

IV CONVENIO COLECTIVO DE VODAFONE ESPAÑA

PREÁMBULO

En Madrid a 3 de Julio de 2008, reunidos de una parte la Dirección de la Empresa VODAFONE ESPAÑA, S.A.U. y de otra los Representantes Sociales en la citada Empresa (UGT y CC.OO.), como organizaciones sindicales más representativas y con implantación sindical, deciden otorgarse como sistema de regulación de las Relaciones Laborales el siguiente Acuerdo de Empresa.

El citado Convenio Colectivo viene a actualizar y desarrollar la "Recopilación de la Normativa Laboral" firmada entre las partes enunciadas con fecha 17 de Diciembre de 2001, y los Acuerdos de Empresa firmados el 29 de Abril de 2.003 9 de Junio de 2004 y 5 de Junio de 2006 que han estado vigentes hasta la fecha .

Ambas partes convienen que el marco elegido, debe ser el de Convenio Colectivo, que aunque en si mismo, no es un Convenio Colectivo Propio, si tiene la consideración de tal, tratándose por lo tanto por propia definición legal de Convenio Extraestatutario, siendo por lo tanto su contenido normativo vinculante en igual medida para las partes firmantes del mismo.

03/07/2008

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1. - ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

Las disposiciones contenidas en este documento serán de aplicación a la totalidad de los empleados de la Empresa VODAFONE ESPAÑA, S.A., con las limitaciones que, en su caso, existan por razón de antigüedad, vigencia o cualquier otra. Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Acuerdo:

- Los comprendidos en el Art.1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al Art.2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen puestos incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Directivos y Mandos de la Compañía. (Director, Head Of, Manager y Project Manager, en la actual nomenclatura)

Este Acuerdo será también extensible a los empleados de Vodafone Holding Europe, S.L. y a los empleados de las demás empresas del Grupo Vodafone que tengan domicilio social en España y estén sujetas a la Legislación Española, y siempre que éstos soliciten su adhesión al mismo

De igual modo, quedan expresamente excluidos, durante la vigencia de este Convenio, aquellos empleados que se incorporen a Vodafone España como consecuencia de un proceso de fusión, absorción o compra de otra Compañía. En estos casos se estará al Acuerdo específico de Integración que se pacte con dichos empleados o sus representantes legales.

ART. 2. - ÁMBITO DE APLICACIÓN GEOGRÁFICO.

Este contenido será de aplicación a todo el territorio estatal, para la totalidad de los empleados, independientemente de su ubicación territorial, autonómica, provincial ó local.

ART. 3. - ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

La vigencia acordada es de 3 años y, por tanto, hasta Diciembre de 2010. No obstante, los efectos económicos pactados en el Capítulo IV de este Convenio se extienden a 3 años contados desde Julio 08; así, el 1er año es de Julio-08 a

Junio-09, el 2º año es de Julio-09 a Junio-10 y en 3er año es de Julio-10 a Junio-11.

Si dos meses antes del vencimiento antes señalado (Diciembre 2010) ninguna de las partes firmantes, ya UGT, ya CC.OO., ya La Empresa, denunciara este Convenio, la totalidad de su contenido, incluidos los efectos económicos, se prorrogarán automáticamente por otro año más; es decir, hasta Diciembre 2011 el contenido general y hasta Junio 2012 los efectos económicos.

En caso de denuncia, y en tanto no se pactase un nuevo Convenio Colectivo, se prorrogará el contenido del actual en todos sus términos.

Las disposiciones que tengan un vencimiento determinado, bien por así estar establecido explícitamente, bien por su propia naturaleza, mantendrán su vigencia hasta dicho vencimiento salvo pacto en contrario.

CAPITULO II

TIEMPO DE TRABAJO

VODAFONE ESPAÑA, S.A.U., operador de telecomunicaciones, presta servicios a sus clientes 365 días del año y 24 horas al día.

ART. 4. - JORNADA ANUAL.

Como consecuencia de la negociación colectiva llevada a cabo para el año 2008, y en base a los acuerdos firmados por ambas partes, queda establecido en jornada teórica anual de 1.760 horas. La jornada semanal será de 40 horas en cómputo anual.

La aplicación de la misma se efectuará en calendarios definidos para cada uno de los Departamentos en función de las necesidades de cada Servicio, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

La definición y elaboración de los calendarios de turnos se realizará, previa información y consulta con la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 3^a del Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y restante normativa vigente.

Turnos y Horarios

1.- JORNADA ORDINARIA

1.1.- Horario normal

De Lunes a Jueves

- Entrada: De 08:30 a 09:15 H.
- Salida a mediodía: Entre las 14:00 y 14:45 H
- Entrada tardes: Entre las 15:30 A 16:15
- Salida tardes: Entre las 18:25 A 19:10H

Viernes

- Entrada: De 08:30 a 08:45 H.
- Salida: De 15:00 a 15:15 H.

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán la misma jornada que la definida para el viernes en Jornada Normal. A fin de profundizar en la mejora de las

condiciones de conciliación de la vida laboral y profesional, se acuerda que, a elección del empleado y con previo acuerdo con su superior jerárquico, uno de estos dos días será no laborable y, por tanto, se podrá disfrutar como día de permiso retribuido.

En aquellas áreas o unidades que por razones de negocio o de servicio no fuera posible la aplicación de la medida señalada en el párrafo precedente y, por ende, el empleado estuviera obligado a trabajar en los dos días señalados, se compensará con una retribución adicional equivalente al valor de la hora ordinaria trabajada por uno de esos días.

Esta medida no será de aplicación, en ningún caso, en la tiendas, dada la especial importancia comercial y de negocio que tiene la apertura de las mismas en estas fechas tan señaladas. En compensación a ello se abonará al empleado una cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria trabajada en uno de esos días.

1.2.- Flexibilidad Horaria

En aras a posibilitar un adelanto de la hora de salida, como medida que contribuya a una mayor armonización de la vida profesional y personal, en la Jornada Normal se podrá **reducir entre 30 y 45 minutos** el tiempo destinado a comida, frente al descanso actualmente establecido de 1 Hora y 30 minutos.

De esta forma, en el caso de utilizar la medida de flexibilidad aquí acordada en su rango máximo; es decir, reduciendo la hora de comida en 45 minutos, el horario quedaría de la forma siguiente:

De Lunes a Jueves

- Entrada: De 08:30 a 09:15 H
- Salida a mediodía: Entre las 14:00 y 14:45 H
- Entrada tardes: Entre las 14:45 A 15.30 H
- Salida tardes: Entre las 17:40 A 18:25 H

Viernes

- Entrada: De 08:30 a 08:45 H
- Salida: De 15:00 a 15:15 H

Esta medida requerirá:

- La previa conformidad de la Compañía y de los empleados afectados.
- Que su implantación no afecte a la productividad y atención al servicio.
- La necesaria homogeneidad en su aplicación
- La capacidad de la Compañía de retornar a la jornada normal en caso de que, una vez concedida dicha flexibilidad, ésta afecte de manera objetiva a la productividad y rendimiento de la unidad, previa comunicación a la representación de los trabajadores.

1.3.- Jornada Intensiva

Lunes a Viernes

- Entrada: De 08:00 a 08:30 H
- Salida: De 15:00 a 15:30 H
- Esta jornada se desarrollará entre el 16 de Junio y el 12 de Septiembre de 2008, ambos incluidos. Para los siguientes años de la vigencia pactada la Comisión de Interpretación y Vigilancia acordará las fechas respectivas, siendo de mediados de Junio a mediados de Septiembre.

1.4.- Criterios de aplicación de la Flexibilidad Horaria y de la Jornada Intensiva:

- Realización en todas las Áreas de Servicio y de Gestión con jornada partida ordinaria anual.
- En las Unidades o Departamentos organizados en régimen de turnos no procede la aplicación de estas dos medidas, dado que ya tienen su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual
- En las Unidades de Negocio se dan dos supuestos distintos:
 1. Departamentos de Soporte en Sede Central y Sedes Regionales. Pueden optar, a criterio de cada Responsable de Departamento o Unidad y con información a la representación de los trabajadores, por la aplicación de la jornada intensiva o, en función de las necesidades del servicio, continuar en régimen de jornada partida ordinaria, pudiendo, sin embargo, acogerse a la flexibilidad horaria.
 2. Empleados de tiendas y personal adscrito a ventas. Dada su función, continuarán el régimen ordinario de trabajo anual y, por tanto, no procederá la aplicación de las dos medidas aquí expuestas

Ambas partes, conscientes de la importancia que tiene para los empleados la armonización de la vida personal y profesional, se comprometen a seguir estudiando en el marco de la Comisión de Interpretación y Vigilancia y, en su caso, implementando nuevas medidas de flexibilización horaria que contribuyan al objetivo compartido de profundizar en la armonización citada.

2.- JORNADAS ESPECIALES

En las Unidades de Gestión de Clientes, Tecnología, y Unidades de Negocio, tanto Empresas como Particulares, convivirán la jornada ordinaria con las especiales que los responsables determinen para atender el desarrollo normal del trabajo 24 horas diarias y 365 días al año, con conocimiento e información de la representación de los trabajadores.

En las tiendas la jornada de trabajo se realizará de Lunes a Sábado o según el horario comercial de cada zona o localidad, con una jornada máxima de 40 horas semanales en cómputo anual.

Cualesquiera modificaciones de la jornada de trabajo, horarios o régimen de trabajo a turnos se realizará según el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 5. - VACACIONES Y DÍAS COMPENSATORIOS

Se establece un periodo de vacaciones de 25 días laborables.

El periodo normal de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, con un periodo mínimo de 15 días naturales entre dichas fechas, salvo pacto en contrario, que debe ser negociado necesariamente con los responsables de cada uno de los Departamentos y/o Unidades, con información a la representación de los trabajadores.

Las necesidades de acomodación de las vacaciones en períodos distintos al señalado, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción deberán comunicarse a la Representación de los Trabajadores. En caso de desacuerdo se estará a lo establecido del Estatuto de los Trabajadores.

En las Tiendas, dada la especial singularidad de las mismas, se deberán establecer turnos rotativos, consecutivos y concatenados entre los empleados para facilitar la contratación, en su caso, de personal de refuerzo para cubrir las vacaciones, garantizando que el servicio quede siempre cubierto, con información a la representación de los trabajadores.

Las vacaciones se computarán por años naturales, ampliándose el plazo de finalización de disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente o hasta el día laborable previo a la semana correspondiente a Semana Santa, si ésta se prolongara más allá de dicha fecha.

Todos aquellos empleados que, por el tipo de función, de Departamento o Unidad a la que estén adscritos, no pudieran disfrutar de la jornada intensiva, contarán con cuatro días compensatorios adicionales, por lo que esta medida compensatoria será aplicable a todas aquellas Áreas y/o Unidades a las que venía aplicándose hasta el momento, absorbiéndose de este modo cualquier exceso de jornada que pudiera producirse, siempre que en cómputo anual total; es decir, una vez deducidas las horas de tales días compensatorios, se respete el límite de jornada efectiva de 1760 h.

En los supuestos de reducción de jornada con reducción salarial de aquellos empleados que no pertenezcan a las Áreas o Unidades referidas en el párrafo anterior, el cómputo de jornada teórica anual se regularizará teniendo en

cuenta dicha circunstancia, y, en consecuencia, se concederán los días compensatorios que correspondieran en proporción a su jornada.

No habrá lugar a estos días compensatorios cuando afecte a aquellas personas que disfruten de la ampliación de la lactancia concedida por Vodafone, cualquiera que sea su Área o Unidad.

El plazo de disfrute de estos días compensatorios, al igual que las vacaciones, se extenderá hasta 31 de Marzo del año siguiente o hasta el día laborable previo a Semana Santa, si ésta se prolongara más allá de dicha fecha y sólo podrán solicitarse una vez agotado el derecho a vacaciones.

Si el empleado sufriera durante el periodo de disfrute de las vacaciones un accidente o enfermedad graves que implicara su hospitalización durante un periodo superior a nueve días laborales de dichas vacaciones, se entenderán suspendidas sus vacaciones desde la fecha efectiva de ingreso hospitalario.

A efectos de cómputo se entenderán cinco días laborables por semana, excepto semanas con festivos intermedios.

ART. 6. - PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Como consecuencia de lo acordado por La Compañía y la Representación de los Trabajadores en referencia a medidas de armonización de la vida familiar con la profesional, y en consonancia con las directivas de la UE, y la Ley 39/99 de 5 de Noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, existen los siguientes permisos retribuidos y excedencias, adicionales a los regulados en la legislación vigente.

Dichas medidas han sido constatadas como innovadoras a nivel estatal, sirviendo de referencia a otros desarrollos de acuerdos colectivos, y materializándose en:

Permisos retribuidos

- **PERMISO PREVIO A MATERNIDAD.** Las empleadas de Vodafone en España podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo. Dicho permiso implica que :

1) Si se produjera el alumbramiento con anterioridad a la fecha prevista, será necesario presentar el *INFORME DE BAJA MATERNAL* emitido por la Seguridad Social, con la fecha del parto.

2) Si llegada la fecha prevista para el alumbramiento no se hubiera dado a luz, será necesario presentar el *INFORME DE BAJA MATERNAL*, emitido

por la Seguridad Social, con la fecha del día siguiente a la finalización del permiso retribuido.

Para poder acogerse a esta medida es necesario confirmación de la fecha prevista de alumbramiento emitida por el médico-ginecólogo.

Estas medidas se aplicarán con efectos del día 1 de Enero de 2008 y se extenderán, al igual que las actuales en vigor sobre la ampliación del periodo de lactancia, hasta la vigencia acordada.

- **AMPLIACIÓN LACTANCIA.** Las empleadas de Vodafone en España que, por maternidad, soliciten la reducción de jornada correspondiente al período de lactancia, podrán ampliar el plazo establecido en el Artículo 37, Apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, a **dos horas diarias** y de **nueve a doce meses de duración** sin verse por ello afectado su salario.

A diferencia de lo regulado en el mencionado artículo, estas mejoras voluntarias serán exclusivas, como antes se indica, a las empleadas que por maternidad puedan solicitar el periodo de lactancia, aplicándose sus efectos hasta la vigencia acordada de este Convenio Colectivo.

Este beneficio no podrá ser acumulado a la reducción de jornada con reducción salarial regulada en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Empleadas con Jornada Partida:**

Desde su incorporación tras la baja por maternidad y hasta cumplido el primer año de cada hijo, **prestarán servicio de lunes a viernes, desde las 9:00 a las 15:00 horas**, siendo liberadas, durante dicho período, del trabajo en jornada de tarde.

- **Empleadas con Jornada por Turnos (incluidas Tiendas)**

Esta reducción por Lactancia, que no implica reducción salarial, no significa en ningún caso cambio de turno. Es decir, estas dos horas se podrán disfrutar al inicio o al final de la jornada, según el acuerdo que se alcance entre las partes implicadas.

- **ACUMULACIÓN LACTANCIA.** En el caso de empleados que se acojan a la lactancia regulada en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la misma puede ser objeto de acumulación, de tal forma que acumulen **trece días naturales** de permiso retribuido.

El disfrute de estos trece días de permiso se realizará a elección del empleado, pero teniendo como tope máximo el cumplimiento de los nueve meses del hijo.

Esta acumulación no podrá producirse si la empleada opta por la ampliación de lactancia establecida en Vodafone.

- **REDUCCIÓN DE JORNADA.** Se acomodará a lo dispuesto en la nueva Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo.

No obstante, se establece que tanto la reducción de jornada con reducción salarial prevista en el art. 37.5, como el retorno a la jornada completa, habrán de ser solicitadas, salvo excepciones adecuadamente justificadas, por un periodo mínimo de tres meses no pudiéndose retornar a jornada completa en los siguientes casos:

- Inicio de la jornada intensiva.
- Inicio del periodo de vacaciones anuales, sea cual sea su duración.
- Festivos de carácter nacional, de comunidad autónoma o local.
- Periodos de descanso semanal.
- Permisos, tanto aquellos que sean retribuidos como los que no.

En caso de discrepancia sobre la causa justificada, se someterá a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Además, en el caso de trabajadores con reducción de jornada, solamente podrán disfrutar del periodo de jornada intensiva aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios en jornada completa durante un periodo mínimo de seis meses, contados en los nueve meses inmediatamente anteriores o posteriores al de inicio de la jornada intensiva.

- **PERMISO RETRIBUIDO DE PATERNIDAD** disponiendo de un total de **cinco días laborables** de permiso desde la fecha de nacimiento o efectividad de la adopción o acogimiento permanente cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un **desplazamiento** al efecto, el plazo será de **siete días laborables**, con la finalidad de facilitarle el cumplimiento de sus obligaciones familiares, propias de tales días. Esta medida tendrá efectos hasta la vigencia acordada para el presente Convenio Colectivo.
- **HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES.** El régimen aplicable es el que actualmente está regulado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores o que se regulara en la Legislación correspondiente.

Este permiso podrá disfrutarse durante toda la vigencia del hecho causante del presente permiso retribuido, de tal forma que podrán solicitarse días alternos hasta el máximo legal o en cualquier momento posterior al inicio de la hospitalización, siendo suficiente para justificarlo el parte de ingreso/hospitalización emitido por la institución sanitaria y en el cual se especifique que el permiso disfrutado está incluido dentro del periodo de dicha hospitalización. Adicionalmente, en Comisión se analizarán los resultados de la evolución de este permiso pudiendo ser revisable.

- **FALLECIMIENTO FAMILIARES 1er GRADO.** En este supuesto, tanto por consanguinidad como por afinidad, el permiso será de **tres días**, ampliables a **cinco días** cuando por tal motivo el empleado deba hacer un **desplazamiento**.
- **DESCANSO POR MATERNIDAD EN NACIMIENTO MÚLTIPLE.** El régimen aplicable es el que actualmente está regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o que se regulara en cada momento en la Legislación correspondiente.
- **EXCEDENCIA CUIDADO DE FAMILIARES.** El régimen aplicable es el que actualmente está regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores o que se regulara en cada momento en la Legislación correspondiente.
- **AMPLIACIÓN EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS.** Aquellos empleados que tengan a su cuidado un **menor de cuatro años** en supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, podrán solicitar una excedencia por tal motivo. Esta excedencia sólo puede ser solicitada desde la fecha de la resolución judicial, o de la formalización por parte de la entidad pública que tenga competencias a estos efectos, y hasta que el acogido o preadoptado cumpla cuatro años de edad.

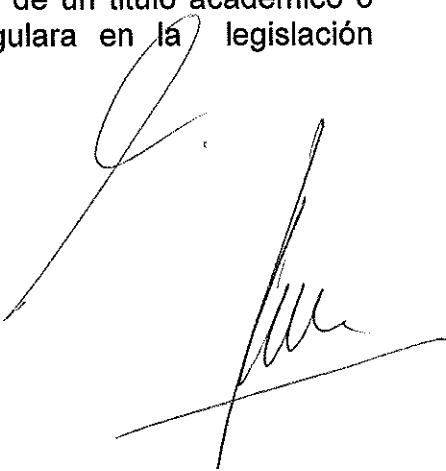
El período que el trabajador permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, extendiéndose hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, o de 18 meses si se tiene la categoría de especial. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de las mismas funciones que se venían realizando. Esta medida extenderá sus efectos hasta la vigencia acordada.

A los efectos aquí regulados en materia de permisos retribuidos, una Comisión de Trabajo entre la Compañía y los Representantes de los Trabajadores definirá qué debe considerarse desplazamiento, la distancia mínima para que tal circunstancia se produzca, etc., y las condiciones en que se deba dar la ampliación del permiso por desplazamiento. Adicionalmente, en dicha Comisión se analizarán los resultados de la evolución de este permiso, pudiendo ser revisable.

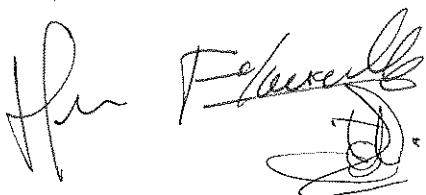
- **PERMISO RETRIBUIDO POR FORMACIÓN.**

Los empleados de Vodafone en España, podrán solicitar permiso para formación o perfeccionamiento profesional según lo establecido en el artículo 23 del E.T., así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal

es el régimen instaurado en el departamento al que se pertenece, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, o de acuerdo con lo que se regulara en la legislación correspondiente.

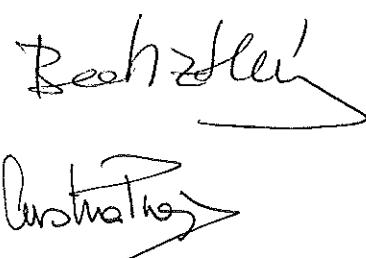


Pedro Diaz

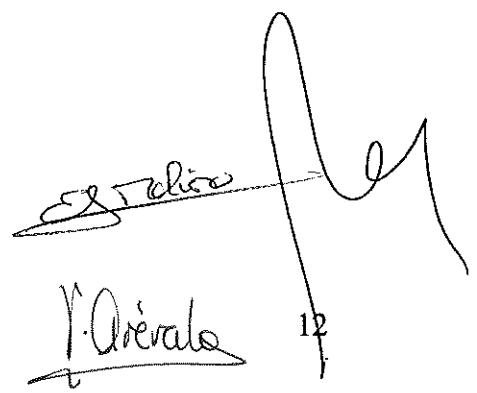


Flor Elexeal

03/07/2008



Rehzolet
Gustavo



es el régimen
P. Arevalo

12

CAPITULO III

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MOVILIDAD FUNCIONAL

ART. 7. - TRASLADO.

Supone todo cambio de centro de trabajo del empleado que exija cambio de residencia, siempre que implique cambio de Provincia. Sin perjuicio de la capacidad de la empresa de requerir la acreditación del cambio de residencia, estos supuestos, en caso de discrepancia, se analizarán en el marco de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Con carácter general y siempre que sea posible, se propiciará la voluntariedad en los traslados de los trabajadores. En el marco de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se dotará a la representación social de información estadística de los traslados forzados efectuados de acuerdo con la legislación vigente.

En caso de haberse producido una movilidad funcional, la empresa propiciará la formación y demás mecanismos que faciliten la adaptación al nuevo puesto, si ello fuera necesario.

Para una correcta interpretación de esta norma debe distinguirse entre traslado forzoso y voluntario:

- **FORZOSO.**- Entendemos por tal aquel que viene impuesto por la Dirección de la Compañía, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y supone, con carácter general, la amortización del puesto de trabajo de origen.
- **VOLUNTARIO.**- Es aquel solicitado directamente por el empleado, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado

Política de Ayudas al Traslado

TRASLADO FORZOSO

Las ayudas establecidas para este supuesto son:

- Ayuda vivienda al empleado trasladado durante el primer año, según baremo por ubicación del puesto de destino, que se ingresará mensualmente en nómina (sujeta a retención IRPF).
- 50 % de la ayuda vivienda anterior durante el segundo año.

- 5 días laborables de permiso retribuido con abono de hotel en localidad de destino **y el desplazamiento desde el lugar de origen al de destino.**
- 100 % del coste de la Mudanza con un límite de seguro de 12.000,00 Euros para robo, desperfectos, etc. Se precisará aportar factura así como tres presupuestos.
- En caso de dificultad para la escolarización de hijos, la Compañía facilitará apoyo para la resolución de este tema

El baremo de ayuda vivienda es el siguiente:

IMPORTE AYUDA	De 780,17 Euros	De 639,85 Euros	De 533,21 Euros
COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Madrid • Cataluña • Navarra • País Vasco 	<ul style="list-style-type: none"> • Aragón • Asturias • Cantabria • C. Valenciana • Baleares • Galicia • La Rioja • Ceuta y Melilla 	<ul style="list-style-type: none"> • Andalucía • Canarias • Castilla y León • Castilla La Mancha • Extremadura • Murcia

TRASLADO VOLUNTARIO

Las ayudas establecidas para este supuesto son:

- Ayuda vivienda al empleado trasladado durante seis meses, según baremo por ubicación del puesto de destino, que se ingresará mensualmente en nómina (sujeta a retención IRPF).
- 75% del coste de la mudanza hasta el tope de 1.000,00 Euros.
- Abono del hotel los 5 primeros días naturales desde el inicio del desplazamiento

El baremo de ayuda vivienda, para este supuesto, es el siguiente:

IMPORTE AYUDA	De 533,21 Euros	De 359,21 Euros
COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Madrid • Cataluña • Navarra • País Vasco 	<ul style="list-style-type: none"> • Aragón • Asturias • Cantabria • C. Valenciana • Baleares • Galicia • La Rioja • Ceuta y Melilla • Andalucía • Canarias • Castilla y León • Castilla La Mancha • Extremadura • Murcia

Excepción

En el supuesto de cambio de centro de trabajo dentro de la misma Provincia, cuando ello implique cambio de residencia, la aplicación de las ayudas señaladas anteriormente, serán analizadas de forma individualizada por el Área de Recursos Humanos, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

Las ayudas previstas en la presente norma no serán de aplicación al empleado que, como consecuencia de un traslado, retorne a su residencia habitual, abonándose en todo caso el coste de la mudanza.

ART. 8. - TRASLADOS TEMPORALES SIN CAMBIO DE DOMICILIO.

Se denominará traslado temporal sin cambio de domicilio cuando, por motivos laborales, el trabajador debe estar desplazado, por un período superior a un mes.

Se notificará por escrito la duración del traslado temporal, y con antelación suficiente para poder conciliar la vida profesional y familiar.

Cuando el desplazamiento supere los tres meses, se establecerá una compensación de cuatro días laborables de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses desplazado. Sin computar como tales los días de viaje.

Se abonarán los traslados, alojamientos y dietas, según las normas internas de viajes por motivos laborales.

CAPITULO IV

REVISIÓN SALARIAL

ART. 9. - AUMENTO DE LA MASA SALARIAL.

El aumento de masa salarial a aportar cada año será comunicado a los sindicatos con carácter previo a su aplicación, estando incluida en ese aumento de masa salarial la revisión mínima.

ART. 10. - REVISIÓN MÍNIMA.

Los partes firmantes, acuerdan que la empresa revisará los salarios con un incremento mínimo de un 2% anual a todos los empleados con salario (fijo más variable al 100% de cumplimiento de objetivos) inferior a 40.576,00 € y afectos a este convenio. **Este límite de 40.576,00 € se actualizará de año en año con la revisión mínima aquí pactada.**

La Dirección se compromete a facilitar a la representación social las directrices básicas que guiarán la política de incentivos, con la antelación suficiente a su aplicación.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia garantizará la implementación de la revisión aquí recogida y se dotará de un Reglamento para definir e implementar las especificidades que pudieran producirse o que pudieran haberse producido respecto de esta revisión.

Igualmente, se establece un **salario mínimo** de incorporación a la Compañía de **15.000,00 Euros**.

Salario Base Grupos Profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 1
SALARIO BASE: 15.000,00 Euros.

GRUPO PROFESIONAL 2
SALARIO BASE: 15.000,00 Euros.

GRUPO PROFESIONAL 3
SALARIO BASE: 15.338,10 Euros.

GRUPO PROFESIONAL 4
SALARIO BASE: 17.295,03 Euros.

GRUPO PROFESIONAL 5
SALARIO BASE: 20.891,55 Euros.

03/07/2008

J. M. Pérez
Instituto

J. Álvarez
E. Ruiz

La cuantificación definitiva de los salarios base por cada grupo profesional queda pendiente del acuerdo que se alcance en punto a la nueva Clasificación Profesional que las partes están negociando, según se refleja en el Capítulo VI de este Acuerdo.

ART. 11. - COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO PARA EL EJERCICIO JULIO 2008 A JUNIO 2009.

• **DISPONIBILIDAD E INTERVENCIÓN**

Concepto: El personal que preste sus servicios en Unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente podrá ser requerido con carácter obligatorio, con el fin de estar disponible en los casos en que el servicio lo requiera, siempre respetándose los descansos establecidos por Ley.

○ **DISPONIBILIDAD (On Call)**

Concepto: Supone estar disponible ante posibles avisos y que puedan requerir solucionar una incidencia de manera remota o presentarse donde requiera el servicio en un determinado momento, siempre respetándose los descansos establecidos por Ley. (Asignadas Sistema Argos)

Tiempo máximo (dependiendo del servicio)

1. Por cada día de disponibilidad:

VALOR	SAP
De lunes a viernes: 42,63 €	DILA
Sábados, domingos y festivos: 63,95 €	DIFE
Días especiales (noche de los días 24 y 31 de diciembre y los días 25 de diciembre y 1 de enero): 191,84 €	DINA

2. Cuando el servicio de disponibilidad sea cubierto por un solo técnico (o dos, si tienen entre 40 – 50 BTS):

VALOR	SAP
Sábados, domingos y festivos: 63,95 €	DIFE
De lunes a viernes: en función del número de estaciones base: • Hasta 20 BTS: 25% de la disponibilidad día laborable • Hasta 25 BTS: 30% de la disponibilidad día laborable	

<ul style="list-style-type: none"> • Hasta 30 BTS: 40% de la disponibilidad día laborable • Hasta 35 BTS: 50% de la disponibilidad día laborable • Hasta 40 BTS: 75% de la disponibilidad día laborable • Hasta 50 BTS: 100% de la disponibilidad día laborable 	DIBT / DIPO
---	-------------

○ **INTERVENCIÓN**

Concepto: Son las horas que se realizan estando en disponibilidad y que suponen presentarse en las instalaciones que requiere el servicio. Las horas se contabilizan desde que el empleado sale de donde se encuentra hasta su regreso, siempre respetándose los descansos establecidos por Ley.

El empleado puede optar, siempre que el servicio lo permita, entre:

VALOR	SAP
<ul style="list-style-type: none"> • El doble de horas de descanso • Una hora = Salario pactado/ horas año x 1,75 	INHF (Intervención horas festivas) INHN (Intervención horas nocturnas)

Puestos afectados:

Sp. O&M

Sp. O&M STR

• **PLUS NOCTURNIDAD**

Concepto: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. También se aplica a los trabajadores nocturnos, es decir, aquellos que realizan una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria en periodo nocturno.

VALOR	SAP
• 5,67 € / hora	PLN2

Puestos afectados:

Sp. Soporte Operativo Cliente

Sp. Servicio al Cliente

- **PLUS FESTIVOS**

Concepto: Se considera trabajo festivo el realizado los **domingos y festivos**.

VALOR	SAP
• 5,67 € / hora	HFES
• Días especiales (24-25-31 de diciembre y 1 y 6 de enero): 12,47 € / hora	HFEE
• Días especiales nocturnos (noches del 24 y 31 de Diciembre): 22,67 € / hora	HFEN

Puestos afectados:

Sp. Soporte Operativo Cliente
Sp. Servicio al Cliente

Para mayor claridad se especifica a continuación cómo se realizan los pagos de estos pluses en los festivos especiales:

	Madrugada 00 a 06 H	Mañana 06 a 14 H	Tarde 14 a 22 H	Noche 22 a 00 H
24-dic	PLN2	-----	HFEE	HFEN
25-dic	HFEN	HFEE	HFEE	HFEE + PLN2
31-dic	PLN2	-----	HFEE	HFEN
1-ene	HFEN	HFEE	HFEE	HFEE + PLN2
5-ene	PLN2	-----	-----	PLN2
6-ene	HFEE + PLN2	HFEE	HFEE	HFEE + PLN2

- **HORAS PROGRAMADAS**

Concepto: Son las horas que se realizan fuera de la jornada laboral y de manera esporádica, en horas nocturnas tal y como se definen en la legislación vigente.

VALOR	SAP
<ul style="list-style-type: none"> • Se retribuirá mediante descansos: El doble de horas de trabajo. • Excepcionalmente y a decisión de la Empresa: Una hora = Salario pactado/ horas año x 1,75 	PRHF (Programadas horas festivas) PRHN (Programadas horas nocturnas)

La Empresa deberá notificar a la representación de los trabajadores, las horas programadas que se vayan a compensar con descanso y las que se vayan a retribuir excepcionalmente. En este último supuesto, deberán ser notificadas las causas de excepcionalidad, con carácter estadístico.

Puestos afectados:

Sp. O&M
Sp. O&M STR Mantenimiento

- **PLUS TURNICIDAD**

Concepto: Al ser el reparto desigual entre el grupo de trabajo se compensa en diferentes conceptos:

1. Turnicidad M/T/N: Por realizar el trabajo en régimen de turnos.
2. Festivo: Si la jornada de 8 horas del turno se realiza en sábado, domingo o festivo.
3. Nocturnidad: Si la jornada de 8 horas del turno se realiza a partir de las 24 horas.

VALOR	SAP
1.- 135,68 € / mes en 12 pagas	1.-PLTU (Turnicidad M/T/N)
2.- 31,66 € / día	2.-PLFE (Turnicidad festivos)
3.- 49,00 € / día	3.-PLNO (Turnicidad Nocturnos)
4.- 191,84 € /día especial (Turnos de mañana y tarde de los días 25 Diciembre y 1 Enero.)	4.- DINA
5.- 228,12 euros/días especiales (Turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre)	5.- DINN

Puestos afectados:

Sp. Monitorización

• **DISPONIBILIDAD SEMANAL**

Concepto: El personal que preste sus servicios en Unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente podrá ser requerido con carácter obligatorio, con el fin de estar disponible en los casos en que el servicio lo requiera. Esta disponibilidad incluye las intervenciones que fueran precisas, siendo compensadas con los descansos correspondientes según ley. Siempre que sea posible y exista acuerdo entre responsable y trabajador, y a fin de dotar de mayor flexibilidad a esta disponibilidad y su plus asociado, se podrá establecer y percibir esta disponibilidad por día.

VALOR	SAP
• 220,28.- Euros por semana	DITI
• 31,47 euros/día	DITI DÍA

Puestos afectados:

Sp. Proyectos TI

Sp. Diseño e Ingeniería

Sp. Sistemas TI

Sp. Soporte Usuarios

Sp. Implementación y Operación de Sistemas

Sp. Desarrollo y Operación de Sistemas

Se establece una revisión de los pluses para este año de un 2,5% sobre las cantidades que se aplican en el momento de la firma.

Para años sucesivos, las partes negociarán en su caso la actualización y revisión de estos pluses, garantizándose como mínimo un incremento de un 2,5% sobre los valores del año anterior.

ART. 12. - OTROS CONCEPTOS.

TICKET RESTAURANTE

Los empleados de Vodafone recibirán un Ticket comida de 7,81 € diarios de lunes a jueves y durante 9 meses al año (meses que coincidirán con el período de jornada ordinaria) desde el 15 de septiembre 2008 para el año en curso, importe que está exento de tributación en nómina.

Para la percepción de los Tickets Restaurante el empleado ha de suscribir el documento adjunto (Anexo I) en el que se recoge la naturaleza del beneficio, los destinatarios, las exclusiones, y el tratamiento aplicable a las minoraciones y ampliaciones de jornada o contrato, así como a las bajas en la Compañía.

KILOMETRAJE

Cuando el empleado utilice su vehículo personal en actividades profesionales, será compensado con la cuantía de 26,00 € por cada 100 kilómetros recorridos, aplicándose proporcionalmente dicha cantidad para distancias inferiores.

INCENTIVOS COMERCIALES Y REDUCCIÓN DE JORNADA

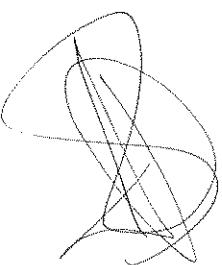
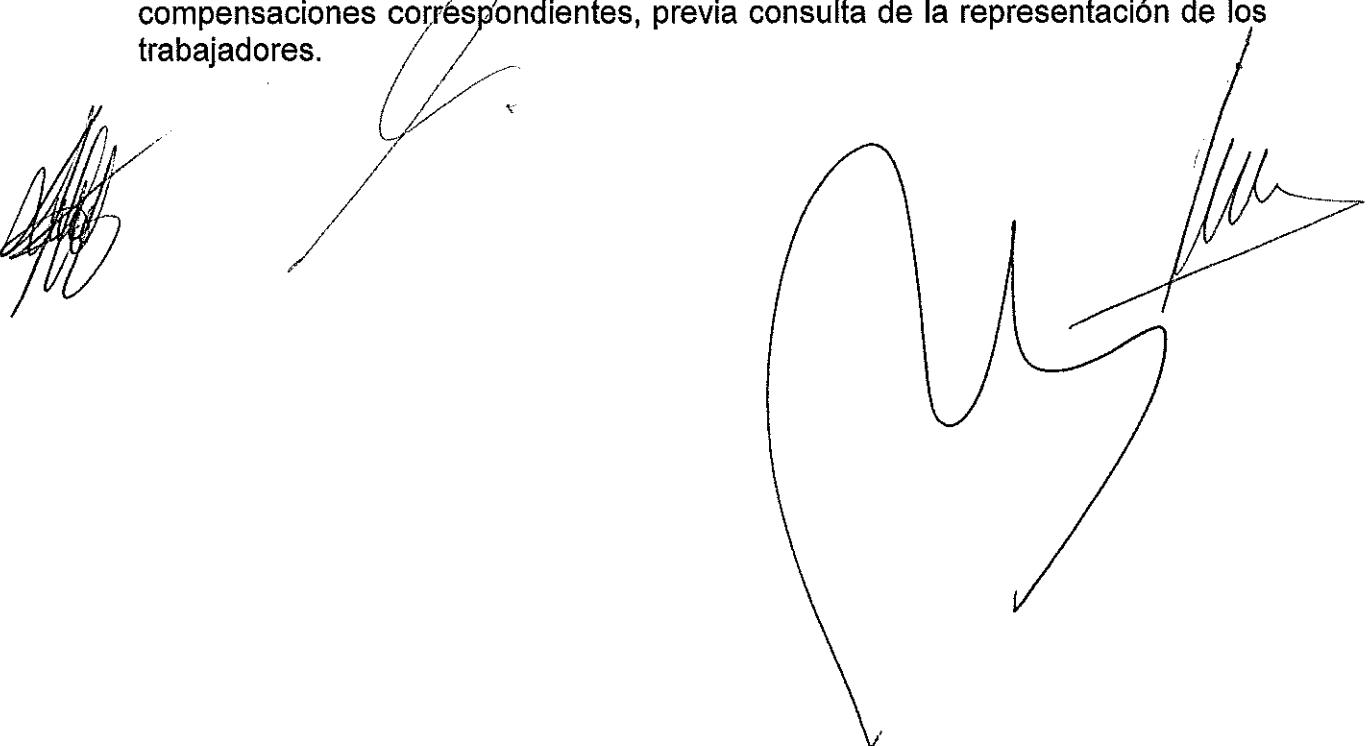
Quienes estén en situación de ampliación de lactancia regulada en el artículo 6 de este Acuerdo Colectivo o quienes por razón de guarda de un menor optaran por solicitar la reducción de jornada con reducción salarial, verán reducidos sus objetivos individuales en igual proporción que la reducción de jornada y de salario solicitada.

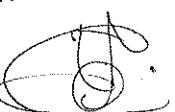
Sólo aplica a la UNE, dado que el UPV los objetivos son globales y en UNPAR los objetivos, aunque individualizables, dependen de los distribuidores. En estos casos, la base de cálculo de los incentivos se reducirán en la misma proporción que la reducción de objetivos y/o de salario.

En el caso de haber una modificación en la política de incentivos que afecte a la materia aquí regulada, de las unidades mencionadas en este artículo, se consultaría a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

TIENDAS: APERTURAS EXCEPCIONALES

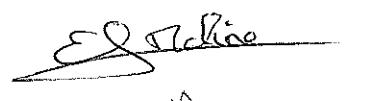
En caso de apertura excepcional de las Tiendas VF se establecerán las compensaciones correspondientes, previa consulta de la representación de los trabajadores.



ffr F. Gómez Llano
03/07/2008 



Luis González
Luis González
(Contingency)



P. Gómez Llano
P. Gómez Llano
23

CAPITULO V

REGIMEN ASISTENCIAL (BENEFICIOS SOCIALES)

ART. 13.- PLAN DE PENSIONES.

Los empleados de la Compañía podrán adscribirse voluntariamente al Plan de Pensiones que se ha establecido, y en las condiciones que se han determinado reglamentariamente, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

- Empleados de la empresa con contrato indefinido.
- Empleados de la empresa con contrato no indefinido, y con un año de antigüedad.

Las aportaciones básicas de la Compañía por cada Partícipe **serán igual a dos veces la cantidad regular fijada por el Partícipe** en el formulario. Dichas aportaciones básicas de la Compañía serán **como máximo del 4% del Salario Regulador**, devengado durante todo el año, alcanzándose este máximo cuando el empleado aporte al menos del 2% del Salario Regulador.

Salario Regulador.

Formarán parte del Salario Regulador los siguientes conceptos:

Retribuciones Salariales Fijas:

- Salario Base
- Complemento Personal
- Plus Función

El Partícipe elegirá y fijará en el formulario el importe de sus aportaciones o contribuciones básicas mensuales (y no anuales) a efectuar. La cuantía mínima de las aportaciones básicas será de seis euros mensuales. Las contribuciones se deducirán de la nómina que perciba el empleado cada mes.

El Partícipe también **podrá realizar aportaciones adicionales**, coincidiendo con las pagas extraordinarias (Julio, Diciembre) comunicando dicha intención y la cuantía de la aportación antes del 15 de Junio y 15 de Noviembre respectivamente.

En ningún caso el total de las contribuciones del Partícipe y las aportaciones de la Compañía superarán el límite total anual que se establezca en la legislación vigente.

El resto de empleados podrán, también adscribirse voluntariamente con aportaciones propias exclusivamente.

03/07/2008

24

ART. 14.- AYUDA FAMILIAR.

Aquellos empleados que tengan hijos, desde la fecha de nacimiento y hasta que el hijo cumpla 4 años (es decir, un máximo de 48 mensualidades), y que asistan o no a guarderías, podrán beneficiarse de la ayuda mensual de **67,46 euros brutos por cada hijo**.

El empleado podrá optar, alternativamente, por un sistema de Cheque Guardería por igual importe que el anterior.

ART. 15. - AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS.

En el caso de hijos de empleados que tengan reconocida alguna discapacidad o minusvalía se establece una **ayuda mensual de 134,93 euros brutos por cada hijo hasta que éste cumpla la edad de 15 años**.

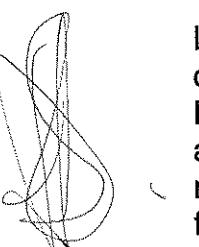
ART. 16. - AYUDA A FAMILIA NUMEROSA.

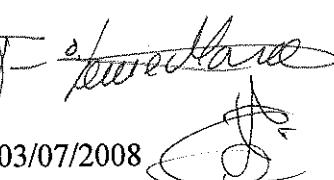
Aquellos empleados que reúnan la consideración de Familia Numerosa y hasta la edad establecida a efectos de deducción en el IRPF, percibirán anualmente la cantidad alzada y de **una sola vez de 336,76 euros brutos por cada hijo**. El pago de esta cantidad se realizará en Enero de cada año en base a la situación del empleado a 31 de Diciembre del año anterior.

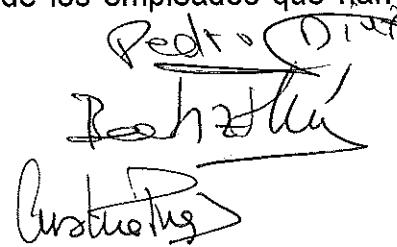
Los beneficios y/o ayudas recogidas en el presente artículo y en los dos precedentes se fijan por cada hijo y no por empleado, por lo que de devengar este derecho más de un empleado por el mismo sujeto pasivo sólo lo podrá percibir uno de ellos.

Los casos excepcionales se gestionarán a través de la comisión de interpretación y vigilancia. (Ej: separación con custodia compartida.)

ART. 17. - SEGURO DE SALUD.

Vodafone en España paga el 100% del coste de la póliza del empleado, así como el 100% del coste de los actos médicos de los empleados (uso de la Tarjeta ADESLAS).

Los Empleados que, a lo largo del período de vigencia del Convenio, vayan cumpliendo los requisitos del ámbito de aplicación (empleados Vodafone en España que con, independencia del tipo de contrato, cuenten con una antigüedad superior a 1 año en la Compañía, y empleados fijos) no deberán llenar la solicitud ya que, mensualmente, el Área de Recursos Humanos facilita a ADESLAS la lista de los empleados que han cumplido el ámbito de

03/07/2008

25

aplicación para llevar a cabo el alta de la póliza. Una vez tramitada ésta, recibirán en sus casilleros su correspondiente documentación. Sólo entonces podrán dar de alta a sus familiares, para lo cual sí será necesario cumplimentar la solicitud de adhesión de éstos (Cónyuge-Hijos).

La póliza de empleados carece de período de carencia y de período de preexistencia.

Queda incluido en la cobertura de la Póliza el servicio de Podología.

Quedan cubiertas con esta Póliza servicios de Odontología como son: Limpieza y extracción.

Existe, además, la posibilidad de concertar, con importantes ventajas y descuentos, pólizas para cónyuge e hijos y otros familiares de empleados y otro tipo de coberturas como seguro dental y mixto de reembolso

ART. 18. - SEGURO DE VIDA.

Asegurados: Los empleados al servicio del Tomador, tanto personal fijo como temporal.

La regularización de la póliza por altas, bajas o modificaciones de capitales será anual.

Prestaciones Cubiertas: Fallecimiento

Los beneficiarios serán los designados expresamente por el asegurado. A falta de designación serán los herederos legales

La cobertura de las prestaciones de muerte, rige mientras el Asegurado no haya alcanzado la edad término de 65 años.

Las partes firmantes del presente acuerdan de forma expresa que la Póliza del Seguro de todos los empleados de Vodafone España se extinguirá por el cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social (65 años), siempre que se cumplan las condiciones y requisitos señalados en la citada norma. Si existiera alguna excepción y por beneficio del trabajador se analizará en la comisión correspondiente.

En aquellos casos excepcionales en los que, a la fecha de la firma de este Convenio, el empleado siga prestando servicios y supere la edad máxima de jubilación (65 años) se ampliará la prestación siempre y cuando sigan prestando servicio activo a favor del Tomador de la póliza, y como máximo hasta los 70 años.

Garantías complementarias: Invalidez Absoluta permanente.

Beneficiarios: En caso de Invalidez:

El propio asegurado.

La cobertura para las prestaciones de invalidez absoluta permanente finalizara cuando el Asegurado cumpla los 65 años.

Capitales asegurados:

El capital asegurado para cada una de las garantías incluidas en el presente contrato obedece al criterio objetivo establecido por el Tomador:

300 % Salario Bruto Fijo Anual

Se entiende por Salario Bruto Anual la retribución dineraria anual a percibir por el trabajador y declarada a estos efectos por el Tomador.

Modalidad del Seguro.

La cobertura de los riesgos enumerados anteriormente se efectuará mediante la póliza de seguro colectivo, modalidad " Temporal Anual Renovable" cuyas principales características son:

Duración: Se establece por un año, renovándose automáticamente si no media aviso en contra por alguna de las partes contratantes en el plazo de 2 meses anterior al vencimiento de la misma.

Primas: La prima se calcula individualmente en función de la edad actuarial que presente cada Asegurado al inicio de la anualidad del seguro es decir a 1 de Enero.

El tomador del seguro definido anteriormente y para todos los casos es el empresario (Vodafone España, S.A.U.)

ART. 19.- SEGURO DE ACCIDENTES.

Asegurados: Tendrán consideración de Asegurados el personal al servicio del Tomador del Seguro.

Los Asegurados incluidos en la presente póliza son los mismos que los incluidos en la póliza de seguro colectivo de vida. Igualmente se hace constar que **los capitales asegurados y coberturas de la presente póliza son acumulativos.**

Las partes firmantes del presente acuerdan de forma expresa que la Póliza del Seguro de todos los empleados de Vodafone España se extinguirá por el cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social (65 años), siempre que se cumplan las condiciones y requisitos señalados en la citada norma. Si existiera alguna

03/07/2008

27

excepción y por beneficio del trabajador se analizará en la comisión correspondiente.

En aquellos casos excepcionales en los que, a la fecha de la firma de este Convenio, el empleado siga prestando servicios y supere la edad máxima de jubilación (65 años) se ampliará la prestación siempre y cuando sigan prestando servicio activo a favor del Tomador de la póliza, y como máximo hasta los 70 años.

Beneficiarios: En ausencia de designación expresa efectuada por los Asegurados, se establece el siguiente orden de prelación preferente y excluyente.

Beneficiarios en caso de Muerte: Los herederos legales.

Beneficiarios en caso de *Invalidez Absoluta Permanente*: El propio Asegurado.

Capitales asegurados.

El capital asegurado para cada una de las garantías incluidas en el presente contrato obedece al criterio objetivo establecido por el Tomador:

300% Salario Bruto Fijo Anual

Se entiende por Salario Bruto Anual la retribución dineraria anual a percibir por el trabajador y declarada a estos efectos por el Tomador.

Ámbito de Cobertura:

24 horas (Laboral y extralaboral) Mundial

Objeto del Seguro: Se consideraran como accidentes, todos aquellos hechos catalogados como tales por los Organismos Oficiales competentes en sus resoluciones y sentencias.

El tomador del seguro definido anteriormente y para todos los casos es el empresario (Vodafone España, S.A.U.)

ART. 20.- PREMIO AL MÉRITO.

Se hace necesaria una adaptación al mercado actual de las comunicaciones, que pasa, como ya se ha dicho anteriormente, por una profesionalización que nos acerque a aquellos perfiles que se demandan en la actualidad.

En línea con desafíos similares, Vodafone en España lanzó en su día la iniciativa "Premio al Mérito", que pretendía gratificar el esfuerzo que realizaran aquellas personas que estuvieran dispuestas a dedicar parte de sus energías a mejorar su cualificación profesional.

F. Gómez

03/07/2008

B. Schuster

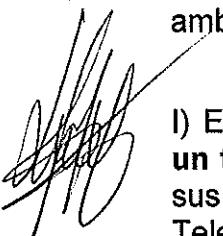
A. Instituto

M. Moro

28

Hoy en día contamos con un gran número de profesionales con un valioso desempeño y una experiencia importante en la Compañía, la cual Vodafone considera uno de sus mejores activos. No obstante, los escenarios han ido variando y actualmente se hace necesario **un nuevo perfil profesional comercial**, con un fuerte componente de conocimientos técnicos, capaz de explicar y dar soluciones a nuestros clientes más exigentes.

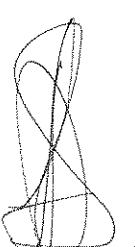
Para ello, una de las medidas que pueden ayudar a este acercamiento de ambas figuras es ampliar las bases del Premio al Mérito para dar cabida a ambos escenarios.

- 
- I) Entre los que componemos esta Compañía hay **personas que ya posean un título de Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones**, y quieren continuar sus estudios y acceder a un título de Ingeniero Superior de Telecomunicaciones. Este era el enfoque del programa lanzado en el año 99, y tenemos ya algunos profesionales que lo han logrado. Asimismo, para aquellas personas que **posean titulación de FP de especialidad técnica** y quieran lograr una titulación de Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones sigue abierta la posibilidad.
 - II) Por otro lado, en línea con la nueva orientación del sector, la Compañía ofrece la posibilidad a aquellas personas que **quieran incrementar su visión de negocio** o sus conocimientos tecnológicos, para realizar estudios universitarios o de Formación Profesional de Grado Superior, sin ser necesariamente un requisito el poseer ya una titulación universitaria.

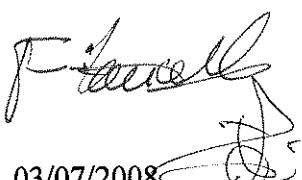
Para **mejorar el conocimiento tecnológico** las titulaciones que se admitirán serán las siguientes, teniendo en cuenta que los solicitantes deben tener ya un conocimiento de la gestión empresarial y acercamiento el negocio, motivado por desempeño de función actual, trayectoria profesional o estudios realizados:

- Ing. Telecomunicaciones
 - Ing. Electrónica
 - Ing. Informática (modalidad On Line)
 - Ing. Técnica Telecomunicaciones - Sistemas de Telecomunicación
 - Ing. Técnica Telecomunicaciones - Telemática
 - Ing. Técnica Telecomunicaciones - Sistemas Electrónicos
 - Ing. Técnica en Informática de Sistemas
 - Ing. Técnica en Informática de Gestión
 - Formación Profesional: Modulo de Sistemas de Telecomunicaciones e Informática
- 

Para **propiciar un acercamiento al negocio**, y siempre y cuando el empleado posea una titulación o un conocimiento amplio de base técnica generado por desempeño actual o recorrido profesional, serán las siguientes:

- Diplomado en Ciencias Empresariales
 - Licenciado en Ciencias Económicas
- 

03/07/2008



- Licenciado en Ciencias Empresariales
- Licenciado en Económicas
- Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado
- Administración y Dirección de Empresas: perfil de MKT
- Titulación Superior en MKT y Gestión Comercial (ESIC)
- Técnico Comercial en Nuevas Tecnologías (Titulación propia Vodafone/ Instituto Nuevas Tecnologías)

CRITERIOS

Los criterios para poder participar en el Premio al Mérito serán los siguientes:

1. Iniciar estudios en una titulación que les permita complementar su formación en línea con la filosofía "Meet de Customer". O bien acceder a una titulación técnica o superior de Telecomunicaciones, teniendo ya el nivel previo (Ing. Técnico ó Formación Profesional Técnica).
2. En cada curso académico se tendría que superar como mínimo el 75 % de las asignaturas matriculadas para continuar en el programa.
3. Debido a la integración en el Grupo Vodafone y, por tanto, la proyección internacional que la Compañía en este momento requiere, se apoyará, asimismo, la realización de estudios superiores ó medios en universidades extranjeras, a través de la metodología On Line, siempre que sean acordes con la filosofía de este proyecto. En cada caso se valorará la solicitud, estableciéndose para cada una los plazos a cubrir.

Otras consideraciones

- Se admitirán matriculaciones en cualquier modalidad de Centro Universitario (público, privado, UNED, ON LINE) teniendo que estar homologado por el M.E.C.
- En caso de elegir estudios no homologados (por ejemplo, titulación propia de determinados centros universitarios) se estudiará cada caso para validar su adecuación a la orientación de la Compañía.
- Sea cual sea la duración de la carrera iniciada, se conseguirá la obtención del Premio al cumplimiento de los siguientes plazos, previo análisis de relación créditos y duración estudios:
 - Óptimo: realización de curso por año
 - Bueno: finalización en un año más
 - Aceptable: realización en dos años más
- En caso de que la titulación implique Proyecto Fin de Carrera, el plazo se ampliará a 1 año más. No se considerará conseguido el Premio hasta la obtención del aprobado del PFC, al igual que en la anterior edición del Premio.

- En el caso de que se reciban solicitudes de empleados que ya tengan la carrera iniciada, se valorará en cada caso el plazo óptimo de finalización y la cuantía a percibir.
- En caso de titulaciones que requieran obligatoriamente una asistencia por parte del alumnado, te recomendamos consultes en Intranet, en el Portal de Formación, la información referente a "Permisos Individuales de Formación". Los Permisos Individuales de Formación (PIF) son permisos retribuidos que pueden solicitar los empleados para la realización de Formación de Titulación Oficial y que es subvencionada por FORCEM.

ART. 21. - RECONOCIMIENTO AL ESFUERZO.

Es un hecho que llegar hasta este punto no es fácil, y que el esfuerzo que supone compaginar estudios y trabajo se merece un reconocimiento. Y es importante asumir que la terminación de los estudios iniciados no es el punto final, sino una etapa cubierta en el desarrollo profesional, que debe continuar.

Por ello, la Compañía, además de una compensación económica, facilitará la continuación de este esfuerzo con una compensación formativa que complete el desarrollo personal y profesional de los que han elegido el camino de la superación. **Se anexa Cuadro de Reconocimiento (Anexo III).**

ART. 22.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

1.- En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad, la Compañía compensará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario. Para el cálculo del salario se tendrá en cuenta la retribución anual bruta en el momento de la baja.

2.- En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador en situación de incapacidad temporal durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Durante los tres primeros días de baja al año, la Empresa abonará el 100% del salario.
- A partir del cuarto día de baja del año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de retribución que se indica en la tabla siguiente:

ÍNDICE MEDIO DE ABSENTISMO POR IT	DEL 4º DÍA EN ADELANTE
Inferior al 2%	100%
Entre el 2% y el 4%	95%
Entre el 4% y el 6%	85%
Mayor del 6%	Sin complemento

Para la determinación del índice de absentismo no se computarán los períodos de baja por maternidad o por accidente de trabajo, por paternidad, riesgo durante el embarazo, parto y lactancia.

3.- Para el abono de los complementos consignados en este artículo serán condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, expedidos en los modelos oficiales.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa establece.

La aplicación por parte de la Compañía de esta medida requerirá la convocatoria previa de la Comisión Paritaria sobre Absentismo, en cuyo marco se analizarán los casos en los que se pretenda la aplicación de la citada medida.

ART. 23. - COMISIÓN PARITARIA SOBRE EL ABSENTISMO.

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá las siguientes funciones:

- Analizará los casos en los que se pretenda la aplicación de la citada medida mencionada en el artículo precedente, y tutelará que se tengan en cuenta las distintas situaciones y especificidades de cada caso concreto.
- Elaborará un dictamen preceptivo sobre cada caso concreto que se traiga al estudio de la presente Comisión.
- La Compañía comunicará a la Representación de los trabajadores de manera trimestral el índice medio de absentismo.
- Estudiará el absentismo laboral existente en la Compañía, determinando cuales pueden ser las posibles causas, características y factores determinantes del mismo dentro de la Compañía.

No obstante todo lo anterior, ambas partes quieren manifestar expresamente, que el nacimiento de dicha Comisión y la aplicación de la norma recogida en el artículo 22 del presente Convenio, responde al único interés de corrección de las posibles irregularidades y/o abusos, que con carácter puntual, se pudieran producir en la aplicación del presente beneficio social, pero dejando explicitada su inequívoca voluntad de no menoscabar, en ningún caso, el respeto a las situaciones de incapacidad por razón de enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa.

ART. 24.- FONDO SOCIAL O ASISTENCIAL.

✓ Se creará un Fondo Social o Asistencial, cuyas aportaciones se realizarán exclusivamente por la Compañía provenientes de los ahorros derivados de la optimización o modificación de otros beneficios actuales, para facilitar ayuda económica a aquellos empleados que, en circunstancias excepcionales y por motivos de graves patologías y/o tratamientos quirúrgicos o médicos especiales, requieran o precisen de la misma.

A tal efecto se creará una Comisión Paritaria entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores para analizar aquellas solicitudes que se formulen por los empleados y elevar a la Compañía la propuesta pertinente.

03/07/2008

33

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 25.- RÉGIMEN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La vigente Clasificación Profesional en VODAFONE ESPAÑA, que data del protocolo de Acuerdos suscrito entre las partes aquí intervenientes, con fecha 21 de Febrero de 2002, y cuya revisión y actualización se comprometieron las mismos a acometer en el Acuerdo De Empresa 2003-2004, mediante la creación de un Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, ha quedado superada por mor de los cambios organizativos habidos en la Compañía y la constante evolución del Sector de las Telecomunicaciones.

Por ello, y respondiendo al compromiso antes citado, las partes acuerdan dotarse de una Nueva Clasificación Profesional basada en el Nuevo Modelo Organizativo de VODAFONE ESPAÑA.

El Nuevo Modelo Organizativo tiene como objetivos identificar los roles de la actuación en cada una de las actividades y adaptar el job grading del Grupo a nuestra Compañía, además de identificar la eficiencia organizacional en base al valor del proceso y coste soportado por el mismo. Para ello se ha definido:

- Mapa de Procesos, Subprocesos y Actividades.
- Roles o Nivel de implicación en la actividad: Director, Head Of, Manager, Project Manager, Specialist y Assistant
- Puestos resultantes del cruce de roles y actividades.

Los puestos resultantes son valorados en función de tres componentes:

- Aportación de Valor: Valor asignado al puesto, determinado por el valor del proceso según el tipo de actividad y el valor del rol según la acción desempeñada en los procesos.
- Perfil de Conocimientos: Formación y experiencia requerida. Las partes intervenientes quieren dejar constancia de su compromiso de ir avanzando en un futuro en el análisis del componente Conocimientos, integrando en éste aquella formación, itinerarios formativos e, incluso, experiencia, que resulten del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Perfil de Competencias: Conjunto de habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para la actividad

Los puestos así valorados serán agrupados en los distintos GRUPOS PROFESIONALES que se definan. Este nuevo modelo de Clasificación Profesional debe compaginar el desarrollo profesional y laboral de los empleados con la necesaria adecuación de las competencias y conocimientos de los mismos a las actividades estratégicas de la Compañía.

La Clasificación en Grupos Profesionales supondrá:

1. La agrupación en un Grupo Profesional de las aptitudes (perfil de competencias), formación y experiencia (perfil de conocimientos) y contenido general de la actividad (aportación de valor).
2. Una garantía individual con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro.
3. Movilidad funcional dentro de cada grupo profesional cuando ello no implique movilidad geográfica, para que se dé la movilidad funcional se tienen que dar los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas de ese trabajador.
4. La asignación de funciones de superior o inferior categoría al Grupo Profesional correspondiente al empleado, sólo se podrá realizar respetando los requisitos y umbrales temporales definidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
5. La pertenencia a un grupo profesional determinará el salario base mínimo.

PROMOCIONES Y COBERTURA DE VACANTES

Tanto la Empresa como UGT y CC.OO. desean que la movilidad interna sea la fuente básica de reclutamiento e instrumento que facilite y promueva el desarrollo personal y profesional de los empleados de la Compañía.

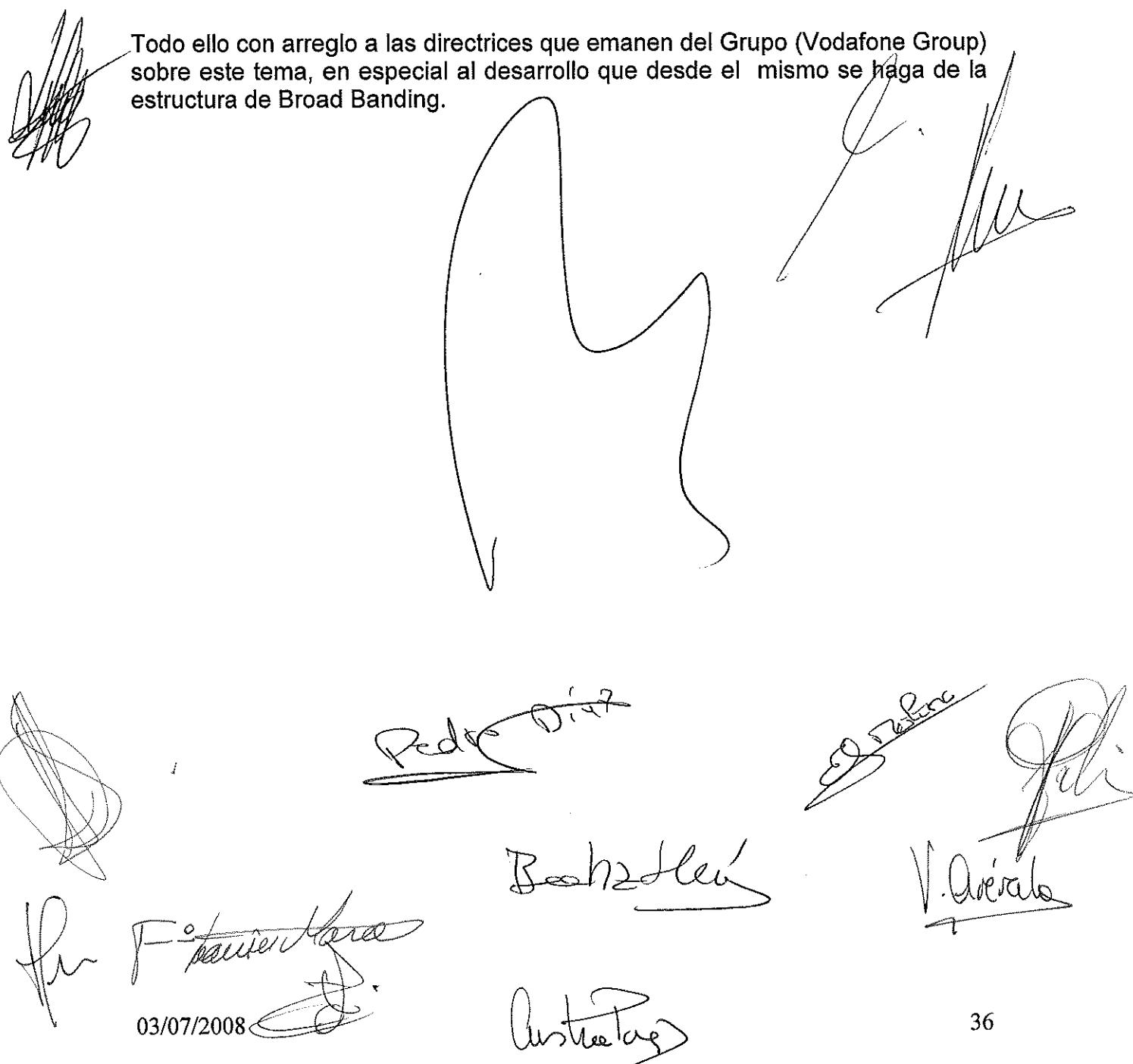
Por ello, acuerdan que la totalidad de las vacantes que se produzcan en la Empresa, salvo las relativas a los roles de Director, Head Of, Manager y Project Manager, ya sean promociones, entendiendo como tal el cambio a un puesto de trabajo englobado en un Grupo Profesional de nivel superior, ya sean movimientos horizontales, entendiendo como tal los cambios de puestos dentro de Grupos Profesionales del mismo nivel, se realizarán mediante convocatoria interna publicada a toda la Compañía con información a la representación de los trabajadores, facilitando así la oportunidad de participar en el mismo a todos sus empleados, y siguiendo al efecto el Procedimiento de Movilidad Interna vigente en la Compañía en cada momento. Se acompaña Procedimiento actual como Anexo II.

GRUPO DE TRABAJO

Los constantes cambios en el Sector de las Telecomunicaciones y los cambios organizativos que de ello pudieran derivarse, unidos a la aparición de nuevas actividades o tareas y su valoración, hacen aconsejable mantener constituido en el ámbito temporal de este Convenio Colectivo, el Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional, bajo la dependencia de la Comisión de Interpretación Y Vigilancia, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Definir los Grupos Profesionales
- Actualización y, en su caso, revisión de la Clasificación Profesional.
- Análisis de nuevas actividades y su encuadre en los Grupos Profesionales

Todo ello con arreglo a las directrices que emanen del Grupo (Vodafone Group) sobre este tema, en especial al desarrollo que desde el mismo se haga de la estructura de Broad Banding.



Handwritten signatures of several individuals, including Pedro Martínez, Beatriz León, V. Álvarez, and others, are scattered across the page. The signatures are in black ink and vary in style.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales.

En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de Abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y legislación concordante.

En el marco de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se creará un Grupo de Trabajo para el análisis y, en su caso, implementación de un Régimen Disciplinario de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO VIII

MEDIOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO E INFORMACIÓN DE VODAFONE

ART. 27.- UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

1. Los medios y herramientas de trabajo y producción facilitados por la empresa y, especialmente los medios informáticos, deben ser utilizados exclusivamente para fines profesionales y relacionados con el desempeño de las funciones propias de la actividad encomendada a cada empleado.

2. En concreto, no está permitido:

- El envío de e-mails o archivos que difieran de lo profesional.
- El envío de e-mails o archivos con contenido que, sea contrario a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente o de carácter erótico, obsceno o pueda suponer acoso sexual o moral.
- La descarga y conservación en unidades de red y ordenadores de la empresa, de archivos o programas de cualquier tipo que sean ajenos a la actividad del trabajador

3. Asimismo, no está permitido, salvo expresa autorización del superior:

- El acceso a páginas Web cuya información o contenidos sean ajenos a la propia actividad del trabajador.
- La utilización y conservación en unidades de red y ordenadores de la empresa de materiales o ficheros ajenos que se encuentren protegidos por Derechos de Propiedad Intelectual o Industrial sea cual fuere su forma de obtención, ya fuera a través de Internet o por otros medios.

Tal y como se indica en la normativa interna de la Compañía, los usuarios de los sistemas corporativos únicamente podrán almacenar aquella información relacionada directamente con su trabajo, por lo que en el caso de detectarse almacenados ficheros de esta naturaleza, serán de forma automática, eliminados de los soportes corporativos en los que se encuentren.

4. En ejercicio de las facultades de vigilancia y control establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, ante la sospecha de utilización de forma ilícita de los medios y herramientas de trabajo y especialmente los informáticos, de modo que se pueda ocasionar un perjuicio al patrimonio de la misma y/o a los trabajadores, podrá acceder dentro del horario de trabajo a los sistemas puestos a disposición del trabajador así como a su cuenta de correo electrónico.

Todo ello se realizará en presencia de un representante de los trabajadores por cada Sindicato (CC.OO y UGT), con el objeto de comprobar si el trabajador incurre en la conducta anteriormente referenciada, siempre con respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.

5. Si como resultado de tal comprobación se acredite el incumplimiento de las normas de uso de medios y herramientas de trabajo, el trabajador será sancionado conforme al Régimen Disciplinario que se establezca o en su defecto la legislación vigente.

ART. 28.- ACCESO POR LOS TRABAJADORES A INFORMACIÓN DE VODAFONE.

1. En el ejercicio de las prestaciones contratadas o por el mero hecho de permanecer en las instalaciones de la empresa, los empleados, podrán tener acceso a información de la empresa o de terceros vinculados.

2. A tal efecto, mientras se encuentre en vigor la relación laboral y, durante un período de 5 años desde que ésta haya quedado extinguida por cualquier motivo, no está permitido el comunicar a terceras partes cualesquiera informaciones relativas a la empresa o a terceros vinculados, sin la expresa autorización de VODAFONE.

3. El incumplimiento de lo anteriormente reseñado facultará a la empresa a resarcirse de los daños y perjuicio ocasionados, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que pudieran corresponderle.

F. Pérez Márquez

03/07/2008

AustroPreg

Pedro Díaz

Pachazán

P. Álvarez

Eduardo

39

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

ART. 29.- DERECHOS SINDICALES.

Como consecuencia del Protocolo de Acuerdos firmado el 9 de Diciembre de 1997 y, desarrollos posteriores entre la dirección de VODAFONE ESPAÑA, S.A.U., y los sindicatos más representativos a nivel nacional (CC.OO y UGT), se ha establecido un marco de relaciones laborales en el seno de la Empresa.

1.- DELEGADOS SINDICALES

Como consecuencia de las conversaciones anteriormente mencionadas y con efectos de la firma de este desarrollo, el número de Delegados Sindicales quedaría ampliado de la siguiente manera:

El número de Delegados será treinta (30) por cada Sindicato, existiendo de entre dichos treinta (30), dos (2) Coordinadores a nivel nacional que ostentarán la condición de liberados y gozarán de plena disponibilidad para atender los asuntos que puedan suscitarse en la empresa.

Asimismo, podrán existir otros tres (3) liberados más por sindicato.

Todos los Delegados liberados contarán con los recursos necesarios para el desempeño de su función (viajes, gastos, etc.).

Es interés de las dos Centrales Sindicales y la Empresa que el nivel de interlocución entre ellas sea lo mas fluido, rápido y ágil posible. Considerando que la sede central de la Empresa se encuentra en la ciudad de Madrid y allí radican los órganos de decisión de Recursos Humanos y especialmente el de Relaciones Laborales, los firmantes se comprometen a que, al menos alguno de los cinco liberados, con capacidad de representación y actuación para solventar temas del día a día, tenga su residencia laboral en Madrid, dentro del marco de actuación de cada sindicato, debiendo existir disponibilidad plena de los Coordinadores Nacionales ante solicitudes o requerimientos de la Empresa.

Horas Sindicales

Las horas sindicales se mantienen en 40 horas mensuales, por cada Delegado Sindical no liberado.

03/07/2008

40

Aquellas horas del crédito horario que no hayan sido empleadas por los Delegados, pasarán a formar parte de una Bolsa que será gestionada por los órganos de Dirección del Sindicato al que pertenezcan.

El empleo de las horas sindicales será solicitado con causas determinadas.

En aras a facilitar el desarrollo normal de la actividad diaria de las Unidades en las que se integran los Delegados Sindicales, y para minimizar los posibles efectos que las ausencias por motivos sindicales puedan generar en dicha actividad diaria, aquellos Delegados Sindicales en los que no concurra la circunstancia de Delegado Sindical liberado, preavisarán a sus responsables jerárquicos directos con 24 horas de antelación como mínimo a la utilización de su crédito horario sindical, salvo requerimiento del Sindicato, causas extraordinarias y de fuerza mayor, facilitando así el correcto funcionamiento y organización de los recursos de cada una de las Unidades en las que se adscriben.

Reuniones Sindicales

Los Delegados Sindicales, podrán mantener una (1) reunión semestral en Madrid, cuyos gastos de transporte, estancia y manutención serán sufragados por la Empresa.

Para la solicitud de la autorización de viaje de los Delegados será necesario informar de las causas generales del mismo quedando especificada la finalidad de la reunión.

Asimismo las Delegaciones Sindicales podrán informar a sus afiliados del resultado y/o acuerdos que se hayan tomado en dichas reuniones.

Al objeto de analizar y evaluar la acción sindical interna, el sector estatal de cada Sindicato podrá convocar una reunión anual del conjunto de los delegados (30). Los gastos derivados de dicha reunión, serán reintegrados al sector estatal previa presentación de la correspondiente justificación, según los procedimientos internos de Vodafone.

2.- UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS POR LOS SINDICATOS

Ambas partes acuerdan que, para los temas de especial consideración e información en general, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos firmantes del presente acuerdo, puedan disponer de los portales de intranet ya creados y de las direcciones de correo genéricas para informar a la plantilla a través de las mismas.

La interlocución con los sindicatos, para la utilización de la red se llevará a cabo con la Dirección de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección de RRHH y Organización. Dicha interlocución exclusiva y bidireccional (empresa-sindicatos y viceversa), será extensiva también para cualquier tipo de

comunicado que afecte de manera colectiva a los empleados de Vodafone o a un grupo determinado de los mismos.

Para la plena realización de lo anteriormente expuesto, la Dirección de la Compañía dotará a los Sindicatos firmantes de los correspondientes recursos y medios informáticos necesarios, renovándose según los programas internos de la empresa, aquellos que por su antigüedad imposibiliten alcanzar los fines aquí descritos.

Será responsabilidad de las Secciones Sindicales, el contenido de la información transmitida, así como la utilización de estos medios tanto de forma interna, como externa, siendo tanto el correo emitido, como el recibido inviolable.

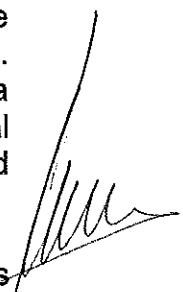

Los empleados podrán remitir correos a la citada dirección de e-mail en la misma medida que al resto de información de la Compañía.

3.- DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DE LOS DELEGADOS.

Con el objetivo de que los Delegados Sindicales tengan igualdad de trato al resto de trabajadores de Vodafone, en cuanto al desarrollo profesional, cualificación y remuneración, ambas partes (empresa y sindicato) se comprometen a analizar y aplicar medidas que eliminen cualquier tipo de discriminación.

Los Delegados Sindicales deben tener un "performance dialogue" acorde al porcentaje de tiempo utilizado en su puesto habitual de trabajo y descontando del mismo las horas dedicadas a sus funciones como Delegado Sindical. El hecho de que un Delegado se presente a convocatorias internas de la compañía no será óbice para concurrir y competir en condiciones de igualdad.

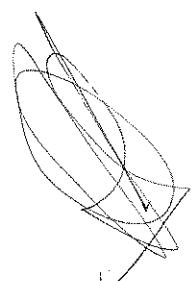
Por otra parte, los miembros de las secciones sindicales liberados que dedican el 100 por 100 del tiempo de su trabajo a la organización sindical podrían verse dificultados a la hora de su evaluación por carecer del Performance Dialogue. Esta carencia podría traducirse en dificultades a la hora de concurrir a convocatorias internas. Por lo tanto la preocupación por la carrera profesional crece en el momento en que los delegados están liberados de la actividad profesional.


Ambas partes expresan su vocación de desarrollar a sus interlocutores mediante la cualificación técnica y cualitativa necesaria. Por ello, ante una realidad más compleja en el sector y en el desarrollo profesional de los empleados de Vodafone, los firmantes se comprometen a estudiar y analizar fórmulas que profundicen en la formación profesional de aquellos empleados que, en función de su representación sindical, dediquen todo o parte de su tiempo a actividades sindicales, promoviendo mecanismos que aseguren la igualdad de trato, tanto en lo referente a las percepciones económicas como en

las oportunidades de concurrir a vacantes y formación respecto al resto de profesionales de Vodafone.

En el caso de que el Delegado sindical liberado opte por reintegrarse a su anterior puesto de trabajo o a vacantes de la misma área o departamento, la empresa se compromete a facilitar dicho reingreso poniendo a su disposición los medios disponibles en la compañía (formación, etc.), con la anticipación temporal suficiente, para adecuar su perfil al requerido por el citado puesto. En el caso de que quiera optar a una vacante acorde al perfil o actividad desarrollada en el sindicato, la empresa se compromete a valorar dicha candidatura según sus estándares de medición, y, en su caso, a facilitar los medios de formación corporativa habitual a disposición de los empleados de la empresa, en ese momento, para conseguir una eficaz adecuación entre el perfil requerido y el actual para el puesto al que opta, con el objeto de conseguir la idoneidad al puesto y que resulte beneficioso para las partes implicadas.

Conclusión: ambas partes promoverán el análisis de fórmulas, tanto formativas como de otra índole, que permitan la plena reincorporación a la carrera profesional de aquellos delegados que, hasta ese momento, hayan venido desempeñando funciones sindicales como liberados. El fin último es dotar de medios adecuados al empleado que quiera reincorporarse al ámbito profesional, de una forma eficaz para la empresa, garantizando los mismos derechos y requisitos aplicables a cualquier empleado de Vodafone, sin que existan barreras causadas por el desarrollo anterior de funciones sindicales


F.º Pedro Diaz
03/07/2008


Antoni Ruiz


Pedro Diaz


Pedro Diaz


Pedro Diaz

CAPÍTULO X

FORMACIÓN

ART. 30.- PRINCIPIOS GENERALES.

La formación es el instrumento estratégico a través del cual tanto la empresa como los empleados consiguen adaptarse a las nuevas tecnologías, así como adecuarse a un entorno social sometido a constantes cambios.

La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma, adecuándose ésta a las necesidades de la Compañía.

La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los trabajadores con contenidos dirigidos a su formación personal y profesional.

La empresa participará en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, así como en el acuerdo específico de empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones.

ART. 31.- COMISIÓN DE FORMACIÓN.

La participación de los representantes de los trabajadores en la función de formación, viene determinada a través de la Comisión de formación, órgano de negociación constituido a través del desarrollo de los acuerdos con los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Acuerdo de Empresa (UGT y CCOO). Esta Comisión se reúne como mínimo con carácter trimestral.

ART. 32.- FORMACIÓN CONTINUA.

La empresa facilitará la formación para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados, en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento comporte el puesto. Para facilitar la formación en el puesto de trabajo, La Empresa diseñará anualmente un catálogo de cursos de ámbito profesional.

03/07/2008

44

CAPITULO XI

GARANTÍA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ART. 33.- GARANTÍA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

No es necesario poner de manifiesto, que el empleo es un tema que por su importancia ha de adquirir el máximo relieve en el contexto de la negociación colectiva con la Representación de los Trabajadores; siendo imprescindible que en lo que afectan a las medidas de adecuación de plantilla (tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo), pueda alcanzarse el mayor grado de partenariado posible.

La Empresa está dispuesta a implementar con todos los medios a su alcance para posibilitar que esta adecuación pueda conseguirse con el menor impacto para los trabajadores, habilitando los medios formativos que permitan el desarrollo profesional y la readaptación a las nuevas funciones a desarrollar en otro puesto de trabajo de su ámbito.

En la recolocación interna, cuando fuera viable, la Empresa se compromete a establecer mecanismos ágiles y eficaces que permitan la correlación funcional y geográfica de estos recursos en otras áreas de la Empresa, contando con la participación en la forma que se establezca de la Representación de los Trabajadores.

Durante la vigencia de este Convenio en caso de reestructurar actividades que supongan consecuencias sobre el empleo, de conformidad con la legislación vigente y los principios de estabilidad y garantía aquí recogidos, se garantiza que ningún trabajador de VODAFONE será adscrito a las mismas sin que haya existido previa consulta y negociación con los Representantes de los Trabajadores. Los firmantes se comprometen a valorar y analizar anualmente tales principios.

Con objeto de recoger la opinión de los Representantes de los Trabajadores sobre los planes de empleo, la Dirección de la empresa se compromete a facilitar a los mismos un documento en el que se detalle el plan de empleo anual con indicación expresa de la distribución a nivel de Área funcional a los efectos antes previstos en este Convenio Colectivo.

flr F. J. Sauerhoff
03/07/2008

Asist. Pres.

Bochstetler

T. Álvarez

CAPITULO XII

ART. 34.- ACTIVIDAD LABORAL SIN CENTRO DE TRABAJO.

El desarrollo de las tecnologías de comunicaciones, unido a las crecientes necesidades de movilidad de las personas y de armonización de la vida profesional y familiar, determinarán a futuro la realización de actividades laborales sin la, hasta ahora, habitual adscripción a un Centro de Trabajo corporativo concreto, pero manteniendo la adscripción a una Zona geográfica en la que desarrolla la actividad.

Estas actividades se podrán realizar utilizando tecnologías de Oficina Móvil o cualesquiera conexiones remotas a la Red Corporativa, por lo cual, los empleados que las realicen, en muchos casos, no dispondrán de un puesto físico en un Centro de Trabajo de la Compañía.

A tal efecto la Compañía elaborará los procedimientos pertinentes en aras a establecer la necesaria sistemática del trabajo en remoto, los mecanismos de relación entre el empleado y la Compañía y cuantos aspectos se consideren necesarios para el adecuado desarrollo de la actividad laboral a que nos referimos.

De igual modo, dotará a los empleados afectados de todos los elementos, útiles, herramientas y materiales precisos para facilitar la realización del trabajo.

Finalmente, la Compañía proporcionará la formación necesaria, tanto técnica como en competencias, que garantice la adaptación del empleado a esta nueva forma de trabajo.

Las partes se comprometen a seguir avanzando en el análisis y, en su caso, progresiva incorporación a este Acuerdo Colectivo, del contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito en Bruselas el 16 de Julio de 2002.

A tal efecto crearán un Grupo de Trabajo dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

CAPÍTULO XIII

ART. 35.- PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA.

VODAFONE ESPAÑA S.A.U., desde sus inicios, viene manifestando el compromiso con sus empleados por asegurar el mayor nivel posible de Seguridad, Salud y Bienestar, así como de procurar que, en todas las actividades que promueva, se proteja adecuadamente, tanto a aquellos que trabajan en su nombre, como a los que puedan verse afectados por sus actuaciones.

Actualmente esta opción está plenamente reforzada con el proyecto Visión y Valores y, las directrices que está estableciendo el Grupo Vodafone a través de las políticas y estándares en materia de prevención de riesgos laborales.

Para alcanzar estos objetivos, la Dirección de VODAFONE ESPAÑA S.A.U., ha asumido el compromiso de implantar e impulsar la Prevención de Riesgos y Salud Laboral en toda la Compañía, basándose en una Política de Prevención de Riesgos Laborales.


Esta política establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración en todos los niveles jerárquicos, implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, cada uno a su nivel, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y, en todas las decisiones que adopten.

Estas responsabilidades, que están descritas en la norma "Organización de la Prevención de Riesgos en Vodafone España" (N-0-0246), se inician en el mismo momento en que se lanzan los proyectos, actuaciones, tareas, etc., y de ninguna manera pueden delegarse por el deber de "in vigilando".

Mediante la integración de la prevención, esencial para que la seguridad y salud sea un éxito, todos contribuimos activamente en garantizar nuestra propia seguridad y salud, la de nuestros compañeros, así como la de los colaboradores externos.

La integración se consigue fomentando la implantación de una cultura preventiva en la empresa basada en la Política de Prevención de Riesgos Laborales de Vodafone España, S.A.U., siendo el Servicio de Prevención propio de la empresa el principal encargado de diseñarlo.

Este Servicio de Prevención, que internamente es conocido como Departamento de Prevención de Riesgos y Salud Laboral (en adelante DPRySL), prestará el asesoramiento y apoyo necesario en materia de PRL que precisen todos los estamentos y jerarquía de Vodafone, asistiendo por igual a la empresa, los trabajadores y a sus representantes.

De esta forma, entre todos se conseguirán los mayores niveles posibles de seguridad y salud y, la creación de una verdadera cultura preventiva en la empresa.

Respecto a los representantes de los trabajadores, se considera que las Comisiones de Seguridad y Salud que se realizan en el ámbito Regional y Central, son el canal adecuado para facilitar su participación.

Todas las actividades preventivas que se realizan tienen su origen en la evaluación de riesgos y siempre se desarrollan considerando que:

- Su finalidad es garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.
- La aplicación de la normativa vigente va más allá del mero cumplimiento formal, esforzándonos en conseguir las mejores prácticas.
- La seguridad y salud es una parte integrante de los procesos habituales de la empresa, no es un añadido extra. Debe ser considerada en todos los procesos técnicos desde el momento en que éstos se inicien, así como, en la organización del trabajo diario (riesgos asociados a funciones y tareas).
- El compromiso y participación de todos los empleados en la gestión de la prevención es esencial. Trabajar seguro es obligatorio.

Como consecuencia de dicha evaluación, se programan actividades preventivas de diversa índole, entre las que podemos encontrar:

- Actividades preventivas que pueden afectar a cada uno de los empleados y pueden estar relacionadas con:
 - Las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo:
 - FORMACIÓN a cerca de los criterios preventivos a tener en cuenta en el desarrollo de sus funciones o específica de acuerdo a las tareas concretas que tenga que desarrollar (trabajos en altura, uso de equipos e instalaciones, etc.). Los programas formativos concretos y su contenido, estarán resumidos en el Plan de Formación en Seguridad y Salud, en Portal de Formación o se podrán conocer consultando a los Responsables de formación de las áreas.
 - INFORMACIÓN sobre los riesgos existentes que se pueden encontrar en el puesto de trabajo y medidas preventivas a aplicar en su caso. Esta información en ocasiones se transmite de forma presencial (Charlas de trabajo en oficinas, etc.) y en ocasiones, es enviada por sistemas electrónicos (correos o Intranet).
 - EPI's: Cuando sea necesario para el trabajo, se entregarán y enseñarán a utilizar los equipos de protección individual (EPI's) adecuados.

- Vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) con la periodicidad y contenido específicamente establecido.
- o El centro de trabajo donde se desarrolla el trabajo.
- MEDIDAS DE EMERGENCIA: Conjunto de instrucciones y actuaciones adecuadas al lugar de trabajo, necesarias para evitar que se produzcan situaciones de riesgo y, en su caso, para actuar si se materializasen.
- Actividades preventivas que afectan a proveedores que desarrollen obras o servicios para Vodafone:
 - INFORMACIÓN sobre los riesgos que podrían encontrar en el centro de trabajo como consecuencia del desarrollo de la prestación de servicios, así como las medidas de prevención y protección de dichos riesgos, junto con las medidas de emergencia a aplicar en su caso.
 - MEDIDAS DE COORDINACIÓN cuando un Proveedor concurra con otro en el centro o lugar de trabajo como consecuencia del desarrollo de la prestación de los servicios contratados por Vodafone.
 - VIGILANCIA del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los contratistas y subcontratistas que realicen obras o servicios correspondientes a la propia actividad de Vodafone, cuando se desarrollen en sus centros de trabajo. Esta vigilancia se realizará mediante la acreditación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el anexo en materia de PRL de los contratos de proveedores y mediante el control específico de la acreditación en materia de PRL de los trabajadores que vayan a desarrollar la prestación de servicios.

Las normas internas de carácter general que las partes acuerden aplicar a colectivos específicos o a todos los empleados, y que mejoren los mínimos establecidos por la legislación preventiva, se someterán al Comité de Seguridad y Salud estatal que las dotará de la mayor fuerza normativa posible para asegurar su cumplimiento.

CAPÍTULO XIV

ART. 36.- IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa, sensible a la realidad social creciente y a las demandas de la Representación de los Trabajadores y consciente de que debe darse un tratamiento actualizado a las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de "pareja de hecho".

A estos efectos, se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan de forma libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente Registro Oficial.

En este sentido, a partir de la firma de este Convenio, las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges, a efectos del disfrute de los derechos que se recogen a continuación para los matrimonios.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma.
2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja.

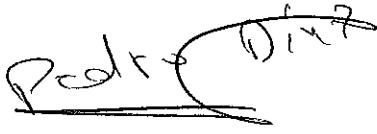
En este sentido, a partir de la firma del Convenio, las licencias reguladas en el mismo en lo que respecta a permisos retribuidos por razones de afinidad, serán de aplicación a las parejas de hecho. Asimismo, se disfrutará de un permiso retribuido de **15 días naturales** en el supuesto de **constitución como pareja de hecho**. Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo ni diferido.

El procedimiento de valoración de puestos debe ser un instrumento válido para combatir la discriminación salarial por cualquier motivo. No debe haber discriminación ni en la definición de su contenido ni en la forma de aplicarla. Cuando está exento de rasgos discriminatorios constituye un instrumento objetivo y neutro que valora el puesto de trabajo, en función de los requisitos de

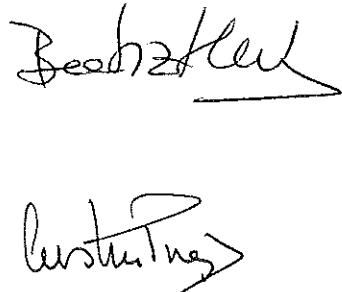
la tarea y de la naturaleza de la misma, con independencia de la persona que lo desempeña.

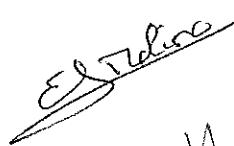
Se hace un expreso reconocimiento del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de Vodafone España, que está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y en tal sentido, se establece la expresa aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en todo aquello que modifique o amplíe el contenido de este Convenio Colectivo.

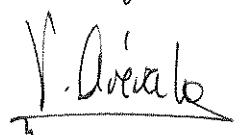
Por otra parte, al amparo de lo establecido en el art. 45 y siguientes de dicho cuerpo normativo, se elaborará un Plan de Igualdad, que se negociará con los representantes de los trabajadores, a cuyo efecto se creará una Comisión de Trabajo, en cuyo marco se analizarán las medidas que, en su caso, se debieran adoptar por parte de la Compañía tendentes a garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.


Pedro Diaz

03/07/2008


Beatriz Hernandez


Eva Diaz


V. Diaz

CAPÍTULO XV

ART. 37.- RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.

La Responsabilidad Social corporativa es uno de los seis objetivos estratégicos de Vodafone. Adicionalmente, la compañía tiene unas políticas claramente definidas en lo relativo a su política de empleo, calidad de las condiciones de trabajo, formación, diversidad y relaciones laborales. Todo ello se estructura básicamente en torno a cuatro puntos:

- Respeto del medio ambiente.** Se han puesto en marcha una serie de iniciativas, que incluyen, entre otras, la evaluación del impacto de los campos electromagnéticos sobre la salud, el reciclaje de terminales, la eficiencia energética, el tratamiento de residuos, y el marketing responsable.
- Inversión en el desarrollo del capital humano.** Por su especial trascendencia, se le ha dedicado un apartado específico a la formación en este Acuerdo.
- Política de empleo.** Este Acuerdo incluye también un apartado específico sobre estabilidad en el empleo que supone recoger por escrito una política con la que la empresa se ha venido comprometiendo en el pasado.
- Calidad en las relaciones laborales.** La compañía no sólo es escrupulosamente cumplidora de la legislación laboral, sino que mantiene a través de los canales y foros establecidos, una comunicación fluida con los representantes legales de los trabajadores en el marco de un modelo de relaciones laborales refrendado por la legislación y la jurisdicción social,

CAPÍTULO XVI

ART. 38.- EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional 10^a del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley de 14 de Julio de 2005, de 1 de Julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes firmantes del presente acuerdan de forma expresa que el contrato de trabajo de todos los empleados de Vodafone España se extinguirá por el cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos señalados en la citada norma.

En aras a dar cumplimiento a los requisitos y condicionantes de la norma antes citada, Vodafone se compromete a promover por todos los medios a su alcance la estabilidad, sostenimiento, mejora y calidad en el empleo, así como a maximizar las transformaciones a indefinidos de los contratos temporales.

Los casos que susciten especificidades, se tratarán en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Redr. Díaz
Bachiller
Gómez
P. Álvarez
F. Saez
03/07/2008
Bartolomé

CAPÍTULO XVII

ART. 39.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Se constituye una Comisión Paritaria con 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de la Empresa, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este Acuerdo Colectivo, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia se dotará de un Reglamento (ver anexo II)."

Se acuerda dotar de más contenido a esta Comisión, creando al efecto Grupos de Trabajo dentro de la misma para:

- Análisis de todos los aspectos relacionados Disponibilidades, Horas programadas, horas de intervención y sistemas de compensación de las mismas. Este grupo debe iniciar sus trabajos a la mayor brevedad posible y con un horizonte temporal máximo de unos 6 meses.
- Análisis y en su caso actualización de la Clasificación Profesional en el marco de las directrices que emanen del Grupo.
- Grupos monográficos para análisis de cuestiones que se susciten en el ámbito de las distintas Áreas de la Compañía.
- Trabajo en Movilidad
- Análisis, y en su caso, implementación de un Régimen disciplinario de faltas y sanciones.
- Análisis y, en su caso, implementación de aquellas medidas de flexibilización de horarios que las partes puedan acordar "con un horizonte temporal de 6 meses".

03/07/2008

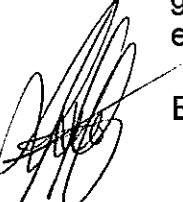
ANEXOS

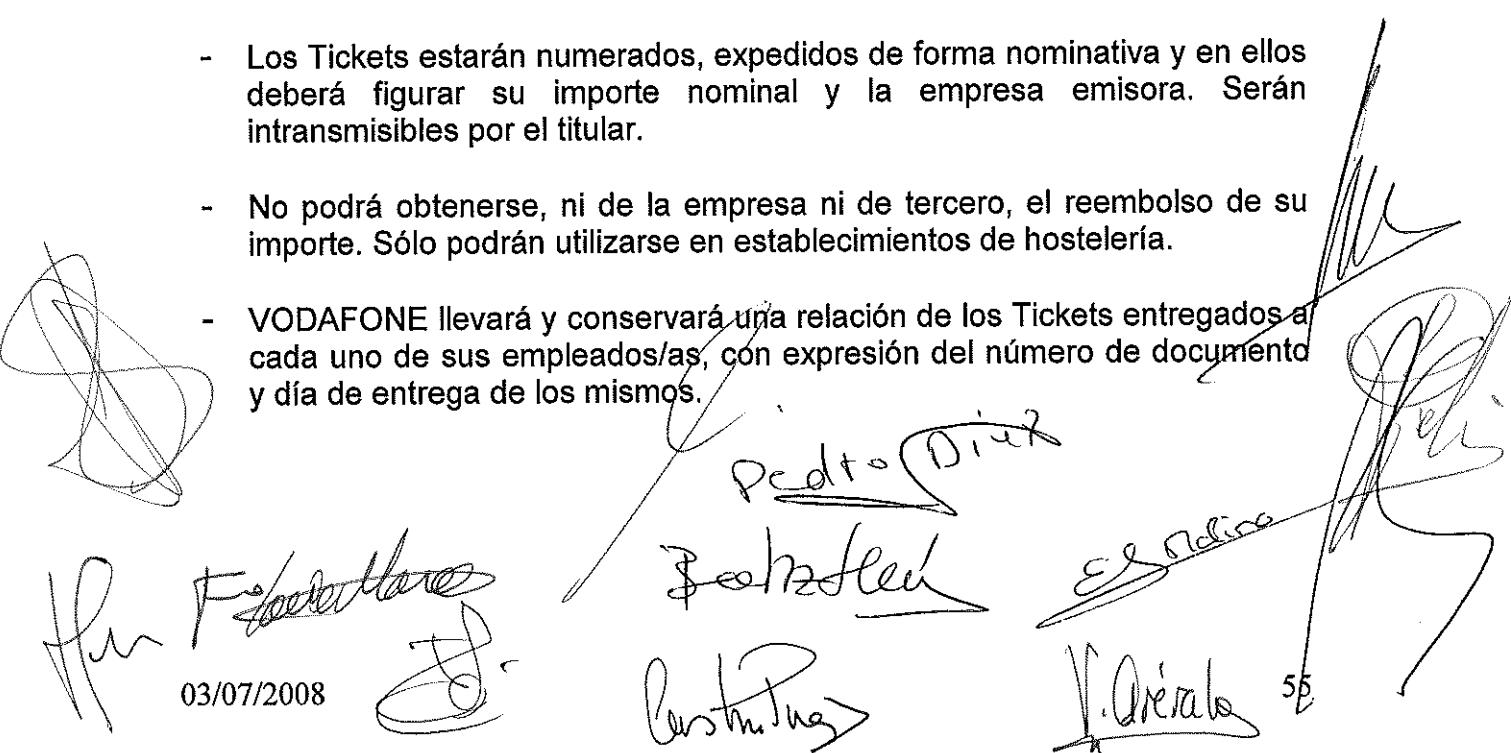
Anexo I: Ticket de comida

NATURALEZA DEL BENEFICIO

Este beneficio negociado y acordado entre la Compañía y los Representantes de los Trabajadores en el marco del III Convenio Colectivo de Vodafone España se haya sujeto a las siguientes normas de actuación, tal y como ocurre con otros beneficios concedidos por la compañía y cuyo disfrute depende de la aceptación de determinadas condiciones.

Conforme a la legislación vigente, la percepción de los Tickets no quedará sujeta a tributación por el IRPF ni a la correspondiente retención a cuenta, sin que se derive, por tanto, ningún coste para el empleado/a. Este beneficio no tendrá en ningún momento la consideración de rendimiento de trabajo en especie. Por la misma razón, y tal y como ocurre con otros beneficios concedidos por Vodafone, la no aceptación de los Tickets en ningún caso generará derechos salariales para los empleados que no deseen acogerse a este beneficio.


El uso del mencionado beneficio estará sujeto a las siguientes condiciones:

- El beneficio se haya destinado a sufragar gastos de comida para el empleado/a de aquellos días laborables para los que su uso es permitido, entre los meses de Septiembre a Junio.
 - De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento del IRPF, el beneficio no debe producirse durante los días que el empleado devenga dietas por manutención exceptuadas de gravamen. Por ello, para compensar los Tickets dados aquellos empleados que devenguen dietas de Lunes a Jueves se minorará el importe de la dieta en 7,81 euros, para evitar duplicidad de compensaciones.
 - Los Tickets estarán numerados, expedidos de forma nominativa y en ellos deberá figurar su importe nominal y la empresa emisora. Serán intransmisibles por el titular.
 - No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe. Sólo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería.
 - VODAFONE llevará y conservará una relación de los Tickets entregados a cada uno de sus empleados/as, con expresión del número de documento y día de entrega de los mismos.
- 

DESTINATARIOS

Tendrán Derecho a Ticket de comida, con el valor que les corresponda en función de su jornada anual y contrato, los empleados del Grupo Vodafone España que residan en España, y de alta en la Compañía de Septiembre a Junio del año siguiente.

EXCLUSIONES

No se devengarán Tickets comida durante el tiempo en que se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Baja laboral por enfermedad o accidente.
- Permiso, retribuido o no.
- Baja por maternidad o paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- Excedencia de cualquier tipo.
- Desplazamiento en España, cuyas dietas sean abonadas por la compañía mediante nota de gastos.
- Desplazamientos al Extranjero, cuyas dietas sean abonadas por la compañía mediante nota de gastos.
- Participación en programas de Movilidad Internacional dentro de política general del Grupo.

En las situaciones anteriormente descritas a excepción de los desplazamientos en España y en el Extranjero, los Tickets dados en exceso se verán compensados en el ejercicio siguiente.

RECÁLCULO DEL IMPORTE DE TICKETS:

MINORACIONES \ AMPLIACIONES DE JORNADA, CAMBIO DE CONTRATO, PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE MOVIMIENTO INTERNACIONAL.

- En los supuestos de que se produzcan reducciones de jornada, incluyendo tanto ampliación de lactancia como en el caso de reducción salarial, se compensará por defecto en el ejercicio siguiente.
- En caso de ampliación del contrato temporal o la jornada semanal en cómputo anual se compensará la diferencia entre la cantidad entregada y la debida en función de las nuevas condiciones laborales.
- En caso de participación en programas de movilidad internacional, se compensará por defecto en el ejercicio siguiente

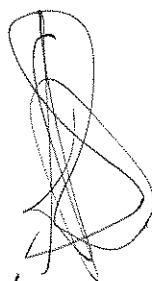
BAJAS EN LA COMPAÑÍA. DESCUENTO EN NOMINA FINIQUITO

El empleado firmante autoriza a Vodafone a descontar, de su finiquito, cuando cause baja en la Compañía por cualquier motivo, la cantidad equivalente a la cuantía de los Tickets imputables al "período no consumido" y en función a su condición laboral a la fecha de extinción de su contrato laboral.

- Se entenderá por "periodo consumido", el tiempo que va desde la fecha de la entrega de los Tickets (Septiembre) hasta la fecha de extinción del contrato laboral.

- Se entenderá como "periodo no consumido", el periodo que va desde la fecha de extinción del contrato laboral hasta la fecha de finalización del consumo de la ayuda a comida (Junio).

El titular abajo firmante se compromete, bajo su responsabilidad, a observar las todas reglas descritas en el presente documento, así como las marcadas por el proveedor para la gestión del ticket comida y a utilizar el beneficio conforme a las especificaciones marcadas.



Pedro Diaz

Flor F. Fuentelba

03/07/2008



Bohale

Antonio

P. Arevalo

E. Polino



57

Anexo II:

**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA DE
INTERPRETACION Y VIGILANCIA EN MATERIA DE REVISIONES SALARIALES.
ANEXO AL III CONVENIO COLECTIVO DE VODAFONE ESPAÑA**

1. Principios básicos rectores de la revisión:


El presente reglamento regula el funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia en materia de revisiones salariales y las especificidades que pudieran producirse o que pudieran haberse producido respecto de la revisión salarial mínima contemplada en el Artículo 10 de III Convenio Colectivo de Vodafone España.

Ambas partes se comprometen a promover y utilizar los medios y mecanismos aquí recogidos bajo los principios de buena fe, objetividad y confidencialidad.

Los firmantes del Convenio Colectivo de Vodafone suscriben el presente Reglamento de funcionamiento en aras a mantener la necesaria coherencia de funcionamiento en una materia tan importante para las partes como las revisiones salariales, mecanismo de mantenimiento de poder adquisitivo para unos y mecanismo fundamental de gestión del desempeño para otros.

Asimismo y en virtud de lo antedicho, el cumplimiento de los objetivos individuales y de Compañía se configuran como ejes clave de la fijación y percepción de las revisiones salariales. Por ello, las partes firmantes coinciden en que la consecución de los objetivos es un elemento primordial que incide directamente en los incrementos salariales y en el mantenimiento de la estabilidad en el empleo.

2. Definiciones:

“Colectivo afectado”: Todos los empleados con un salario bruto anual (fijo más variable) inferior a 40.576,00 € y afectos al Convenio Colectivo de Vodafone.

“Especificidades”: Todas aquellas situaciones que por distintas circunstancias o factores no cumplimenten exactamente lo establecido en el art.10 del Convenio Colectivo.

3. Ámbito temporal:

El presente reglamento entrará en vigor en Julio de 2008. Asimismo el contenido de este reglamento se extenderá hasta la vigencia del convenio.

4. Especificidades:

A título enunciativo, las circunstancias o factores que se aluden en el punto 2 del presente Reglamento que pueden producir o pudieran haber producido una revisión salarial que no cumpliera exactamente lo establecido en el art.10 del Convenio Colectivo, podrán ser:

- a) Empleados con antigüedad inferior a un año en la Compañía.
- b) Encadenamiento de bajas por IT injustificado o cuya reiteración en tiempo y fechas pueda representar un fraude de ley. Qedarán excluidas de este supuesto aquellas bajas por IT debidamente acreditadas e informadas.
- c) Promociones que impliquen incremento salarial en el año de aplicación y cambios de puesto.
- d) Salidas pactadas en la compañía en breve plazo.
- e) Cualesquiera otras circunstancias o factores diferentes a las enunciadas con anterioridad que pudieran producir o pudieran haber producido especificidades a la revisión mínima prevista en el art. 10 del Acuerdo Colectivo, y que en su caso serán analizadas en el marco de la Comisión Paritaria.

5. Procedimiento General:

1. INFORMACION SOBRE INCREMENTO DE LA MASA SALARIAL:

Durante los meses de Mayo y Junio, los representantes de la Dirección convocarán a esta Comisión una vez sea conocido el porcentaje de masa salarial que la compañía pretende destinar a incrementos en materia de compensación. En esta reunión, la Compañía explicitará las líneas básicas de actuación, desarrollo y consolidación de la política retributiva de Vodafone España.

2. APLICACIÓN DE LA REVISION SALARIAL:

Con efectos de 1 de Julio de cada año, se procederá a implementar la revisión salarial, conforme a los criterios de la Dirección antes explicitados a la representación social.

3. RESULTADOS DE LA REVISIÓN SALARIAL:

Durante los meses de Septiembre y Octubre, los representantes de la Dirección explicitarán a la parte social el resultado de la revisión salarial

verificada, detallando porcentajes globales de incremento por Áreas y tramos salariales.

Asimismo, se señalarán las especificidades que se hubieran producido en función de las causas que hubieran motivado las mismas.

4. ACTUACIÓN ANTE DISCREPANCIAS QUE MOTIVEN LA INTERVENCIÓN SINDICAL:

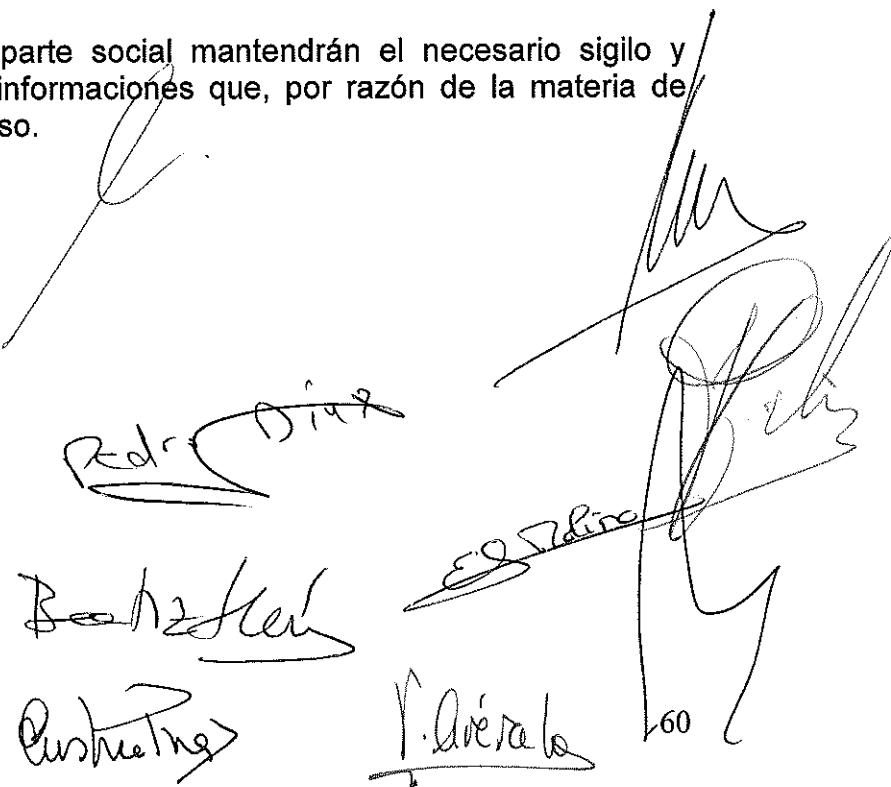
Se establecerá un procedimiento mediante el que todos los empleados de la Compañía que soliciten clarificar las causas de su revisión salarial, puedan dirigirse a cualquiera de las Secciones Sindicales para que remitan su caso a esta Comisión.


Los representantes sociales en la Comisión solicitarán un estudio individualizado de las mismas, comprometiéndose los representantes de la empresa a facilitar el mismo a la mayor brevedad posible, con plazo máximo de 15 días hábiles desde la presentación de la solicitud. En caso de ser necesaria la intervención de terceras personas para explicitar tales razones, será posible contar con su presencia e intervención en la Comisión, dentro del plazo aquí indicado.

Si una vez dilucidadas las causas persiste discrepancia entre las partes sobre la aplicación de las especificidades aquí reguladas, sin posibilidad de acuerdo, se iniciará un periodo de evaluación adicional, de tres (3) a seis (6) meses para que se puedan acreditar los motivos por los que la excepción debe ser de aplicación. Ambas partes verificarán el contenido de la evaluación, vigilando en su cumplimiento la necesaria objetividad de su desarrollo.

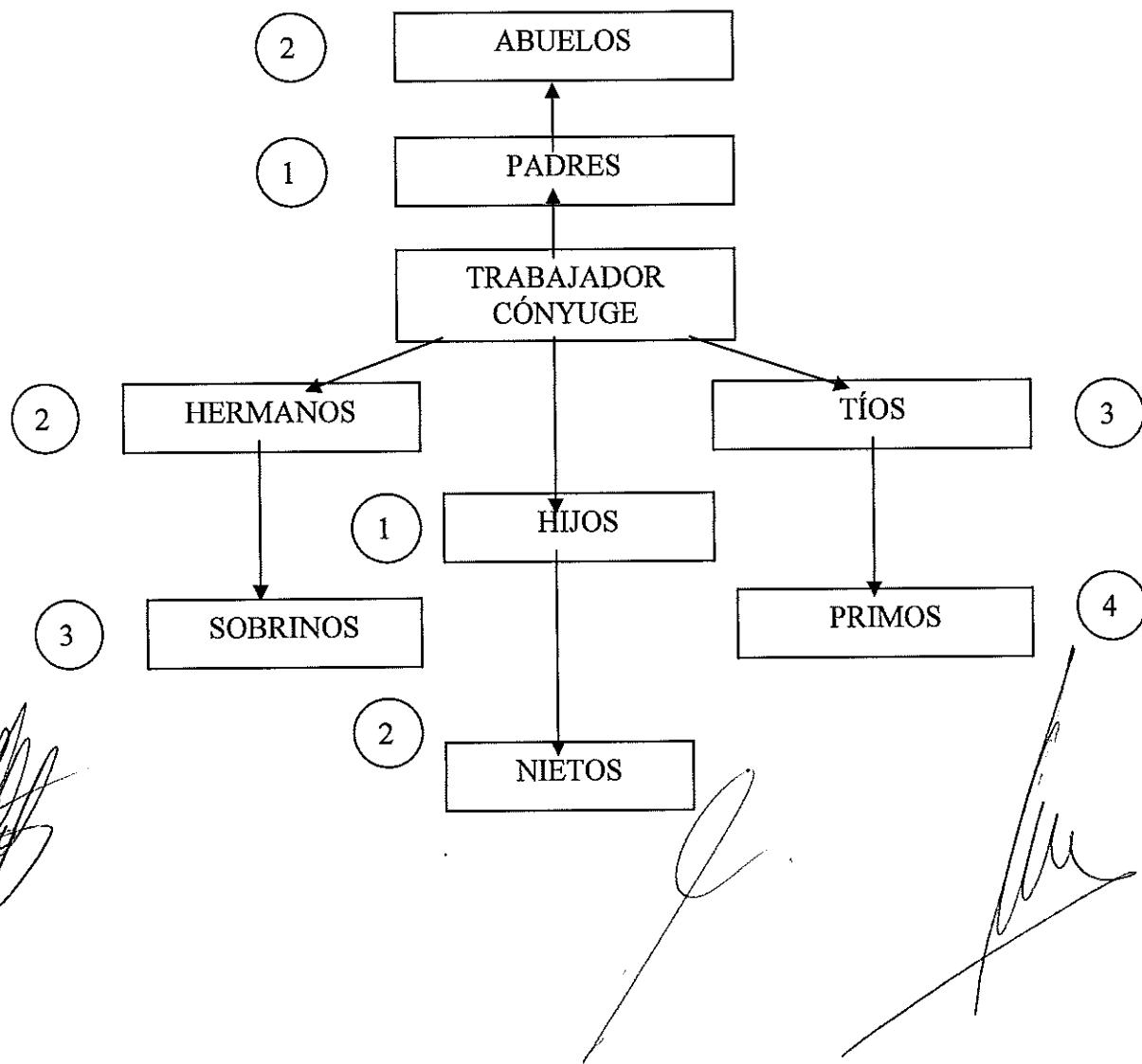
En caso de acreditarse la improcedencia de la misma, la Compañía procederá a la aplicación de la subida salarial establecida en el artículo 10 del III Convenio Colectivo vigente en el siguiente ejercicio y con carácter retroactivo.

Los representantes de la parte social mantendrán el necesario sigilo y confidencialidad sobre las informaciones que, por razón de la materia de esta Comisión, tengan acceso.



Anexo III:

Esquema de clasificación de familiares por grado de consanguinidad, para aplicación de el régimen establecido en el preste artículo.



03/07/2008

61

Anexo IV:

**RECONOCIMIENTO AL MÉRITO
PREMIO AL MÉRITO**

¡Por saber combinar con éxito tu trabajo en Vodafone y tus estudios académicos, La Compañía te premia con una compensación económica y formativa!

¿QUIÉN PUEDE ACceder al PREMIO AL MÉRITO?

Profesionales de Vodafone que:

- Posean titulación de FP de especialidad técnica y quieran lograr una titulación de Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones.
- Sean Ingenieros Técnicos de Telecomunicaciones y quieran optar a la Titulación Superior.
- Quieran incrementar su visión de negocio o sus conocimientos tecnológicos, y realizar estudios universitarios o de formación Profesional de Grado Superior, sin ser necesariamente un requisito el poseer ya una titulación universitaria.

¿QUÉ TITULACIONES INCLUYE?

Para mejorar tu conocimiento tecnológico (siempre que tengas conocimientos de gestión empresarial y acercamiento al negocio):

- Ing. Telecomunicaciones
- Ing. Electrónica
- Ing. Informática (modalidad On Line)
- Ing. Técnica Telecomunicaciones - Sistemas de Telecomunicación
- Ing. Técnica Telecomunicaciones - Telemática
- Ing. Técnica Telecomunicaciones - Sistemas Electrónicos
- Ing. Técnica en Informática de Sistemas
- Ing. Técnica en Informática de Gestión
- Formación Profesional: Modulo de Sistemas de Telecomunicaciones e Informática

Para mejorar tu conocimiento del negocio (siempre que poseas una titulación o un conocimiento amplio de base técnica generado por tu desempeño actual o recorrido profesional):

- Diplomado en Ciencias Empresariales
- Licenciado en Ciencias Económicas
- Licenciado en Ciencias Empresariales
- Licenciado en Económicas
- Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado
- Administración y Dirección de Empresas: perfil de MKT

- Titulación Superior en MKT y Gestión Comercial (ESIC)
- Técnico Comercial en Nuevas Tecnologías (Titulación propia Vodafone/ Instituto Nuevas Tecnologías).

¿CÓMO SOLICITO MI PARTICIPACIÓN?

Enviando un correo electrónico Premio al mérito.

premimeri@corp.vodafone.es

¿CÚAL ES EL IMPORTE DEL PREMIO?

Importes del Premio al Mérito

¿EN QUÉ CENTROS PUEDO CURSAR LAS TITULACIONES INCLUIDAS EN EL PREMIO?

- Se admitirán matriculaciones en cualquier modalidad de Centro Universitario (público, privado, UNED, IN LINE) homologado por el M.E.C. (www.mec.es y www.uned.es)
- Te recomendamos que consultes asimismo las web del ESIC y UOC (Universidad Virtual).
- En caso de elegir estudios no homologados (por ejemplo, titulación propia de determinados centros universitarios) se estudiará cada caso para validar su adecuación.
- Apoyaremos también la realización de estudios superiores o medios en universidades extranjeras, a través de la metodología On Line, siempre que sean acordes con la filosofía del proyecto. En cada caso, se valorará la solicitud, estableciéndose para cada una los plazos a cubrir.

¿QUÉ CONDICIONES DEBEN CUMPLIRSE PARA QUE OBTENGA EL PREMIO?

Sea cual sea la duración de la carrera iniciada, conseguirás el Premio cuando se cumplan los siguientes plazos (previo análisis del nº de créditos y la duración de los estudios):

- Óptimo: realización de curso por año
- Bueno: finalización en un año más
- Aceptable: realización en dos años más

En caso de que la titulación implique Proyecto Fin de Carrera, el plazo se ampliará a 1 año más. No se considerará conseguido el Premio hasta lo apruebes.

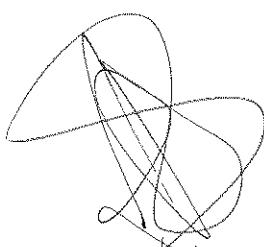
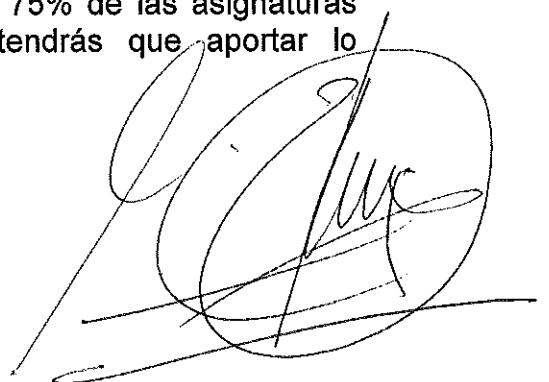
¿QUÉ DEBO HACER SI TENGO QUE ASISTIR A CLASES PRESENCIALES?

Puedes solicitar un permiso individual de formación a Recursos Humanos, siempre que esté aprobado por tu manager.

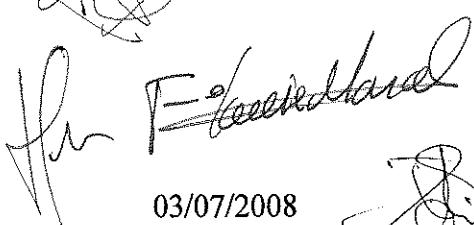
Los permisos Individuales de Formación son permisos retribuidos que puedes solicitar para la Formación de Titulación Oficial, subvencionada por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.

¿DE QUE DEPENDE MI CONTINUIDAD EN EL PROGRAMA?

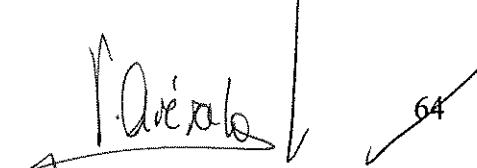
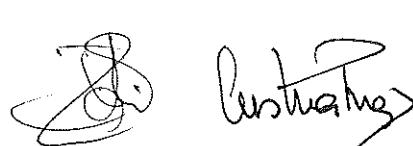
Depende de que superes con éxito como mínimo el 75% de las asignaturas matriculadas. Para ello al final de cada curso tendrás que aportar los documentos acreditativos de los resultados obtenidos.



Pedro Martínez
Rebollar



03/07/2008



64

INCREMENTAR CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO				
Estudios	Finalización	Compensación Económica	Compensación en Especie	Proyección Profesional
Ing. Superior Telecomunicaciones	Óptimo	6.000 Euros	Subvención Master por importe de 3.000 € y ademá s subvención para Curso Inglés en Extranjero por importe de 3.000 €.	Inclusión Local Job Rotation, a futuro posible candidato en Job Rotation S.E.
	Bueno	3.000 Euros	Subvención Master por importe de 3.000 € o subvención para Curso Inglés en Extranjero por el mismo importe.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	1.500 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 1.500 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
Ing. Electrónica	Óptimo	6.000 Euros	Subvención Master por importe de 3.000 € y ademá s subvención para Curso Inglés en Extranjero por importe de 3.000 €.	Inclusión Local Job Rotation, a futuro posible candidato en Job Rotation S.E.
	Bueno	3.000 Euros	Subvención Master por importe de 3.000 € o subvención para Curso Inglés en Extranjero por el mismo importe.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	1.500 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 1.500 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
Ing. Técnico Telecomunicaciones (Sistemas de Telecomunicación, Telemática, Sistemas Electrónicos)	Óptimo	4.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 2.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
Ing. Tec. Informática de Sistemas/Gestión	Bueno	3.000 Euros	Subvención de Curso de inglés en España por importe de 1.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	2.000 Euros	Importe de 1.000 Euros en Tecnología	Inclusión Local Job Rotation
Formación Profesional: Modulo Superior de Telecomunicaciones e Informática	Óptimo	3.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 2.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Bueno	1.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 1.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	1.000 Euros	Importe de 500 Euros en Tecnología	Inclusión Local Job Rotation
ACERCAMIENTO AL NEGOCIO				
Licenciado en Ciencias Empresariales, Licenciado en Económicas o Licenciado en Ciencias Económicas, Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado.	Óptimo	4.000 Euros	Subvención Master por importe de 3.000 € y ademá s subvención para Curso Inglés en Extranjero por importe de 3.000 €.	Inclusión Local Job Rotation, a futuro posible candidato en Job Rotation S.E.
Diplomado en Ciencias Empresariales	Bueno	2000 Euros	Subvención Master por importe de 3.000 € o subvención para Curso Inglés en Extranjero por el mismo importe.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	1.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 1.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Óptimo	3.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 2.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Bueno	1.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 1.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	1.000 Euros	Importe de 500 Euros en Tecnología	Inclusión Local Job Rotation
Técnico Comercial de Nuevas Tecnologías (Título propio Vodafone)	Óptimo	3.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 2.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Bueno	1.000 Euros	Subvención Curso de inglés en España por importe de 1.000 Euros.	Inclusión Local Job Rotation
	Aceptable	1.000 Euros	Importe de 500 Euros en Tecnología	Inclusión Local Job Rotation

03/07/2008