 €	256,34 €	256,34 €
	2	26,36 €	369,04 €	625,38 €
	3	26,36 €	369,04 €	994,42 €
	4	26,36 €	369,04 €	1.363,46 €
	5	35,29 €	494,06 €	1.857,52 €
	6	35,29 €	494,06 €	2.351,58 €
	7	35,29 €	494,06 €	2.845,64 €
	8	35,29 €	494,06 €	3.339,70 €
	9	35,29 €	494,06 €	3.833,76 €
	10	35,29 €	494,06 €	4.327,82 €

TARIF	1	16,04 €	224,56 €	224,56 €
	2	21,33 €	298,62 €	523,18 €
	3	26,50 €	371,00 €	894,18 €
	4	26,50 €	371,00 €	1.265,18 €
	5	31,88 €	446,32 €	1.711,50 €
	6	31,88 €	446,32 €	2.157,82 €
	7	37,10 €	519,40 €	2.677,22 €
	8	37,10 €	519,40 €	3.196,62 €
	9	37,10 €	519,40 €	3.716,02 €
	10	37,10 €	519,40 €	4.235,42 €

	Valor mensual	Valor anual	Valor diario
Ayuda Ecolar	12,36 €	123,60 €	
Plus Festivo	Por 8:45 horas		114,71 €
(El plus festivo = solo Tarif)			
Seguro de Vida	Salario anual dividido entre 12 y multiplicado por 30 = Capital Asegurado		



## ANEXO 4

## Formula para el pago único de 2014 y 2015

Net Turnover 250€	50% (Hasta 125 EUR) por Valor Absoluto de Net Turnover	Si el valor es superior a "X", se cobrarán 125€	125 €	
		Si el valor se encuentra entre "Z" y "X", se cobrarán 70€	70 €	
		Si el valor es inferior a "Z", no se cobrará nada por este concepto	0 €	
	+			
	50% (Hasta 125 EUR) por EUR / Coche de Net Turnover	Si el valor es superior a "X", se cobrarán 125€	125 €	
		Si el valor se encuentra entre "Z" y "X", se cobrarán 70€	70 €	
Si el valor es inferior a "Z", no se cobrará nada por este concepto		0 €		
Máximo importe a cobrar:			250 €	

## Formula para el escalado de incremento salarial de 2016 y 2017

Net Turnover 1%	50% (Hasta 0,50%) por Valor Absoluto de Net Turnover	Si el valor es superior a "X", se cobrarán 0,50% de incremento	0,50%	
		Si el valor se encuentra entre "Z" y "X", se cobrará 0,25% de incremento	0,25%	
		Si el valor es inferior a "Z", no se cobrará nada por este concepto	0%	
	+			
	50% (Hasta 0,50%) por EUR / Coche de Net Turnover	Si el valor es superior a "X", se cobrará 0,50% de incremento	0,50%	
		Si el valor se encuentra entre "Z" y "X", se cobrará 0,25% de incremento	0,25%	
Si el valor es inferior a "Z", no se cobrará nada por este concepto		0%		
Máximo importe a cobrar:			1%	

ANEXO 5

Calendario Laboral 2014 - Centro de Trabajo de Barcelona

Enero 2014						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero 2014						
L	M	X	J	V	S	D
						1
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo 2014						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2014						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mayo 2014						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2014						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio 2014						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto 2014						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre 2014						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre 2014						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre 2014						
L	M	X	J	V	S	D
						1
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2014						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Vacaciones de Verano: 20 días laborables. Período general  
Cada División acordará su período concreto de disfrute

Vacaciones de Invierno: 5 días laborables. Período general  
Cada División acordará su período concreto de disfrute

Festivos

Viernes de Jornada reducida

**Horario de Viernes con Jornada Reducida**

De 8:00 a 13:00 hrs

De 9:00 a 14:00 hrs

**56 horas disponibles por Compensación de Jornada**

Cada persona podrá acordar los días concretos de disfrute con su jefe inmediato

**Horario de comida: 45 minutos**

Los horarios fijados son de **trabajo efectivo**

De conformidad con el Convenio Colectivo

Volkswagen-Audi España, S.A. 2014-2017

Recursos Humanos  
y Organización

Comité de Empresa

Calendario Laboral 2014 - Centro de Trabajo de Madrid

Enero 2014

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero 2014

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo 2014

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2014

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mayo 2014

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2014

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio 2014

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto 2014

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre 2014

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre 2014

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre 2014

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2014

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Vacaciones de Verano: 20 días laborables. Periodo general Cada División acordará su periodo concreto de disfrute

Vacaciones de Invierno: 5 días laborables. Periodo general Cada División acordará su periodo concreto de disfrute

Festivos

Viernes de Jornada reducida

**Horario de Viernes con Jornada Reducida**

De 8:00 a 13:00 hrs

De 9:00 a 14:00 hrs

**56 horas disponibles por Compensación de Jornada**

Cada persona podrá acordar los días concretos de disfrute con su jefe inmediato

Los horarios fijados son de **trabajo efectivo**

De conformidad con el Convenio Colectivo Volkswagen-Audi España, S.A. 2014-2017

Recursos Humanos y Organización

Comité de Empresa

## ANEXO 6 (i)

**Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo.**

Principios generales:

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso sexual.

2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la Empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Procedimiento:

Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.

Se inicia con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de RRHH y Organización en la figura del Responsable de Relaciones Laborales.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH y Organización ante la existencia de indicios o sospechas de acoso sexual, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente, con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La Empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.

