

Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen

Preámbulo

La Dirección del Grupo Volkswagen, el Comité Europeo del Grupo Volkswagen y el Comité Mundial del Grupo Volkswagen se ponen de acuerdo en la presente Carta sobre principios relativos al trabajo temporal en el Grupo Volkswagen. Estos principios tienen por finalidad garantizar unas condiciones de empleo y remuneración justas para los trabajadores temporales en Volkswagen y el manejo uniforme del instrumento del trabajo temporal en todo el Grupo Volkswagen.

La parte social y la parte empresarial coinciden en lo siguiente:

- El uso moderado del trabajo temporal es para Volkswagen un instrumento necesario de flexibilidad.
- El principio de igualdad de remuneración se implementará en el marco de un plan escalonado; la remuneración de los trabajadores temporales en el Grupo evolucionará seguidamente a medida que aumenten su experiencia y su cualificación, de forma análoga a la remuneración de la plantilla.
- El trabajo temporal en el Grupo Volkswagen conllevará siempre programas de cualificación para los trabajadores temporales.
- El trabajo temporal, junto con la formación profesional y la contratación de universitarios, constituirá una tercera vía de acceso a la plantilla fija de Volkswagen.

De esta forma, el trabajo temporal representará para el individuo¹ una oportunidad individual para pasar a formar parte de la plantilla fija, cuando haya adquirido las cualificaciones necesarias y siempre que exista la correspondiente demanda en la empresa. Al mismo tiempo, el trabajo temporal tendrá por finalidad en Volkswagen compensar fluctuaciones coyunturales o llevar a cabo proyectos especiales, como la construcción e instalación de empresas o grandes sectores de una empresa para los que haya una demanda temporal de personal. En estos casos, el trabajo temporal, junto con las contrataciones externas, puede ser una forma razonable de complementar la plantilla fija desde el punto de vista de la política de personal y necesaria en el contexto empresarial, siempre que en lo sucesivo siga los principios acordados, principios que tienen por finalidad proteger tanto a la plantilla fija como a los trabajadores temporales.

Definición

A efectos de lo dispuesto en la presente Carta, se entenderá por trabajo temporal las relaciones laborales en las que el trabajador tiene un contrato de trabajo con una empresa de trabajo temporal que lo cede por un tiempo definido contractualmente para trabajar bajo el control y la dirección de Volkswagen, diferenciándose de ello la prestación de trabajos definidos contractualmente para Volkswagen, cuando los derechos y las obligaciones del empleador relativos a la jornada laboral, la facultad de dar instrucciones, la cualificación, etc. correspondan en su totalidad a la empresa ajena. El empleo de trabajadores en época de vacaciones no es objeto del presente acuerdo.

Configuración del trabajo temporal en Volkswagen

a) Limitación del número de trabajadores temporales

¹ En la presente Carta, por motivos de la comprensibilidad lingüística, las designaciones masculinas y femeninas se usan de forma sinónima, entendiéndose siempre ambos sexos.

El número de trabajadores temporales empleados en el Grupo Volkswagen deberá guardar siempre una relación razonable con la plantilla fija, considerándose a título orientativo un porcentaje de un 5 por ciento de trabajadores temporales por cada centro de trabajo. La representación de la empresa y la de los trabajadores podrán, de común acuerdo, acordar cuotas diferentes. Si el porcentaje supera el 5 por ciento por centro de trabajo, la representación de la empresa y la de los trabajadores se comprometen a consultarse, en el marco de los mecanismos de consulta establecidos en la *Carta de las Relaciones Laborales*, sobre si es necesario reducir el porcentaje de trabajadores temporales y llegar a una solución consensuada al respecto. Ello no supone menoscabo de los derechos de cogestión ya existentes ni de los derechos de cogestión que se obtuvieran en el futuro por la implementación de la *Carta de las Relaciones Laborales*.

El Comité Europeo del Grupo y el Comité Mundial del Grupo tendrán el derecho a ser informados por la Dirección del Grupo, en cualquier momento, sobre el número de trabajadores temporales empleados en la empresa o en determinados centros de trabajo y sobre el porcentaje de trabajadores temporales en relación con la plantilla total. Las representaciones locales de los trabajadores tendrán a su nivel respectivo los mismos derechos que los que tienen el Comité Europeo del Grupo y el Comité Mundial del Grupo ante la empresa en su totalidad.

b) Igualdad de remuneración e igualdad de trato

La base de referencia para la igualdad de remuneración la constituirá el salario base respectivo.

