



Madrid, 2 de Julio de 2008

Hola a todos,

Como sabéis, desde el pasado mes de mayo en la mesa de negociación, y a lo largo del año a través de las distintas comisiones de trabajo, hemos mantenido múltiples reuniones con los Representantes de la Empresa, con el fin de buscar puntos de encuentro, hasta establecer las bases mínimas para poder cerrar un acuerdo sin renunciar a nuestras principales reivindicaciones:

Incremento de la masa salarial que garantice de forma global el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados, prestando atención a la **equidad salarial y a los salarios más bajos de la compañía;** **reducción y/o redistribución de la jornada anual de trabajo;** avanzar en **facilitar la conciliación de la vida profesional y personal;** **mantenimiento y, en su caso, ampliación de los beneficios sociales** ya existentes en el anterior Convenio.

A lo largo de esta negociación, algunas empresas de nuestro sector intentaban reducir las condiciones laborales disfrutadas hasta el momento por los trabajadores. Desde **CCOO** y **UGT** consideramos que uno de nuestros deberes es velar para que esto no se produzca en Vodafone. También somos conscientes de los indicadores que predicen un empeoramiento de la situación socio-económica y por tanto, es nuestra responsabilidad y compromiso, buscar el equilibrio entre dicha situación y el futuro mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de Vodafone, así como avanzar en la medida de lo posible, no solo a través de un convenio que nos garantice unos derechos, sino también manteniendo el diálogo ya abierto en las distintas comisiones de trabajo.

Así finalmente, considerando agotadas las posibilidades de negociación, y aun cuando no hemos satisfecho en su totalidad nuestras expectativas, que reiteraremos en años sucesivos, hemos alcanzado un acuerdo que queda plasmado en el nuevo Convenio Colectivo con los siguientes aspectos:

- **VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.** Con el objetivo de dar mayor estabilidad a las Relaciones Laborales en el marco de la situación socio-económica actual, tanto la Empresa como los Representantes de los Trabajadores hemos considerado conveniente firmar el IV Convenio Colectivo con una vigencia temporal de tres años (desde Enero de 2008 hasta Diciembre de 2010).



Los efectos económicos del Convenio Colectivo irán desde Julio de 2008 hasta Junio 2011.

- **JORNADA INTENSIVA.** Se mantiene la Jornada Intensiva **durante toda la vigencia de este nuevo Convenio.**
- **CONSOLIDACIÓN DE LOS 4 DÍAS COMPENSATORIOS.** Como sabéis este ha sido un tema muy debatido a lo largo de estos últimos meses. Finalmente, hemos conseguido que la empresa cediese a mantener la aplicación de los **4 días compensatorios** en las Áreas y Unidades, en las que se venían disfrutando, ligándolos al no disfrute de la jornada de verano, y **sin descontar** días por el hecho de que haya habido algún absentismo. Se incluye también a las personas que tienen reducción de jornada por cuidado de hijos y que pertenecen a estas áreas.

En el caso de personal con reducción de jornada, y que pertenezcan a otras áreas, el número de días compensatorios variará en función de su reducción de jornada y del número de horas efectivas trabajadas.

No obstante, hemos acordado introducir una medida tendente a la disminución del absentismo con la condición de que persiga exclusivamente los abusos e irregularidades, respetando en cualquier caso las situaciones de enfermedad de los empleados. Con este fin, se creará una Comisión paritaria sobre absentismo, que además de realizar un dictamen preceptivo de cualquier caso concreto, estudiará el absentismo laboral existente en la Compañía, determinando cuáles pueden ser las posibles causas, características y factores determinantes del mismo dentro de la compañía.

- **DIA 24 Ó 31 DE DICIEMBRE DE PERMISO RETRIBUIDO A ELEGIR POR EL TRABAJADOR.** En aquellas áreas que no puedan disfrutar de dicho permiso por razones del servicio, les será retribuido.
- **FLEXIBILIZACION DEL PERMISO POR HOSPITALIZACION.** Para mayor efectividad de este permiso retribuido, hemos logrado flexibilizar lo establecido legalmente pudiéndose disfrutar los días de permiso de forma alterna y no necesariamente al inicio del mismo.
- **CONSOLIDACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES.** Se prolongará durante la vigencia de este Convenio la aplicación de **todos** los beneficios sociales existentes en la actualidad.
- **CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE ACCION SOCIAL.** Se ha creado una **Comisión de Acción Social**, la cual establecerá un sistema de ayudas dirigidas a la resolución de problemas económicos derivados de



tratamientos médicos específicos y especiales de los empleados de la Compañía y contará con un presupuesto propio a gestionar por la misma.

Esta comisión tratará de momento temas muy específicos, pero con el compromiso de todos, una gestión transparente y resultados concretos, creemos que en un futuro podría tener un ámbito más amplio.

En cuanto a los aspectos retributivos, para fijar el incremento de la masa salarial, se han tenido en cuenta distintos elementos como los resultados de la Compañía, el coste de la vida, el entorno competitivo, etc. y pese a la recesión que estamos atravesando, tanto a nivel general como en nuestro sector, hemos conseguido que la empresa acepte **aumentar la masa salarial en un 5,9 %** que se desglosará y distribuirá en los siguientes conceptos según lo acordado:

- **UN 4% SE DESTINARÁ A INCREMENTOS SALARIALES.** Como en años anteriores, la empresa aplicará su sistema retributivo para el reparto de esta parte de la masa salarial. Como sabéis, ello significa que la propuesta de incremento salarial la realizarán los mandos de manera individualizada para cada uno de nosotros, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: equidad interna, contribución a los resultados y desempeño personal, éstos últimos reflejados en el Performance Dialogue.

No obstante, se establece un incremento salarial no inferior a un 2% para aquellos empleados que tengan un salario total inferior a **40.576 €**, (incluye salario fijo más el variable con un 100% de cumplimiento de objetivos) y con las mismas excepciones que en años anteriores (empleados con una antigüedad inferior a un año, promociones y cambios de puesto recientes, desempeño inadecuado constatado, etc.)

En cada caso particular, si existe disconformidad con la subida salarial, se podrá pedir una justificación al mando y/o RRHH de acuerdo con la aplicación de la norma, y si no se considerase adecuada dicha justificación o ésta no se produjese, se podrá trasladar a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Este año se ha hecho especial hincapié en dicha comisión, a la que podréis acudir para que se analice vuestro caso y en la que se tendrán que presentar justificaciones para haber realizado dicha subida.

- **INCREMENTO AL 8% DEL STIP DE LOS SPECIALIST.** Se incrementa en 1 punto porcentual el STIP de todos aquellos Specialist que actualmente tienen establecido un 7%, pasando éste por lo tanto, a un 8%.



- **EQUIDAD SALARIAL CON EL MERCADO.** Será destinado **un 1% de la masa salarial** a incrementar aquellos salarios que tienen una importante desviación negativa respecto del mercado. Se trata con esta medida de garantizar la equidad externa.
- **INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO DE COMPAÑÍA.** El salario mínimo pasa de los 13.773,61€ a **15.000,00 €**, lo que supone un incremento del **9%**.
- **TICKETS GUARDERÍAS.** Hemos conseguido que la Compañía ponga en marcha el lanzamiento definitivo de la opción de sustitución de la ayuda familiar por un cheque guardería beneficiando de esta manera a los empleados por el mejor tratamiento fiscal del que goza esta medida.
- **INCREMENTO DE PLUSES SALARIALES.** Los diversos complementos de puesto de trabajo (disponibilidad, nocturnidad, festivos, trabajo por turnos, etc.) se incrementarán para el año 2008 en un **2'5%** respecto del pasado ejercicio.

Para los restantes años de vigencia del Convenio, estos pluses también se incrementarán, al menos, en el **2,5%** citado.

Así mismo, y en lo que se refiere a pluses festivos de aplicación en GdC, se ha procedido a un importante aumento (**+26%**) del **plus por día especial nocturno** (noches de 24 y 31 de diciembre) como consecuencia de la acumulación al mismo del plus nocturno.

- **INCREMENTO DE AYUDAS.** Las diversas ayudas presentes en el Convenio Colectivo (Ayuda familiar, ayuda hijos discapacitados, familia numerosa, traslados forzosos/voluntarios, etc.) se incrementarán para el año 2008 en un **2%** respecto del pasado ejercicio.

Para los restantes años de vigencia del Convenio, estos pluses también se incrementarán, al menos, en el **2%** citado.

- **INCREMENTO POR KILOMETRAJE.** Este concepto se ve incrementado desde los 24 cents/km. establecidos en el anterior convenio colectivo hasta los **26 cénts./km.** (+8,5%)



**Federación de
Comunicación y Transporte
Sector Telecomunicaciones**

UGT y **CCOO** consideramos que tanto la consolidación de nuestro convenio anterior como las nuevas condiciones incluidas en el convenio colectivo 08-10, son un avance importante teniendo en cuenta la actual situación. Sobretudo valoramos muy positivamente el aumento del sueldo mínimo en la compañía, la importante mejora de los pluses festivos, la consolidación de los días compensatorios, la disponibilidad del día 24 ó 31 como permiso retribuido, así como la creación de una Comisión de Asuntos Sociales.

Por último, y no menos importante que la firma de este convenio, es el compromiso de mejora a través de distintas comisiones de trabajo.

Un saludo,

CCOO y UGT Vodafone