

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21104 *Resolución de 4 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL.*

Visto el I Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL (Código de convenio núm. 90104712012024), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2024, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, STC y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 25 de septiembre de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 4 de octubre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE VODAFONE INTELLIGENT SOLUTIONS ESPAÑA, SLU

PREÁMBULO

En Málaga, a 31 de julio de 2024, reunidos de una parte la Dirección de la Empresa Vodafone Intelligent Solutions España, SL (en adelante, _VOIS) y, de otra, las secciones sindicales de UGT, STC y CCOO como organizaciones sindicales que representan el 100% de la representación electa en los órganos de Representación Legal de las Personas Trabajadoras, 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 convenio serán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de _VOIS con las limitaciones que, en su caso, existan por razón de antigüedad, vigencia o cualquier otra.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente convenio:

- Los comprendidos en el artículo 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).
- Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas trabajadoras que se integren en los siguientes grupos profesionales: Director, Head Of, Manager, Principal y Project Manager-F.

Las Partes acuerdan que las condiciones contempladas en el presente convenio resulten de aplicación al personal que se incorpore a la Empresa, con posterioridad a la firma del mismo, como consecuencia de cualquier proceso que suponga la aplicación del mecanismo contemplado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, una vez consumada la sucesión, las Partes se comprometen a ratificar el presente compromiso de aplicación de las condiciones contenidas en el presente convenio.

Del mismo modo, por su naturaleza, las condiciones contenidas en el presente convenio serán extensibles a otras sociedades del Grupo Vodafone en España, en todas aquellas cuestiones en las que no exista conflicto de normas y hasta que no se pacte su propio marco convencional.

Artículo 2. *Ámbito de Aplicación Geográfico.*

El presente convenio será de aplicación a todo el territorio estatal, para la totalidad de las personas trabajadoras indicadas en el artículo anterior, independientemente de su ubicación territorial, autonómica, provincial o local.

Artículo 3. *Ámbito de Aplicación Temporal.*

Salvo para los artículos que específicamente definen otra fecha de efectos, el I Convenio de _VOIS estará vigente desde el 2 de agosto de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, los efectos económicos pactados en el capítulo VI del mismo estarán vigentes desde el 1 de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2027.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes legitimadas, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La misma se hará por escrito y se presentará ante el organismo administrativo que en cada momento resulte competente a efectos de registro.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio a partir de su denuncia.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en ella, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, en sus propios términos.

CAPÍTULO II

Ingreso en el trabajo

Artículo 4. *Período de Prueba.*

Los períodos de prueba en los contratos suscritos por _VOIS y las personas trabajadoras serán los siguientes:

- Contratos indefinidos (titulados y no titulados): el período de prueba será de seis meses.
- Contratos temporales de duración no superior a seis meses: el período de prueba será de tres meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras, excepto los legalmente establecidos para la extinción del contrato.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose la fecha de inicio del período de prueba como la fecha de antigüedad a todos los efectos.

Artículo 5. *Contrato a Tiempo Parcial.*

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la Empresa informará a las personas trabajadoras sobre la existencia de vacantes a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.

Horas complementarias de carácter voluntario:

- Número: no podrá exceder del 55 % de las horas ordinarias objeto del contrato.
- Distribución: el total de las horas complementarias anuales se distribuirá en función de las necesidades organizativas.
- Procedimiento: la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Excepcionalmente, por necesidades del negocio, este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 6. *Régimen de Clasificación Profesional.*

La tipología de puestos de trabajo en _VOIS se organiza de acuerdo con la estructura de Global Grading System. Por tanto, cada puesto de _VOIS tiene asignado un nivel o grado (Global Grade), en función de la contribución de cada posición, fruto de la aplicación de siete factores que son comunes a todos los puestos de la organización: conocimiento funcional, conocimiento de la organización, liderazgo, resolución de problemas, naturaleza de impacto, área de impacto y habilidades interpersonales.

A su vez, los Global Grades se agrupan en seis (6) bandas: SLT, E, F, G, H e I.

De acuerdo con la legislación española, se establecen los siguientes grupos profesionales:

Clasificación profesional			
Grupo profesional	Funciones	Banda	Global Grade
Director.	- Responsable de la gestión de un negocio, división, zona geográfica importante, función corporativa o subfunción corporativa importante.	SLT	18
	- Desarrolla, establece y aprueba la visión y estrategia a largo plazo del área gestionada.		17
	- Puede ser miembro del consejo de administración o del comité ejecutivo o tener un nivel de influencia comparable.		

Clasificación profesional			
Grupo profesional	Funciones	Banda	Global Grade
Head of.	- Establece y proporciona la estrategia y los objetivos de negocio dentro de su área alineado con la visión estratégica proporcionada por el Comité de Dirección de la Compañía, asegurando que los planes son consistentes con las políticas de Compañía actuales.	E	16
	- Aprueba y garantiza la implementación, evaluación y seguimiento de los objetivos y estrategia a corto y largo plazo en su área de gestión para la consecución de los resultados.		15
	- Lidera y dirige funciones multidisciplinares, planificando y organizando los recursos de equipo/s de Specialist, Team Leader, Project Manager y Manager asegurando su desarrollo y desempeño.		
Manager.	- Implementa la estrategia y desarrolla planes de acción para alcanzar el cumplimiento de los objetivos y políticas dentro de su ámbito de actuación establecidas por el Head of o la Dirección de la Compañía a través de la supervisión, seguimiento y evaluación de los resultados a corto y medio plazo.	F	14
	- Dirige equipo/s pudiendo gestionar directamente a Team Leader, Project Manager y/o Specialist, asegurando su desarrollo y desempeño. Lidera su equipo para la consecución de objetivos relevantes a corto / medio plazo para el área.		
Principal.	- Individual contributor, persona reconocida como experta en su área dentro de la organización, con un conocimiento especializado y/o una amplia experiencia en su disciplina o función.	F	13
	- Interpreta problemas complejos tanto internos como externos y es capaz de proponer soluciones tomando una perspectiva amplia. Puede liderar tanto equipos a nivel operativo como proyectos.		
	- La evolución a este nivel está restringida en función de las necesidades de negocio.		
Project Manager.	- Profesional que impacta directamente en el negocio, a través de la amplitud y/o profundidad de sus conocimientos/experiencia en áreas críticas de actividad.	F	13
	- Profesional que da apoyo a la organización en la gestión de proyectos y procesos multidisciplinares, planificando, gestionándolos dentro de las escalas de tiempo y presupuestos acordados y garantizando la calidad de los mismos.	G	12
	- Determina los planes y estándares de los procesos en el ámbito de actuación.		11
Team Leader.	- Implementa los planes de acción asegurando el cumplimiento de la estrategia, estableciendo las prioridades de su equipo directo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos y políticas dentro de su ámbito de actuación establecidas por su Manager o Head of, a través de la coordinación de las actividades de trabajo de su equipo.	G	12
	-Dirige equipo/s operativos o de soporte pudiendo gestionar directamente a Specialists, asegurando su desarrollo y desempeño. Coordina y supervisa las actividades de soporte técnico, soporte al negocio o de producción/operaciones.		
Specialist.	- Profesional que requiere un conocimiento técnico y/o la experiencia en su función.	G	11
	- Las funciones que realiza son conforme a los estándares, principios estratégicos y objetivos determinados y supervisados por su mando (Head Of, Manager o Team Leader).	H	10
			9
		I	8

Se permite la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales, respetando los requisitos y límites definidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:

- Director.
- Head Of, Manager.
- Principal.
- Team Leader.
- Project Manager-F.
- Specialist.

Con carácter general, los puestos de Specialist tendrán un STIP del 10 % del salario fijo para el 100 % de cumplimiento de objetivos y los puestos comerciales tendrán una retribución variable del 25 % de su salario fijo para el 100 % de cumplimiento de objetivos.

No obstante, la retribución variable para determinados puestos comerciales puede ser del 30 % o del 42,86 % de su salario fijo para el 100 % de cumplimiento de objetivos.

Si bien las posiciones de Director, Head Of, Manager, Principal y Project Manager-F forman parte del itinerario profesional y plan de promoción profesional existente en _VOIS, están expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.

Artículo 7. *Promociones y Cobertura de Vacantes.*

Las partes firmantes del presente convenio desean que la movilidad interna sea la fuente básica de reclutamiento e instrumento que facilite y promueva el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras 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, Principal y Project Manager, ya sean promociones como movimientos horizontales, se realizarán generalmente mediante convocatoria interna publicada a toda la Compañía, facilitando así la oportunidad de participar en la misma a todas las personas trabajadoras, y siguiendo al efecto el Procedimiento de Movilidad Interna vigente en la Compañía en cada momento.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo. Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 8. *Jornada Anual.*

La jornada máxima anual será de 1760 horas, adaptándose en caso de que se produzcan reformas legislativas que resulten más favorables que lo estipulado en el convenio.

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 las Personas Trabajadoras.

La definición y elaboración de los calendarios de turnos se realizará, previa información y consulta con la Representación de las Personas Trabajadoras, 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.

Como regla general y salvo que las necesidades del negocio lo impidan, cada persona trabajadora conocerá el turno que le corresponda con, al menos, quince días naturales de antelación antes de su aplicación.

Excepcionalmente, por necesidades del servicio, se le podrá cambiar el turno con un preaviso de 48 horas.

Artículo 9. *Turnos y Horarios.*

1. Jornada ordinaria.

1.1 Horario Normal:

De Lunes a Jueves.

- Entrada: De 8:00 a 9:30 horas.
- Tiempo de comida: De 45 minutos hasta 75 minutos (entre las 13,00 y las 15,00 horas), que no será considerado tiempo efectivo de trabajo.
- Salida: De 17:00 a 19:00 horas.

Tiempo efectivo de trabajo diario: 8 horas 15 minutos.

Viernes.

- Entrada: De 08:00 a 09:00 horas.
- Salida: De 14:30 a 16:00 horas.

Tiempo efectivo de trabajo: 6 horas 30 minutos.

Para la jornada ordinaria de los viernes y jornada intensiva de verano, así como para las personas trabajadoras que trabajan en sistema de turnos y reducciones de jornada con una duración mayor de seis horas ininterrumpidas, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un descanso de hasta 30 minutos que no será considerado tiempo efectivo de trabajo.

La flexibilidad en el horario de entrada aquí fijada (08:00 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, siempre y cuando estas sean excepcionales y por necesidades de negocio no puedan respetar los horarios de los convocados.

Aquellas líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas que por necesidades de servicio o por razones organizativas o de producción precisen el establecimiento de una hora fija de entrada y de salida específica, no disfrutarán la flexibilidad horaria referida en el presente apartado.

En este sentido, los mandos con personal adscrito que presta servicios en zonas geográficas con diferentes franjas horarias tendrán en cuenta las citadas diferencias horarias de cara a la convocatoria de reuniones.

2. Jornada Intensiva.

2.1 Horario de Lunes a Viernes:

- Entrada: De 08:00 a 09:00 horas.
- Salida: De 15:00 a 16:30 horas.

Tiempo efectivo de trabajo: 7 horas.

2.2 Esta jornada se desarrollará entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos incluidos, de cada año de vigencia del convenio.

2.3 Criterios de aplicación de la Jornada Intensiva:

– En el caso de las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de reducción de jornada, solamente podrán disfrutar de la jornada intensiva durante el periodo establecido aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en jornada completa durante un período mínimo de seis meses inmediatamente anteriores o posteriores al de inicio de la jornada intensiva.

– Realización en todas líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas con jornada partida ordinaria anual.

– En las líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas organizados en régimen de turnos no procede la aplicación de esta medida, dado que ya tienen su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual.

– Tampoco procede la aplicación de esta medida a aquellas líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas que por necesidades del servicio o comerciales no puedan adaptar su horario al de la jornada intensiva.

En concreto, no resultará de aplicación la jornada intensiva a aquellas líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas con roles comerciales o que tengan comunicación directa con el cliente.

– Y en general, no será de aplicación la jornada intensiva en todas aquellas líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas que tengan una distribución específica de la jornada anual, distinta de la jornada ordinaria.

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

3. Adaptación de Jornada.

En aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que disfrutando de la jornada ordinaria recogida en el artículo 9.1 acrediten una mayor necesidad de conciliación familiar y laboral podrán solicitar, de acuerdo con el procedimiento establecido en la intranet de la Compañía, la adaptación de la jornada ordinaria de lunes a jueves con el siguiente horario:

- Entrada: 7:30 horas.
- Tiempo de comida: 30 minutos, que no será considerado tiempo efectivo de trabajo.
- Salida: 16:15 horas.

Los viernes y los días de jornada intensiva de verano no conllevan adaptación alguna de la jornada.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Aquellas personas trabajadoras que no disfruten de jornada ordinaria podrán solicitar la adaptación de jornada en los términos recogidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Jornadas especiales.

Convivirán la jornada ordinaria con las especiales que los responsables determinen para cada línea de negocio, departamento, unidad o área, ya sea para atender el desarrollo normal del trabajo 24 horas diarias y 365 días al año (guardias) ya por distribución de la jornada de forma específica distinta a la ordinaria (turnos, etc.), con conocimiento e información de la Representación de las personas trabajadoras.

En las líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas que debida las a las peculiaridades de su actividad así lo requieran, no será de aplicación la jornada ordinaria, sino la que se determine por cada área o departamento en función de las circunstancias organizativas o de producción.

Además, en el caso de personal adscrito a actividades comerciales, esta jornada especial podrá acomodarse en función de las necesidades concretas de la actividad.

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

Artículo 10. *Vacaciones y Días Compensatorios.*

Se establece un período de vacaciones de 25 días laborables.

A partir del 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras disfrutarán de un día extra de vacaciones por cada cinco años de antigüedad en _VOIS, con un límite de dos. Para computar la antigüedad se tomará de referencia la antigüedad global en cualquiera de las empresas del Grupo Vodafone, añadiéndose dicho día extra de vacaciones a partir del mes en que se cumplan cinco o diez años de antigüedad en la Empresa.

El período preferente de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, con un período mínimo de quince días naturales entre dichas fechas, salvo pacto en contrario, que debe ser negociado necesariamente con los responsables de cada de las líneas de negocio, departamentos, unidades o áreas.

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 las Personas Trabajadoras. En caso de desacuerdo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Todas aquellas personas trabajadoras que, por el tipo de función, Departamento o Unidad a la que estén adscritos, no pudieran disfrutar de la jornada intensiva en los meses de julio y agosto, contarán con cuatro días compensatorios adicionales, devengándose dos por cada mes, 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 1.760 horas.

En los supuestos de reducción de jornada con reducción salarial, y dado que el cómputo de jornada teórica anual se debe regularizar teniendo en cuenta dicha circunstancia, se concederán los mismos días compensatorios que los regulados en el párrafo anterior, siempre que la persona trabajadora estuviera en dicha situación de reducción de jornada durante todo el año; en otro caso, se concederán los días compensatorios proporcionales a la duración de la referida reducción de jornada. En todo caso, estos días compensatorios absorberán 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 que resulte proporcional a la jornada máxima anual.

No habrá lugar a estos días compensatorios cuando afecte a aquellas personas que disfruten de la ampliación del permiso del cuidado del lactante, establecida en el artículo 12 del presente convenio, cualquiera que sea su línea de negocio, departamento, unidad o área. En el caso de que la lactancia se disfrute entre dos años naturales, sólo se tendrá derecho a los días compensatorios de uno de los dos años.

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 último día laborable de la Semana de Pascua (semana siguiente a Semana Santa), si ésta se prolongara más allá de dicha fecha.

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

En el caso de que la Comunidad Autónoma fije en su calendario un festivo recuperable, éste se descontará del derecho de vacaciones de ese año, apareciendo el descuento en sistemas desde el 1 de enero.

Artículo 11. *Permiso No Retribuido: Días Adicionales de Descanso.*

_VOIS ofrece desde la firma del presente convenio a las personas trabajadoras, la posibilidad de disfrutar de un período de descanso adicional, no retribuido, de hasta diez días, como máximo, por cada año natural. La solicitud de este descanso adicional se regirá por las siguientes condiciones:

- Pueden solicitarse hasta un máximo de diez días, que pueden disfrutarse de manera fraccionada.
- Los días de descanso adicional se considerarán días de permiso no retribuido.
- Es necesario no tener días pendientes de vacaciones.
- Este permiso se solicitará a través de la herramienta de gestión de absentismo con, al menos, quince días de antelación respecto a la fecha de inicio del disfrute.
- No se podrán realizar peticiones estando de baja médica, solo se podrá solicitar una vez se reciba el alta y la persona trabajadora se haya reincorporado a su puesto de trabajo.
- Es imprescindible la aprobación del mando.

No se devengarán Tickets Restaurant en los días no trabajados. Estos Tickets serán descontados en el proceso de regularización anual.

- Los días no trabajados serán descontados en la nómina del mes del disfrute o en la nómina del mes siguiente al período de disfrute, dependiendo del ciclo de nómina.

Este permiso no sólo contribuirá a mejorar la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, sino que, además, ofrece las siguientes ventajas:

- Durante el permiso no retribuido se mantiene la misma base de cotización a la Seguridad Social.
- Los días de permiso no retribuido computan a efectos de antigüedad y generan derecho a vacaciones.
- Los días de permiso no retribuido se consideran como días trabajados para el devengo de las pagas extraordinarias.
- Durante el permiso no retribuido se mantienen los beneficios sociales de las personas trabajadoras (seguro médico, seguro de vida, etc.).

Artículo 12. *Permisos Retribuidos y Reducciones de Jornada.*

a. Permiso retribuido 24 y 31 de diciembre.

Las personas trabajadoras disfrutaran de permiso retribuido para los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábado o domingo, dicho permiso se disfrutará el día hábil inmediatamente anterior.

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, la persona trabajadora estuviera obligada a trabajar en uno o los dos días señalados, se compensará cada día con una retribución adicional equivalente al valor de la hora ordinaria trabajada esos días.

b. Permiso previo a maternidad:

Las empleadas de VOIS podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista de parto, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo.

Dicho permiso implica que:

- 1) Si se produjera el parto con anterioridad a la fecha prevista, será necesario presentar el informe de baja por nacimiento emitido por la Seguridad Social, con la fecha del parto.
- 2) Si llegada la fecha prevista para el parto no se hubiera dado a luz, será necesario presentar el informe de baja emitido por la Seguridad Social, con la fecha del día siguiente a la finalización del permiso retribuido.

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

c. Permiso previo a adopción o acogimiento:

Se extenderá a los casos de adopción y acogimiento el permiso retribuido de quince días naturales previos a la fecha del parto, tomando como fecha de cómputo la prevista para la formalización de la adopción o acogimiento.

Esta medida es aplicable a acogimientos y adopciones nacionales e internacionales y puede ser disfrutada tanto por hombres como por mujeres.

En los casos de acogimiento preadoptivo, la posterior adopción no dará derecho a disfrutar de nuevo del presente permiso.

d. Permiso por nacimiento:

El régimen aplicable es el que actualmente está regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o que se regule en cada momento en la normativa aplicable.

e. Permiso para el cuidado de lactante:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad hasta que el menor cumpla nueve meses.

Las personas trabajadoras podrán optar igualmente por la acumulación del citado permiso en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Además, las personas trabajadoras que disfruten de un permiso por nacimiento y se reincorporen al trabajo efectivo antes de que el menor cumpla un año, podrán sustituir este permiso por una de estas dos opciones:

a) Acumulación del permiso para el cuidado del lactante:

Las personas trabajadoras que opten por esta acumulación tendrán derecho a disfrutar de un permiso por el doble de tiempo al que tuvieran derecho, con un límite de hasta 26 días naturales para un empleado a tiempo completo.

b) Reducción de la jornada sin reducción de su salario:

– Trabajando 30 h/semana durante los seis meses siguientes a su reincorporación, en el horario acordado con el mando correspondiente.

Personas trabajadoras con Jornada por Turnos: las reducciones establecidas en este apartado no implican en ningún caso un cambio de turno, por lo que se producirá un acortamiento de la jornada, ya sea a su inicio o a su finalización, según el acuerdo que se alcance con el superior jerárquico correspondiente.

f. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario: de familiares:

– Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso podrá disfrutarse durante toda la vigencia del hecho causante, de tal forma que podrán solicitarse los días hasta el máximo legal en cualquier momento posterior al inicio de la hospitalización o durante el reposo domiciliario, siendo suficiente para justificarlo el parte de ingreso/hospitalización emitido por la institución sanitaria y en el cual se especifique el periodo de dicha hospitalización o reposo domiciliario. En los casos de enfermedad grave o accidente que no requiera hospitalización y si requiera reposo domiciliario será necesario informe médico acreditando la situación.

g. Fallecimiento de familiares:

– Familiares de primer grado:

La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables y dos días laborables adicionales en caso de que, por tal motivo, necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km.

– Familiares de segundo grado:

La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días laborables y dos días laborables adicionales en caso de que, por tal motivo, necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km.

Para los permisos de matrimonio, hospitalización y fallecimiento, cuando el hecho causante ocurra en día no laborable, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente.

h. Permiso retribuido por formación:

Las personas trabajadoras de _VOIS, podrán solicitar permiso para formación o perfeccionamiento profesional según lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

i. Permiso retribuido para el cuidado de familiares o convivientes por motivos urgentes en caso de enfermedad o accidente.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras de _VOIS tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro días al año, para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora deberá acreditar el motivo de la ausencia tan pronto como sea posible.

j. Reducción de jornada:

La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario y se regirá por lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, debiendo solicitarse, en todo caso, por un periodo mínimo de tres meses, salvo excepciones adecuadamente justificadas.

Igualmente, las personas trabajadoras deberán solicitar el retorno a la jornada completa por un periodo mínimo de tres meses, salvo excepciones adecuadamente justificadas. La solicitud de retorno a la jornada completa no podrá coincidir con los siguientes acontecimientos:

- 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.
- Períodos 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 Paritaria del convenio colectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9, solamente podrán disfrutar de la jornada intensiva durante el periodo establecido aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en jornada completa durante un período mínimo de seis meses inmediatamente anteriores o posteriores al de inicio de la jornada intensiva.

La concreción horaria deberá solicitarse por parte de la persona trabajadora de forma regular e idéntica para todos los días y necesariamente dentro del horario o turno que le sea aplicable.

Artículo 13. *Excedencias.*

a. Excedencia por cuidado de familiares:

Se regirá por lo dispuesto en la normativa aplicable vigente en cada momento.

b. Excedencia por cuidado de hijos:

Las personas trabajadoras 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. En los supuestos de adopción y/o acogimiento, esta excedencia sólo puede ser solicitada desde la fecha de la resolución judicial, o de la formalización por parte de la entidad pública que tenga competencias a estos efectos, y hasta que el acogido o preadoptado cumpla cuatro años de edad.

El período que la persona trabajadora permanezca en la situación de excedencia por cuidado de hijos, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, extendiéndose hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, o de dieciocho meses si se tiene la categoría de especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de las mismas funciones que se venían realizando.

c. Excedencia para el cuidado de un familiar dependiente:

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

d. Excedencia voluntaria:

Se regirá por lo dispuesto en la normativa aplicable vigente en cada momento.

El trabajador excedente conserva 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.

Todas las excedencias contempladas en este artículo se solicitarán con un preaviso mínimo de quince días.

Con independencia del tipo de excedencia que se solicite, mientras la persona trabajadora se encuentre en este periodo, no podrá prestar servicios (bajo cualquier modalidad contractual laboral o mercantil) en Empresas o Grupos de Empresas directamente concurrentes con _VOIS o cualquiera de las Empresas de Vodafone en España, en concreto, de conformidad con el objeto social de la misma, dedicadas a

prestar servicios de comunicaciones electrónicas, servicios de sociedad de la información, multimedia y de valor añadido.

La cobertura de vacantes mediante convocatoria interna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio, tendrá prioridad sobre la solicitud de reincorporación de los excedentes voluntarios a los efectos de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 14. *Traslado.*

A los efectos de lo estipulado en este artículo, se considera traslado todo cambio de centro de trabajo que implique un cambio de residencia de la persona trabajadora que conlleve, además, un cambio de provincia y que venga impuesto por la Dirección de la Compañía, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el marco de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Negociación Permanente, se dotará a la representación social de información estadística de los traslados forzosos efectuados de acuerdo con la legislación vigente.

Para la concesión de las ayudas, la Empresa podrá requerir la acreditación del cambio de residencia; en caso de discrepancia en este aspecto, el caso será analizado por la comisión de Interpretación, Vigilancia y Negociación Permanente, correspondiendo en todo caso la decisión final a la Empresa.

Las ayudas establecidas son:

- Ayuda vivienda mensual a la persona trabajadora durante un periodo de dos años según corresponda del número de personas de la unidad familiar trasladada.
- Durante el primer año, se percibirá el 100 % de los importes brutos que correspondan de acuerdo con la siguiente tabla.
- Durante el segundo año, el importe de la ayuda se reducirá al 80 %.

Miembros de la unidad familiar ≤ 3 – Euros/mes	Miembros de la unidad familiar > 3 – Euros/mes
1.400	1.850

Estos importes no estarán sujetos a revisión o actualización durante la vigencia del convenio colectivo.

Adicionalmente la persona trabajadora tendrá derecho a:

- 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.
- Abono del 100 % del coste de la mudanza con un límite de seguro de 16.000,00 euros para robo, desperfectos, etc. Se precisará aportar factura, así como tres presupuestos, acotándose el plazo para el abono del coste de la mudanza a un año desde la fecha del traslado efectivo.

Las ayudas recogidas en el presente artículo, en ningún caso serán de aplicación para situaciones de traslado voluntario.

CAPÍTULO VI

Salario

Artículo 15. *Salario Fijo Mínimo.*

Se establece, un salario fijo mínimo de incorporación a la Compañía de 19.500 euros para personas trabajadoras en jornada completa, que se aplicará proporcionalmente en caso de jornada parcial o reducción de jornada. Este importe se actualizará cada año en función de la revisión mínima establecida en el siguiente artículo.

Artículo 16. *Revisión Salarial.*

Se aplicará a todas las personas trabajadoras un incremento salarial del 3 % anual para el año 2024, del 3 % para el año 2025 y del 2,5 % para el año 2026, sobre el salario base para cada año de vigencia expresa indicados en el artículo 3 del presente convenio colectivo, que se abonará a cuenta de futuras subidas que puedan acordarse en el convenio sectorial que resulte de aplicación.

El incremento del 3 % correspondiente al año 2024 se abonará con efectos del 1 de julio de 2024. Los incrementos salariales de los años 2025 y 2026 tendrán efectos asimismo desde el día 1 de julio de cada uno de estos años.

Este artículo no resultará de aplicación en las siguientes situaciones:

- Personas trabajadoras que a la fecha de efectos de la revisión salarial tengan una antigüedad inferior a seis meses en la Compañía.
- Personas trabajadoras que ya hayan tenido un incremento salarial durante los seis meses anteriores a la fecha de efectos de la revisión salarial regulada en el presente artículo.

Artículo 17. *Complementos por Puesto de Trabajo.*

- 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, en tanto preste servicios para _VOIS con el fin de estar disponible en los casos en que el servicio lo requiera, siempre respetándose los descansos establecidos por ley.

Podrán ser requeridos únicamente con carácter voluntario las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal.

A. Disponibilidad (guardia).

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.

Los importes previstos para cada uno de estos complementos son los siguientes por cada día de disponibilidad:

Valor - Euros	SSFF
De lunes a viernes: 48,24.	Disponibilidad laborables.
Sábados, domingos y festivos: 72,37.	Disponibilidad festiva.
Días especiales (noche de los días 24 y 31 de diciembre y los días 25 de diciembre y 1 de enero): 217,12.	Disponibilidad Navidad.

Los importes de los citados complementos serán los resultantes de actualizar los existentes con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo con los siguientes porcentajes:

- 2024: importes del ejercicio 2023 incrementados en un 5 %.
- 2025 y 2026: no se actualizarán los importes del ejercicio 2024.

Disponibilidad	2024			SSFF
	Valor – Euros	Actualización	Valor actualizado para 2024 – Euros	
De lunes a viernes.	48,24	5%	50,65	Disponibilidad laborables.
Sábados, domingos y festivos.	72,37	5%	75,99	Disponibilidad festiva.
Días especiales (24 y 31 de diciembre y 25 de diciembre y 1 de enero).	217,12	5%	227,97	Disponibilidad Navidad.

B. Intervención.

Concepto: Son las horas que se realizan estando en disponibilidad y que suponen conectarse remotamente o presentarse en las instalaciones que requiere el servicio. Las horas se contabilizan desde que la persona trabajadora sale de donde se encuentra hasta su regreso, siempre respetándose las doce horas de descanso establecidas por ley, sin que sea necesario recuperar las horas que falten hasta completar la jornada y, por lo tanto, sin que dicho descanso elimine, absorba o reduzca las horas a compensar que haya generado la persona trabajadora por la intervención realizada.

La persona trabajadora puede optar, siempre que el servicio lo permita, entre:

Valor	SSFF
– El doble de horas de descanso.	Horas intervención compensación.
– Una hora = Salario pactado/horas año × 1,75.	Horas intervención pago.

Este régimen de disponibilidad e intervenciones derivadas de aquella será aplicable a la totalidad de las Áreas de las Compañías del Grupo, siempre que se trate de disponibilidades habituales y recurrentes y previamente aprobadas por la Empresa.

- Trabajos Programados.

Concepto: El personal que preste sus servicios en Unidades que requieran la realización de trabajos programados (entendidos como 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 o en sábados, domingos y/o festivos) podrá ser requerido para ello con carácter obligatorio, siempre respetándose los descansos establecidos por ley.

Se respetará en todo caso un descanso entre jornadas de doce horas, sin que sea necesario recuperar las horas que falten hasta completar la jornada y, por lo tanto, sin que dicho descanso elimine, absorba o reduzca las horas a compensar que haya generado la persona trabajadora por la intervención realizada.

Los trabajos programados, salvo necesidades del servicio:

- Se preavisarán con un mínimo de 48 horas.
- No podrán realizarse durante disponibilidades o guardias.

La persona trabajadora puede optar, siempre que el servicio lo permita, entre

Valor	SSFF
– El doble de horas de descanso.	Horas intervención compensación.
– Una hora = Salario pactado/horas año × 1,75.	Horas intervención pago.

– Plus Nocturnidad.

Concepto: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. También se aplica a las personas trabajadoras nocturnas, es decir, aquellas que realizan una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria en período nocturno.

Nocturnidad	2024			
	Valor – Euros/hora	Actualización	Valor actualizado para 2024 – Euros/hora	SSFF
	6,60	5%	6,93	Horas nocturnas.

En el año 2024: se actualizarán los importes del ejercicio 2023 aplicando un porcentaje de un 5 % conforme aparece en el cuadro anterior.

En los años 2025 y 2026, el importe a abonar se incrementará en el porcentaje anual indicado para cada ejercicio en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

– Plus Festivos.

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

Festivos	2024			
	Valor – Euros/hora	Actualización	Valor actualizado para 2024 – Euros/hora	SSFF
	6,6	5%	6,93	Horas festivas.
	14,55	5%	15,28	Horas festivas especiales (24, 25, 31 de diciembre y 1 y 6 de enero).
	26,42	5%	27,74	Horas festivas especiales nocturnas (noches del 24 y 31 de diciembre).

En el año 2024: se actualizarán los importes del ejercicio 2023 aplicando un porcentaje de un 5 % conforme aparece en el cuadro anterior.

En los años 2025 y 2026, el importe a abonar se incrementará en el porcentaje anual indicado para cada ejercicio en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

Para mayor claridad se especifica a continuación cómo se realizan los pagos de estos pluses.

	Madrugada	Mañana	Tarde	Noche
	00 a 06 H	06 a 14 H	14 a 22 H	22 a 00 H
24-dic	H. nocturnas.	–	H. Fest. especiales.	H. fest. Esp. nocturnas.
25-dic	H. fest. Esp. nocturnas.	H. Fest. Especiales.	H. Fest. especiales.	- H. fest. Esp. + H. nocturnas.
31-dic	H. nocturnas.	–	H. Fest. especiales.	H. fest. Esp. nocturnas.
1-ene	H. fest. Esp. nocturnas.	H. Fest. especiales.	H. Fest. especiales.	- H. fest. Esp. + H. nocturnas.

	Madrugada	Mañana	Tarde	Noche
	00 a 06 H	06 a 14 H	14 a 22 H	22 a 00 H
5-ene	H. nocturnas.	–	–	H. nocturnas.
6-ene	H. fest.especiales+ H. nocturnas.	H. Fest. especiales.	H. Fest. especiales.	- H. fest. Esp. + H. nocturnas.

– Plus Turnicidad.

Este Plus está asociado exclusivamente a la realización del trabajo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

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

1. Turnicidad M/T/N: Por realizar el trabajo en régimen de turnos de mañana, tarde y noche.
2. Turnicidad Festivo: Si la jornada de ocho horas del turno se realiza en sábado domingo o festivo.
3. Turnicidad Nocturna: Si la jornada de ocho horas del turno se realiza a partir de las 22 horas.

2024			
Valor	Actualización	Valor actualizado para 2024 – Euros	SSFF
158,21 euros/mes en 12 pagas.	5%	166,12	Turnicidad (M/T/N).
36,91 euros/día.	5%	38,76	Turnicidad festivos.
57,13 euros/día.	5%	59,99	Turnicidad nocturnos.
217,12 euros/día especial.	5%	227,97	Disponibilidad Navidad (Turnos de mañana y tarde de los días 25 diciembre, 1 y 6 de enero).
265,97 euros/días especiales.	5%	279,27	Disponibilidad Navidad Turno Noche (Turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre).

En el año 2024: se actualizarán los importes del ejercicio 2023 aplicando un porcentaje de un 5 % conforme aparece en el cuadro anterior.

En los años 2025 y 2026, el importe a abonar se incrementará en el porcentaje anual indicado para cada ejercicio en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

El abono de los pluses de nocturnidad y festivos es incompatible con el abono del plus por la realización de trabajos programados, disponibilidad o intervenciones realizados en horario nocturno o festivo.

No se abonará compensación alguna cuando la persona trabajadora deje de realizar disponibilidades o intervenciones previstas en el presente artículo.

CAPÍTULO VII

Beneficios y suplidos

Artículo 18. *Plan de Pensiones.*

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

La aportación de la Compañía a cada Partícipe será igual a dos veces la cantidad aportada por el Partícipe en el formulario de adhesión. La aportación de la Compañía

será como máximo el 4,30 % del Salario Regulador devengado durante todo el año alcanzándose este máximo cuando la persona trabajadora aporte al menos el 2,15 % del Salario Regulador.

En el caso de Partícipe con suspensión de contrato o en situación de excedencia voluntaria, a excepción de aquellos que se encuentren en esta situación por Incapacidad Temporal o por disfrute del período de descanso por maternidad, no habrá Contribución de la Compañía.

El Salario Regulador está formado por las siguientes retribuciones salariales fijas:

- Salario Base.
- Exclusividad.
- No competencia post contractual.

El Partícipe elegirá y fijará en el formulario de adhesión el importe de sus aportaciones mensuales. La cuantía mínima de estas aportaciones será de seis euros mensuales. Las aportaciones se deducirán de la nómina de la persona trabajadora cada mes. Podrá modificar dicha aportación en cualquier momento.

El Partícipe también podrá realizar aportaciones adicionales en los meses de julio y diciembre.

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

Artículo 19. *Ayuda discapacidad.*

Las personas trabajadoras que tengan un descendiente menor de 26 años con algún tipo de discapacidad reconocida oficialmente percibirán en el año 2024 una ayuda mensual de 157,21 euros brutos por persona. No habrá límite de edad, en aquellos casos en los que los descendientes tengan reconocida una discapacidad mayor o igual al 65 %.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras cuyo cónyuge o tutelado a cargo tengan reconocida oficialmente una discapacidad mayor o igual al 65 %, percibirán de igual forma la citada ayuda.

El abono de esta ayuda se iniciará en el mes en que la persona trabajadora acredite la situación. No realizándose pagos con carácter retroactivo.

El importe de esta ayuda se actualizará anualmente conforme a la revisión salarial establecida en el artículo 16, siempre y cuando se cumplan los criterios establecidos.

Los beneficios y/o ayudas recogidas en el presente artículo se establecen por cada hijo y no por persona trabajadora, por lo que, en caso de devengar este derecho dos personas trabajadoras por el/los mismo/s hijo/s, sólo podrá percibir la ayuda una de las personas trabajadoras.

Artículo 20. *Seguro de Salud.*

Las personas trabajadoras de la Compañía dispondrán de un seguro médico privado seleccionado por la Compañía y subvencionado al 100 % por la misma.

La inscripción es automática en el momento del alta, no siendo necesaria la solicitud expresa de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras aseguradas podrán dar de alta a sus familiares (únicamente cónyuge/pareja de hecho, hijos menores de 30 años o sin límite de edad siempre que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 65 % y que acrediten convivencia con la persona trabajadora) y a los menores de edad que se encuentren en régimen de acogida (a partir de los doce meses en régimen de acogimiento) con una subvención del 50 % por parte de la Empresa. Estas altas solo podrán realizarse a través de la correspondiente herramienta de retribución flexible en los plazos de apertura de la misma. El importe a sufragar por la persona trabajadora será descontado a través de la nómina según la información recogida en la herramienta de retribución flexible (Wellflex).

Artículo 21. Seguro de Vida.

Todas las personas trabajadoras pasarán a estar aseguradas desde el momento del alta en la Compañía en el seguro de vida que la Empresa tiene contratado. Este seguro está subvencionado al 100 % por la Empresa.

La póliza contratada cubre las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta con una cobertura de tres veces el salario bruto fijo anual de la persona trabajadora.

Artículo 22. Seguro de Accidentes.

Todas las personas trabajadoras pasarán a estar aseguradas desde el momento del alta en la Compañía en el seguro de accidentes que la Empresa tiene contratado. Este seguro está subvencionado al 100 % por la Empresa.

La póliza contratada cubre las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial producidas por accidente, con una cobertura máxima de tres veces el salario bruto fijo anual de la persona trabajadora en base al baremo establecido en póliza según el grado de incapacidad concedido.

Artículo 23. Ayuda Comida.

Las personas trabajadoras adscritas a convenio tendrán derecho a recibir una compensación por los gastos de comida en los días laborables, que tendrá carácter indemnizatorio.

Dicha compensación se establece en un importe anual de 1.700 euros para personas trabajadoras a tiempo completo. Este importe se reducirá proporcionalmente en caso de contrato a tiempo parcial o reducción de jornada.

Este beneficio no tendrá en ningún caso la consideración de rendimiento de trabajo en especie. Por la misma razón, y tal y como ocurre con otros beneficios concedidos por la Compañía, la no aceptación de la citada ayuda en ningún caso generará derechos salariales para las personas trabajadoras que no deseen acogerse a este beneficio.

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

– De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del IRPF, este uso no debe producirse durante los días que la persona trabajadora devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen. Por ello, para compensar la ayuda comida entregada a aquellas personas trabajadoras que devenguen dietas, deberán minorar el importe de la dieta en 6,25 euros, para evitar duplicidad de compensaciones.

– Las tarjetas donde se realizarán las recargas estarán numeradas y serán expedidas de forma nominativa figurando en ellas la empresa emisora, no siendo transmisibles por el titular.

– No podrá obtenerse, ni de la Empresa ni de tercero, el reembolso del importe de la ayuda.

– La ayuda solo podrá utilizarse en establecimientos de hostelería.

– La empresa emisora llevará y conservará una relación de las tarjetas activadas.

– Exclusiones.

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

- Baja por incapacidad temporal.
- Permiso retribuido, excepto los permisos compensatorios por trabajo en festivo y/o por no poder realizar Jornada Intensiva.
- Permiso no retribuido.
- Días adicionales de descanso (artículo 11).
- Suspensión de contrato por permiso de nacimiento.
- 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, en los que las personas trabajadoras deberán minorar el importe correspondiente de la dieta, las ayudas entregadas en exceso se verán deducidos en el ejercicio siguiente.

Recálculo del importe de la ayuda comida:

a) Minoraciones/ampliaciones de jornada, cambio de contrato, participación en programas de movimiento internacional:

- En los supuestos en que se produzcan reducciones de jornada, incluyendo la ampliación de lactancia del artículo 12, se deducirá en el ejercicio siguiente.
- En caso de ampliación del contrato temporal o de 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 deducirá en el ejercicio siguiente.

b) Bajas en la Compañía y excedencias:

Cuando el empleado cause baja en la Compañía por cualquier motivo, se calculará la cantidad equivalente de ayuda de comida que corresponde durante el periodo activo, teniendo en cuenta absentismos, cambios de porcentaje de jornada y cualquier otra casuística que pueda producir ajuste en dicha cantidad y tal y como se recoge en el vigente convenio colectivo, la persona trabajadora firmante autoriza a Vodafone a descontar, de su finiquito, la diferencia entre la cantidad que recibe en su tarjeta restaurante y el resultado de dicho cálculo.

– La ayuda recogida en el presente artículo podrá ser sustituida, a través de la correspondiente herramienta de Retribución Flexible, por los productos vigentes en cada momento.

Adicionalmente, se podrán monetizar hasta 500 euros anuales, con las siguientes condiciones:

- Estará sujeto a tributación.
- