



Hola a todas y todos,

Hace unos días tuvimos una nueva reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Vodafone.

Tal como habéis leído en el comunicado de la empresa, se ha acordado mantener la jornada intensiva como en años anteriores, así como la vigencia en la aplicación del anterior Convenio Colectivo mientras se llega a un acuerdo para uno nuevo.

Sobre el tema económico, la empresa insiste en que el presupuesto destinado a los salarios está condicionado por la situación actual del mercado, en descenso. A pesar de ello, insistimos en que el incremento de masa salarial para este año no debería verse afectado, ya que aún mantenemos una situación económica más que aceptable en la compañía. También solicitamos que dentro de su filosofía de basar la subida salarial en el rendimiento personal, hagan un esfuerzo para que disminuir las inequidades internas, favoreciendo en el reparto a las personas que tienen los salarios más bajos en relación a los compañeros que realizan un trabajo similar. Igualmente solicitamos subir el salario mínimo de la compañía, que actualmente está en 13.773,61€. En estos puntos encontramos cierto acercamiento por parte de la empresa.

Planteamos también el aumento del importe de los tickets de comida hasta 9€ diarios, como una medida universal que beneficia a la totalidad de la plantilla, sin embargo la empresa considera que solo beneficia a unos pocos, ya que la mayoría en Madrid hacen uso de los comedores y en regiones van a comer a su casa.

En cuanto a los días compensatorios, la empresa está dispuesta a ligar el concepto de días compensatorios al hecho de no disfrutar de la jornada intensiva, y no al exceso de jornada, con lo cual estos días quedarían garantizados para todos los empleados que no tienen jornada intensiva en verano. Esta concesión en los días compensatorios iría ligada a establecer medidas contra el absentismo laboral, que se considera un problema grave en algunas áreas de la empresa. Por nuestra parte, estamos dispuestos a crear una comisión que estudie el absentismo, que analice las causas y trate de eliminarlas, pero sin perjudicar a las personas que se pongan enfermas.

Insistimos también en la posibilidad de aumentar la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, en los departamentos donde sea posible, o al menos para ciertos colectivos, como las personas que tienen hijos en edad escolar, a lo que la empresa se niega en rotundo alegando que la flexibilidad actual ya le genera demasiados problemas a la hora de gestionar los equipos.

Nuestra propuesta de crear una Comisión de Asuntos Sociales, con presupuesto propio, en la que poder tratar problemas concretos de empleados (enfermedad, problemas familiares, tratamientos ...) con el objeto darles respuesta, así como ayudas a fines sociales que puedan afectar o preocupar a la plantilla, ha sido en principio bien acogida por la empresa.

Un saludo,
UGT y CCOO Vodafone