La resolución del expediente informativo se ajustará a las circunstancias analizadas en cada caso.

La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso sexual por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

Modo de realizar la denuncia:

Las denuncias podrán dirigirse al Responsable de Relaciones Laborales a través del siguiente e-mail: [recursoshumanos@vw-audi.es](mailto:recursoshumanos@vw-audi.es)

El e-mail realizada por la persona directamente afectada al Responsable de Relaciones Laborales será suficiente para la apertura de expediente informativo.

Conscientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa.

## ANEXO 6 (ii)

### Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso moral en el trabajo

Principios generales:

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso moral.

2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso moral son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la Empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso moral, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Obligaciones de la empresa:

Respetar y proteger la dignidad y la integridad física y moral de sus trabajadores.

Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Evaluar los riesgos laborales

Aplicación de medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo.

Objeto de la práctica del acoso moral:

Intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que presenta el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Definición de acoso moral:

El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación

o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

Este Protocolo es el primer instrumento en la empresa para combatir desde la prevención secundaria las situaciones de acoso moral y otros conflictos relacionados.

Para ello se realizan las siguientes diferenciaciones:

No es acoso moral:

- El Estrés.
- Los diferentes tipos de conflictos
- Los problemas de liderazgo.
- Las agresiones puntuales.
- Otras formas de violencia.
- Las malas condiciones de trabajo.
- Las contrariedades profesionales.
- El ejercicio de la autoridad.

Diferencias entre agresión-acoso:

La Agresión es:

- Pública.
- Intensa.
- Abierta.
- Visible.
- Aguda.
- Es una confrontación.
- Transgrede las normas públicas de comportamiento.

El acoso es:

- Privado.
- Sostenido.
- Insidioso.
- Sutil.
- Encubierto.
- Solapado.
- Prolongado.
- Genera evitación.
- Transgrede un código ético.

Listado de actitudes hostiles más frecuentes:

- Retención de información útil y necesaria para realizar el trabajo.
- Obstrucción a las tareas.
- Ausencia de órdenes explícitas para realizar el trabajo.
- Uso de mensajes contradictorios.
- Contestación y rechazo de las decisiones
- Es imposible detectar que hay que hacer en concreto y cómo hay que hacerlo.
- Se facilitan informes negativos o de ineficacia, incapacidad o motivación negativa.
- Se rechaza la comunicación y el contacto directo.
- Difusión de rumores malintencionados.
- Atentar contra la reputación.
- Obviar información derivada de las reuniones.
- Críticas injustificadas.
- Ataques a creencias religiosas y opiniones políticas.
- Agresión física.



Amenazas verbales, intimidaciones.  
Intolerancia de naturaleza sexista o racista.  
Desprestigio público.  
Gestos con clara connotación sexual.  
Burlas por una enfermedad, generando la creencia de que padece una enfermedad mental.

Insultos verbales.

Factores de riesgo psicosocial:

Definición rol: ambigüedad y conflictos de rol.  
Bajo apoyo social.  
Trabajo aislado.  
Baja calidad del liderazgo.  
Inseguridad: contractual, retributiva, horarios.  
Baja influencia sobre el trabajo.  
Falta de comunicación.

Aspectos necesarios en un proceso de acoso moral:

Frecuencia.  
Duración.  
Intención.  
Focalización.  
Sutileza.  
Poder asimétrico.  
El hostigador del acoso moral es el causante real, propio y directo del acoso.

Trastornos:

Ansiedad.  
Depresión.  
Insomnio.  
Aislamiento.  
Estrés.

Definiciones:

No toda disputa o divergencia es un acoso moral.

Problema:

Son divergencias en las que hay contraposición «real» de intereses (tangibles), necesidades y/o valores.

La satisfacción de las necesidades de una parte impide la satisfacción de las de la otra.

Pseudoconflictos:

Son divergencias en las que las partes creen tener intereses, necesidades y/o valores antagónicos.

Se tratan de prejuicios, malentendidos, desconfianza y mala comunicación.

Conflictos latentes:

Existe divergencia de intereses pero las partes no son conscientes de ello, o no quieren hacerlo evidente al otro.

Falso acoso moral:

La producción intencionada de síntomas físicos o psicológicos desproporcionados o falsos, motivados por incentivos externos.

Suelen ser personas con un sentido idealizado de la justicia, solitarias, aisladas y con un desarrollo afectivo muy pobre.

Pueden ser extremadamente insolidarios y tramposos.

Los malos siempre son los demás. Pero son convincentes y no se deterioran desde el punto de vista intelectual, lo que hace muy difícil al principio distinguir entre una reivindicación justa y una obsesión enfermiza. Una vez que han caído en ella, también es muy difícil hacerles desistir.

Sobre el protocolo de actuación:

Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.

Se inicia con la denuncia de acoso moral ante el Departamento de RRHH y Organización en la figura del Responsable de Relaciones Laborales.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso moral denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH y Organización ante la existencia de indicios o sospechas de acoso moral, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente; con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La Empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.

La resolución del expediente informativo se ajustará a las circunstancias analizadas en cada caso.

La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso moral por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

Modo de realizar la denuncia:

Las denuncias podrán dirigirse Responsable de Relaciones Laborales a través del siguiente e-mail: [recursoshumanos@vw-audi.es](mailto:recursoshumanos@vw-audi.es)

El e-mail realizada por la persona directamente afectada al Responsable de Relaciones Laborales será suficiente para la apertura de expediente informativo.

Conscientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del

presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso moral en el ámbito laboral.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa.