

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Vodafone España, SAU.

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Vodafone España, SAU (código de convenio n.º 90100802012012), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

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

#### **Segundo.**

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

Madrid, 30 de abril de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### VI CONVENIO COLECTIVO DE VODAFONE ESPAÑA, S.A.U.

#### **Preámbulo.**

En Madrid, a 27 de marzo de 2013, reunidos de una parte la Dirección de la Empresa Vodafone España, S.A.U. y de otra los Representantes legales de los

Trabajadores en la citada Empresa (UGT y CC.OO.), como organizaciones sindicales que representan el 83,6% de los representantes electos surgidos de las elecciones sindicales celebradas el 8 de junio de 2011, y, por tanto, con legitimidad suficiente deciden suscribir el presente convenio al amparo de lo señalado en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

### **Artículo 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.U., 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 artículo 1.3, punto c), del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 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, Fundación Vodafone y Vodafone Enabler España, S.L., y siempre que estas soliciten su adhesión al mismo y mantengan su domicilio social en España y estén sujetas a la legislación española.

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.

### **Artículo 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 o local.

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de dos años a contar desde el pasado 1 de enero de 2013 y, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2014. No



obstante, los efectos económicos pactados en el capítulo IV de este convenio, se extienden dos años contados desde julio de 2013 hasta junio de 2015.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, si un mes antes del vencimiento anteriormente señalado (diciembre de 2014), ninguna de las partes suscriptoras del presente convenio lo hubiera denunciado, a través de comunicación escrita remitida a la otra parte, la totalidad de su contenido se prorrogará por un año, es decir, hasta diciembre de 2015, si bien sus efectos económicos lo harán hasta junio de 2016.

## **Capítulo II. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 4. Jornada anual.**

Queda establecida una 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 09:30 horas.
- Salida a mediodía: Entre las 14:00 y 14:45 horas.
- Entrada tardes: Entre las 15:30 a 16:15 horas.
- Salida tardes: Entre las 18:15 a 19:15 horas.

#### **Viernes:**

- Entrada: De 08:30 a 09:00 horas.





- Salida: De 15:00 a 15:30 horas.

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 las 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.

La flexibilidad en el horario de entrada aquí fijada (08:30 a 09:30) no obsta la necesidad de respetar las convocatorias de reuniones que puedan realizarse por parte de la Compañía o sus mandos treinta minutos antes de la hora límite aquí señalada.

## **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 09:30 horas.
- Salida a mediodía: Entre las 14:00 y 14:45 horas.
- Entrada tardes: Entre las 14:45 a 15.30 horas.
- Salida tardes: Entre las 17:30 a 18:30 horas.

### **Viernes:**





- Entrada: De 08:30 a 09:00 horas.
- Salida: De 15:00 a 15:30 horas.

**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 horas.
- Salida: De 15:00 a 15:30 horas.

Esta jornada se desarrollará entre el 16 de julio y el 31 de agosto, ambos incluidos, de cada año de vigencia del Convenio.

**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, personal adscrito a ventas de las Unidades de Negocio, tanto empresas como particulares, y Plataformas de Atención al Cliente (EGC, 1442, etc). Dada su función, continuarán el régimen ordinario de trabajo anual y, por tanto, no procederá la aplicación de las dos medidas expuestas en los epígrafes 1.2 y 1.3.

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 la Customer Services Unit y en la unidad de Tecnología 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 Unidades de Negocio, tanto empresas como particulares, las personas adscritas a Ventas, así como en las plataformas de atención al cliente (EGC, 1442, etc), dadas las peculiaridades de su actividad, no será de aplicación la jornada ordinaria, siendo su distribución regular de lunes a viernes. No obstante lo anterior, este colectivo tendrá derecho a la aplicación del horario previsto para la jornada ordinaria de los viernes los días 24 y 31 de Diciembre.

No obstante, en el caso de personal adscrito a ventas, esta jornada especial podrá acomodarse en función de las necesidades concretas de la actividad.

En las tiendas la jornada de trabajo se realizará de lunes a domingo 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.

## **Artículo 5. Vacaciones y días compensatorios.**

Se establece un período de vacaciones de 25 días laborables.

El período normal de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, con un período 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 en el 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, Departamento o Unidad a la que estén adscritos, no pudieran disfrutar de la jornada intensiva, contarán con dos 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 horas.

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, establecida en el artículo 6 del presente Convenio, 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del trabajador coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del





embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

### **Artículo 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 39/1999 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 período 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 37.4 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 período 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 artículo 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 empleadas que se acojan a la lactancia regulada en el artículo 37.4 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.

Para aquellas trabajadoras que en este momento estén en curso de disfrute del derecho de acumulación conforme al Convenio Colectivo anterior, seguirá siendo



de aplicación la regulación sobre ampliación de lactancia establecida en los párrafos precedentes.

A partir de 1 de abril de 2013 los nuevos supuestos de ampliación lactancia y Acumulación de lactancia, pasarán a regirse, conforme a lo señalado en los siguientes apartados:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un total de 13 días naturales que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar inmediatamente después de agotado el permiso de maternidad.

- Las empleadas de Vodafone España que ejerzan este derecho de sustitución por jornadas completas tendrán derecho a un permiso adicional que les permita disfrutar, junto al permiso establecido en el párrafo anterior de un total de 26 días naturales de permiso. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Reducción de jornada. Se acomodará a lo dispuesto en la 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 artículo 37.5, como el retorno a la jornada completa, habrán de ser solicitadas, salvo excepciones adecuadamente justificadas, por un período mínimo de tres meses no pudiéndose retornar a jornada completa en los siguientes casos:

- Inicio de la jornada intensiva.
- Inicio del período 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 período de jornada intensiva aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios en jornada completa durante un período mínimo de seis meses, contados en los nueve meses inmediatamente anteriores o posteriores al de inicio de la jornada intensiva.

En el caso de tiendas, la concreción horaria por parte del trabajador deberá hacerse de forma regular e idéntica para todos los días y necesariamente dentro del horario de apertura al público de la tienda.

- 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..
- 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, 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 período de dicha hospitalización. Adicionalmente, en Comisión se analizarán los resultados de la evolución de este permiso pudiendo ser revisable.

- Fallecimiento familiares primer 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 solo 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.

Excedencia Voluntaria.-El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional (entendido como puesto con funciones, formación y aptitudes similares) que hubiera o se produjeran en la empresa.

La cobertura de vacantes mediante convocatoria interna, de conformidad con el dispuesto en el artículo 25 del presente Convenio, tendrá prioridad sobre la solicitud de reincorporación de los excedentes voluntarios a los efectos de lo establecido en el artículo 46.5 ET.

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.

### **Capítulo III. Movilidad geográfica y movilidad funcional.**

#### **Artículo 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 forzosos 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).
- 80 % de la ayuda vivienda anterior durante el segundo año.
- Cinco 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 15.000,00 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	1.300 1.700 euros netos	1.000 o 1.500 euros netos	700 o 1.000 euros netos
Provincia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madrid.</li> <li>• Barcelona.</li> <li>• Vizcaya.</li> <li>• Baleares.</li> <li>• Zaragoza.</li> <li>• Navarra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coruña.</li> <li>• Málaga.</li> <li>• Pontevedra.</li> <li>• Valladolid.</li> <li>• Sevilla.</li> <li>• Valencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resto de provincias.</li> </ul>

El rango definido en el traslado forzoso para cada uno de los tres grupos de provincias se ajustará a los siguientes criterios:

Grupo de ciudad	Miembros de la familia 2+1 (1)	Miembros de la familia 2+2(+) (1)
I	1.300 €/mes	1.700 €/mes
II	1.000 €/mes	1.500 €/mes
III	700 €/mes	1.000 €/mes

Miembros de Familia.

(1) Importes neto.

(2+1): Hasta tres personas desplazadas de la unidad familiar.

(2+2 (+)): Hasta tres personas desplazadas de la unidad familiar.

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).



- 100 % del coste de la Mudanza con un límite de seguro de 12.020,00 euros para robo, desperfectos, etc. Se precisará aportar factura así como tres presupuestos.
- Cinco días laborables de permiso retribuido con abono de hotel en localidad de destino

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

Importe ayuda	De 800 euros brutos	De 650 euros brutos	De 550 euros netos
Provincia.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Madrid.</li><li>• Barcelona.</li><li>• Vizcaya.</li><li>• Baleares.</li><li>• Zaragoza.</li><li>• Navarra.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coruña.</li><li>• Málaga.</li><li>• Pontevedra.</li><li>• Valladolid.</li><li>• Sevilla.</li><li>• Valencia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resto de provincias.</li></ul>

En todo caso estas medidas, tanto del traslado forzoso como del voluntario, serán de aplicación a partir de la fecha de firma del presente convenio.

### **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.

### **Artículo 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.

## **Capítulo IV. Revisión salarial.**

### **Artículo 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.

### **Artículo 10. Revisión mínima.**

Los partes firmantes, acuerdan que la empresa revisará los salarios de todos los empleados con salario (fijo más variable al 100 % de cumplimiento de objetivos) inferior a 43.920,77 euros, y afectos a este convenio, en la cuantía mínima que resulte de aplicación conforme a los criterios definidos en el párrafo siguiente. Este límite salarial se actualizará de año en año con la revisión mínima aquí pactada.

La Empresa revisará los salarios a que se refiere el párrafo anterior en un 1 % siempre que los Service Revenues y el EBITDA sean, al menos, iguales a los del ejercicio fiscal anterior. Este incremento será del 2 % si ambos parámetros (Service Revenues y EBITDA) alcanzan el 100,5 % o superior de los mismos parámetros del ejercicio fiscal anterior.

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 15.918,12 euros.

### **Salario Base Grupos Profesionales:**

Grupo Profesional 1: Salario Base: 15.918,12 euros.

Grupo Profesional 2: Salario Base: 15.918,12 euros.



Grupo Profesional 3: Salario Base: 16.934,50 euros.

Grupo Profesional 4: Salario Base: 19.095,11 euros.

Grupo Profesional 5: Salario Base: 23.065,93 euros.

### **Artículo 11. Complementos por puesto de trabajo para el ejercicio julio 2013 a junio 2014.**

#### **• 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:

<b>Valor</b>	<b>SAP</b>
De lunes a viernes: 45,91 euros	DILA
Sábados, domingos y festivos: 68,86 euros	DIFE
Días especiales (noche de los días 24 y 31 de diciembre y los días 25 de diciembre y 1 de enero): 206,59 euros	DINA

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

<b>Valor</b>	<b>SAP</b>
Sábados, domingos y festivos: 68,86 euros	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	
Hasta 30 BTS: 40 % de la disponibilidad día laborable	DIBT/DIPO
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	

### 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
El doble de horas de descanso	INHF (Intervención horas festivas)
Una hora = Salario pactado/ horas año × 1,75	INHN (Intervención horas nocturnas)

### • 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 período nocturno.

Valor	SAP
6,10 €/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
6,10 €/hora	HFES
Días especiales (24-25-31 de diciembre y 1 y 6 de enero): 13,43 €/hora	HFEE
Días especiales nocturnos (noches del 24 y 31 de diciembre): 24,41 €/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
Se retribuirá mediante descansos: El doble de horas de trabajo	PRHF (Programadas horas festivas)
Excepcionalmente y a decisión de la Empresa: Una hora = Salario pactado/horas año x 1,75	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.

<b>Valor</b>	<b>SAP</b>
1. 146,12 €/mes en 12 pagas	1. PLTU (Turnicidad M/T/N)
2. 34,10 €/día	2. PLFE (Turnicidad festivos)
3. 52,77 €/día	3. PLNO (Turnicidad Nocturnos)
4. 206,59 €/día especial. (Turnos de mañana y tarde de los días 25 diciembre y 1 enero)	4. DINA
5. 245,66 euros/días especiales. Turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre)	5. DINN

### **Puestos afectados:**

Sp. Monitorización.

También se establece un Plus de Turnicidad en la USAC, por importe mensual de 120,00 euros, y sin perjuicio del pago adicional de los pertinentes pluses en función del tipo de horas realizadas (nocturnas y festivas) para el puesto de Specialist Soporte Técnico (T).

#### **• 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
237,22 Euros por semana	DITI
33,89 euros/día	DITI DÍA

Se establece una revisión de los pluses para los próximos períodos de julio 14 a junio -15 y, en caso de prórroga del Convenio, para el período julio 15 a junio 16,, equivalente al % de revisión salarial mínima referida en el artículo 10 del Convenio, siempre y cuando se cumplan las condiciones necesarias para que se pueda aplicar revisión salarial.

## **Artículo 12. Otros conceptos.**

### **Ticket Restaurante.**

Los empleados de Vodafone, excluidos todos aquellos adscritos a banda F o superior, recibirán un Ticket comida de 7,81 euros diarios de lunes a jueves y durante nueve meses al año. En todo caso, el límite máximo anual por este concepto es de 1.124,64 euros.

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 euros 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 solicitados.





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 reducirá 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 Vodafone se establecerán las compensaciones correspondientes, previa consulta de la representación de los trabajadores.

## **Capítulo V. Régimen asistencial (beneficios sociales).**

### **Artículo 13. Plan de pensiones.**

Desde la fecha de inicio de su prestación de servicios los empleados de la Compañía podrán adscribirse voluntariamente al Plan de Pensiones de la Compañía en las condiciones que se han determinado reglamentariamente.

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.

#### **Artículo 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 71,59 euros brutos por cada hijo.

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

#### **Artículo 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 143,18 euros brutos por cada hijo hasta que éste cumpla la edad de 15 años.

#### **Artículo 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 anual mente la cantidad alzada y de una sola vez de 357,38 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.)

#### **Artículo 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 un año en la Compañía, y empleados fijos) no deberán rellenar la solicitud ya que, mensualmente, el Área de Recursos Humanos facilita a Adeslas la lista de los empleados que han cumplido el ámbito de 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 estos (cónyuge/pareja de hecho-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

### **Artículo 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 dos 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.).

### **Artículo 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 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.)

### **Artículo 20. Reconocimiento al esfuerzo (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.

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 al 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.
- 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 o 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 o 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 un 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.

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 IV).

### **Artículo 21. Prestaciones complementarias en situaciones de Incapacidad Temporal.**

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, maternidad o suspensión por paternidad, la Compañía complementará 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:

<b>Índice medio de absentismo por IT</b>	<b>Del 4º día en adelante</b>
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.

### **Artículo 22. 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.

### **Artículo 23. 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.



## Capítulo VI. Clasificación Profesional.

### Artículo 24. Régimen de Clasificación Profesional.

La vigente Clasificación Profesional en Vodafone España, que data del protocolo de Acuerdos suscrito entre las partes aquí intervinientes, con fecha 21 de Febrero de 2002, se encuentra perfectamente acomodada a la nueva redacción del artículo 22 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de enero, ya que se base en la existencia de Grupos Profesionales

La definición de los grupos profesionales de Vodafone está ajustada a criterios y sistemas que tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

La existencia de estos Grupos permite la 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.

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 artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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, entendiéndose como tal el cambio a un puesto de trabajo englobado en un Grupo Profesional de nivel superior, ya sean movimientos horizontales, entendiéndose 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, la función de actualización de los puestos de trabajo vigentes para su integración los Grupos Profesionales ya definidos

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.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 25. 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 la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y legislación concordante.

En el marco de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se creará un Grupo de Trabajo para el análisis y elaboración de propuestas relativas a la eventual implementación de un Régimen Disciplinario de Faltas y Sanciones. No obstante lo anterior, cualquier modificación que pudiera introducirse en la materia deberá llevarse a cabo respetando el procedimiento establecido en el artículo 82, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y, por consiguiente, deberá ser negociada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

## **Capítulo VIII. Medios y herramientas de trabajo e información de Vodafone.**

### **Artículo 26. 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 acreditase 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.

### **Artículo 27. 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.

## **Capítulo IX. Formación.**

### **Artículo 28. 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.

### **Artículo 29. 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 CC.OO.). Esta Comisión se reúne como mínimo con carácter trimestral.

### **Artículo 30. Formación continuúa.**

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.



## **Capítulo X. Garantía de empleo y contratación.**

### **Artículo 31. Garantía de Empleo.**

Durante la vigencia de este Convenio en caso de reestructurar actividades que supongan consecuencias de ámbito colectivo sobre el empleo, de conformidad con la legislación vigente, 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.

Vodafone se compromete hasta 31 de marzo de 2014 a no llevar a cabo ningún tipo de despido, ni colectivo ni individual, por las causas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores así como a no llevar a cabo externalizaciones de actividad que afecten al empleo al amparo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Los únicos despidos que podrá llevar a cabo la Empresa durante tal período serán, en su caso, disciplinarios de naturaleza excepcional con causa en incumplimiento muy grave del empleado.

Asimismo, Vodafone se compromete, durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2014 y el 31 de marzo de 2015 a no llevar a cabo despidos colectivos en aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de reservarse la posibilidad de llevar a cabo tal despido colectivo, única y exclusivamente, en el supuesto de que la disminución de Service Revenue supere un descenso del 12 % o que el EBITDA supere un descenso del 14 % al cierre del ejercicio fiscal 2013/14 sobre el cierre del ejercicio fiscal 2012/2013; o bien que desde Grupo se decidiera la realización de adquisiciones, fusiones u operaciones societarias con impacto en el ámbito local y del que pudiera derivarse la necesidad de implementar cambios organizativos cuya realización requiriera la aplicación del mencionado artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso para medir magnitudes comparables y en relación a la medición del EBITDA no se tendrán en consideración los costes del actual proceso de reestructuración y de los costes derivados del cambio de la sede corporativa de Madrid imputables en el ejercicio 2012/2013.

## **Capítulo XI.**

### **Artículo 32. 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, determinará a futuro la realización de actividades laborales no presenciales manteniendo, no obstante, la adscripción a un Centro de Trabajo corporativo concreto.



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.

## Capítulo XII.

### **Artículo 33. 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 estos, 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 inician, 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 acerca 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.

• 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 concorra 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 XIII.

#### Artículo 34. 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 artículo 45 y siguientes de dicha norma, se ha elaborado un Plan de Igualdad, que tiene el objetivo de promover la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de Vodafone España, y que incluye un Protocolo de Acoso.

### **Artículo 35. 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 los siguientes 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 el empleo (Anexo V) 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.

- Existencia de un Código de Conducta Vodafone que establece los Principios de Negocio de la Empresa y la manera en que estos afectan en la práctica a todos los empleados de Vodafone.

## **Capítulo XIV.**

### **Artículo 36. 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 una Subcomisión de Relaciones Laborales, con las siguientes funciones:

- Análisis y, en su caso, actualización de los puestos de trabajo y su encuadre en los actuales Grupos Profesionales
- 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, propuesta a la Comisión Negociadora para que, previo acuerdo de sus miembros y de conformidad con lo previsto en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, implemente 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.
- Cuantas otras cuestiones consideren las partes adecuadas para el normal desarrollo de las relaciones laborales dentro de la Compañía, y que deban ser, a juicio de éstas, objeto de análisis y debate.

Tanto la comisión como la subcomisión deberán reunirse en el plazo máximo de 15 días laborables desde la solicitud de cualquiera de las partes. Este mismo plazo es aplicable a todas las Comisiones reguladas en el presente Convenio Colectivo.

En caso de discrepancias en la interpretación del convenio en el seno de la





comisión paritaria se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (BOE de 23 de febrero de 2012), sometiéndose ambas partes a los procedimientos de mediación previstos en el mismo.

## **Anexos**

### **Anexo I. Ticket de comida.**

#### **Naturaleza del beneficio.**

Este beneficio negociado y acordado entre la Compañía y los Representantes de los Trabajadores 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 devengue 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, con exclusión de aquellos empleados adscritos a banda F o superior.

### **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 nómina 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 «período 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 «período no consumido», el período 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.

## **Anexo II. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación 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 V 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 configura 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 43.059,58 euros y afectos al Convenio Colectivo de Vodafone.

«Especificidades»: Todas aquellas situaciones que por distintas circunstancias o factores no cumplimentes exactamente lo establecido en el artículo 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 cumplimente exactamente lo establecido en el artículo 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. Quedarán 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) Bajo Desempeño (rating «P» o «I» conforme a la escala PIGEX del Performance Dialogue)

## 5. Procedimiento General:

### 1. Información 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 Revisión 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 período 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.

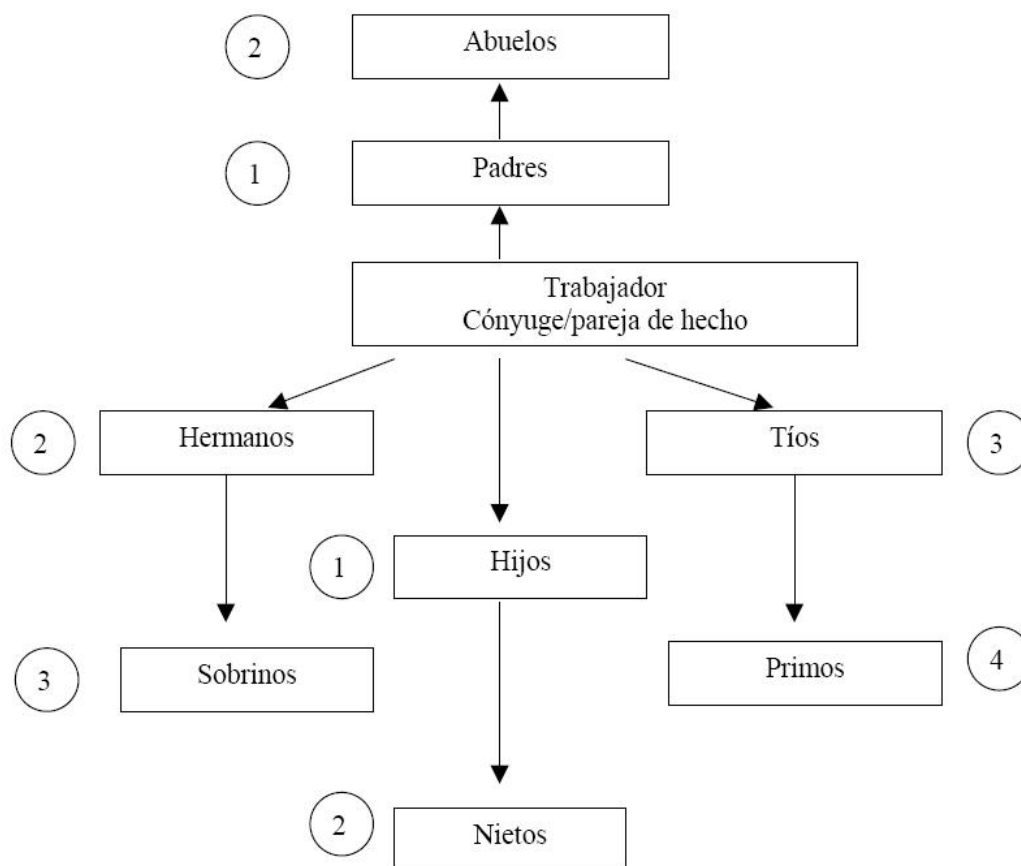
Los representantes de la parte social mantendrán el necesario sigilo y confidencialidad sobre las informaciones que, por razón de la materia de esta



Comisión, tengan acceso.

### ANEXO III

Esquema de clasificación de familiares por grado de consanguinidad, para aplicación del régimen establecido en el presente artículo



### Anexo IV. Reconocimiento al esfuerzo.

#### 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.

¿Cuál 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 MEC ([www.mec.es](http://www.mec.es) y [www.uned.es](http://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 número 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 un año más. No se considerará conseguido el Premio hasta que 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 mánager.

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 qué 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 lo documentos acreditativos de los resultados obtenidos.

Compensación premio al mérito (Titulaciones incluidas).

*Ampliación Titulaciones: de 11 a 28*

Ingeniería Superior de Telecomunicación. Ingeniería Superior de Informática. Ingeniería Electrónica. Ingeniería Industrial.	Óptimo	6.000 €	Subvención: master por importe de 3.000 € y, además, subvención para curso de inglés en el extranjero de 3.000 €.
	Bueno	3.000 €	Subvención: master por importe de 3.000 € o subvención para curso de inglés en el extranjero por el mismo importe.
	Aceptable	1.500 €	Subvención para curso de inglés en España por importe de 1.500 €.

Ingeniería Técnica en Informática de Gestión. Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas. Ingeniería Técnica de Telecomunicación, especialidad en sistemas electrónicos.	Óptimo	4.000 €	Subvención para curso de inglés en España por importe de 2.000 €.
Ingeniería Técnica de Telecomunicación, especialidad en sistemas de comunicación. Ingeniería Técnica de Telecomunicación, especialidad telemática. Ingeniería Técnica Industrial, especialidad mecánica. Ingeniería Técnica Industrial, especialidad electrónica industrial.	Bueno	3.000 €	Subvención curso de inglés de 1.000 €.
	Aceptable	2.000 €	Importe de 1.000 € en tecnología.
Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Licenciatura en Economía. Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado. Titulación superior en Marketing y Gestión Comercial (ESIC). Licenciatura en Matemáticas. Licenciatura en CC. Físicas.	Óptimo	4.000 €	Subvención master por importe de 3.000 € y, además, subvención para curso de inglés en el extranjero de 3.000 €.
	Bueno	2.000 €	Subvención master por importe de 3.000 € o subvención para curso de inglés en el extranjero por el mismo importe.
	Aceptable	1.000 €	Subvención para curso de inglés en España por importe de 1.000 €.
Licenciatura en Derecho. Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas. Licenciatura en Psicología. Licenciatura en Psicopedagogía. Licenciatura en Sociología. Diplomatura en Ciencias Empresariales. Diplomatura en Relaciones Laborales. Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Ingeniería en Organización Industrial. Diplomatura en Estadística. Ciclo formativo de grado superior en gestión comercial y marketing. Ciclo formativo de grado superior en sistemas de telecomunicación e informáticos.	Óptimo	3.000 €	Subvención para curso de inglés en España por importe de 2.000 €.
	Bueno	1.000 €	Subvención para curso de inglés en España por importe de 1.000 €.
	Aceptable	1.000 €	Importe de 500 € en tecnología.

*Inclusión compromiso de permanencia*

Compensación económica	Permanencia	Importe a devolver
6.000 €	1 año	100%
3.000 €-4.000 €	6 meses	50%
Inferior a 3.000 €	-	-

**Anexo V. Procedimiento de resolución de discrepancias del procedimiento de no aplicación de condiciones de trabajo recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a implicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo as turnos.



- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior sin que hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