Todos los demás componentes de la remuneración, por ejemplo los pluses por turno y horas extraordinarias, se ajustarán a las tarifas habituales del lugar o sector o, en su caso, a las establecidas por convenio.

Se podrá abonar una remuneración en periodo de adaptación de acuerdo con las disposiciones de la empresa y referidas al centro de trabajo respectivo. A más tardar al cabo de nueve meses, el trabajador temporal percibirá el mismo salario base que un empleado de plantilla equiparable. Los interlocutores sociales competentes establecerán de común acuerdo el importe de la remuneración en periodo de adaptación.

A partir del segundo año de trabajo, cuando se haya podido evaluar por primera vez su rendimiento, los trabajadores temporales tendrán derecho a percibir los elementos de la remuneración orientados al rendimiento, como por ejemplo el plus de equipo y el bonus de rendimiento individual, de una cuan-

tía análoga a la de la plantilla fija. La evaluación del rendimiento de los trabajadores temporales se realizará con arreglo a los mismos criterios que para los empleados de plantilla.

Las sociedades filiales del Grupo Volkswagen que operen como empresa de trabajo temporal concederán a sus empleados una participación en beneficios. El volumen a repartir en concepto de participación en beneficios asciende para toda la plantilla a, al menos, el 10 por ciento del resultado operativo de la respectiva filial del Grupo. Este volumen se reparte entre los que tienen derecho a esta participación.

El Grupo Volkswagen velará por que las empresas de trabajo temporal abonen a los trabajadores la remuneración completa establecida sobre la base de este acuerdo.

Los pagos relacionados con la antigüedad en el Grupo Volkswagen no quedarán afectados por esta disposición de igualdad de remuneración.

Las condiciones relativas a la jornada laboral, por ejemplo la jornada semanal, los tiempos de pausa y descanso, etc., se regirán por las condiciones vigentes en el área del centro de trabajo del Grupo Volkswagen donde esté empleado el trabajador temporal.

Estará prohibido emplear a trabajadores temporales en empresas donde se esté realizando una huelga legal.

Los trabajadores temporales disfrutarán durante el ejercicio de su misión en Volkswagen de las mismas condiciones de trabajo que el personal de plantilla. El principio de igualdad de trato comprende la equiparación de los trabajadores temporales en lo que respecta al acceso a la información general de la empresa, la protección laboral y de la salud, el acceso a los servicios y las instalaciones comunes y la igualdad en materia de estándares sociales, siempre que no se trate de servicios e instalaciones reservados por causas ineludibles al personal de plantilla.

Todos los derechos de representación relacionados con la cesión temporal del trabajador serán ejercidos por los representantes de los trabajadores de Volkswagen, siempre que no existan disposiciones legales o empresariales contrarias.

c) Limitación de la duración de la misión individual

A efectos de la protección de los trabajadores temporales, siempre que no rijan periodos más cortos a nivel nacional, la puesta a disposición del trabajador al Grupo Volkswagen no deberá superar en total tres renovaciones del contrato o un periodo total de 36 meses. Cuando el trabajador temporal haya

alcanzado la duración máxima de su misión, los entes competentes procederán a estudiar su incorporación individual a la plantilla fija.

A los trabajadores temporales se les deberá ofrecer un periodo mínimo de empleo de seis meses. Asimismo, la duración de las renovaciones del contrato deberá de ser de al menos seis meses. Durante el periodo de cesión temporal, los trabajadores temporales serán informados sobre la prolongación y su duración prevista al menos con cuatro semanas de antelación a la renovación. En la medida que lo permitan la legislación nacional y las disposiciones negociadas en convenio, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo podrán acordar de forma consensuada unos periodos mínimos de cesión temporal y duraciones diferentes.

d) Oportunidad de incorporación a la plantilla fija y cualificación

Cuando se prevea, en base a las planificaciones de personal, que existe la posibilidad de emplear de forma duradera a trabajadores temporales, éstos se incorporarán preferentemente a la plantilla fija con arreglo a los criterios de contratación acordados entre la empresa y la representación de los trabajadores. El paso a fijo al cabo de 18 meses se estudiará siempre que el trabajador en cuestión disponga de las correspondientes cualificaciones y los requisitos personales y que exista una demanda sostenible de personal. De esta forma, el trabajo temporal se convierte en Volkswagen en la oportunidad de llegar a incorporarse a la plantilla fija, constituyendo una tercera vía de acceso a la empresa junto con la formación profesional y los programas de becarios y Trainee, así como las contrataciones externas directas. Todas las marcas y sociedades asegurarán la contratación fija preferente de trabajadores temporales en los casos de una demanda sostenible de personal. Se comprometen, además, a ofrecer sus medidas de cualificación profesional a los trabajadores temporales de la misma forma que al personal de plantilla del centro de trabajo respectivo.

e) Selección de las empresas de trabajo temporal

Sólo se firmarán contratos de cesión temporal con empresas que reconozcan los „Requisitos del Grupo Volkswagen en lo relativo a la sostenibilidad en las relaciones con los socios comerciales“. Si en un país el trabajo temporal está regulado por convenio o con un salario mínimo legal, Volkswagen se compromete a cooperar sólo con las empresas que respeten estos estándares mínimos.

Las partes contratantes excluirán el trabajo temporal „encubierto“ por la cooperación con empresas de trabajo temporal que se presenten como adjudicatarias de contratos por obra pero ejerzan sólo formalmente sus derechos de empleador.

Disposiciones finales

La presente Carta viene a complementar y desarrollar los acuerdos y declaraciones existentes, sobre todo la *Carta de las Relaciones Laborales en el Grupo Volkswagen* y la *Declaración sobre los Derechos Sociales y las Relaciones Industriales en Volkswagen*. Regirá para las sociedades representadas en el Comité Europeo y el Comité Mundial del Grupo Volkswagen. De la presente Carta no podrá derivarse derecho alguno por parte de terceros.

Las partes implicadas reconocen las tradiciones sindicales específicas y las diferentes disposiciones legales y colectivas de los diferentes países. Las disposiciones de la presente Carta deberán ser compatibles con las condiciones locales. Si la observación de los estándares específicos del país supusiera para los trabajadores temporales un empeoramiento con respecto a la presente Carta u otros principios del Grupo Volkswagen, se aplicará siempre la disposición más ventajosa para los trabajadores temporales. Si las disposiciones nacionales establecidas por convenio o en la empresa o las leyes fuesen más favorables para los trabajadores temporales, las disposiciones en cuestión no quedarán afectadas por la presente Carta.

Si surgiesen divergencias en relación con la interpretación de la presente Carta o en la puesta en práctica de los principios en ella establecidos, serán en primer lugar los órganos de conciliación constituidos por representantes de los trabajadores y del empleador los que deliberen sobre una solución consensuada. Si a este nivel no se llegase a un acuerdo, intervendrán en la búsqueda de una solución el presidente y el secretario general del Comité Europeo y del Comité Mundial del Grupo Volkswagen así como el Director Laboral y el director de Personal Internacional del Grupo. El órgano formado por estas personas actuará como órgano de arbitraje y conciliación.

Si ambas partes lo desean, el presente acuerdo podrá ser adaptado de forma consensuada. En caso de nulidad de una de las cláusulas del presente acuerdo, las partes acordarán encontrar una cláusula nueva lo más similar posible a la cláusula nula.

La presente Carta fue redactada en idioma alemán. Si surgiesen diferencias por la traducción de la versión alemana de la presente Carta a otro idioma, imperaría en caso de duda la versión alemana.

La presente Carta entrará en vigor en el momento de su firma y no tendrá efecto retroactivo. Las partes empresariales o los interlocutores sociales de los respectivos centros de trabajo se pondrán de acuerdo sobre la implementación de la presente Carta antes del 30 de junio de 2013.

Munich, 30 de noviembre de 2012

Dirección del Grupo Volkswagen

Comité Europeo del Grupo Volkswagen y el
Comité Mundial del Grupo Volkswagen

IndustriALL Global Union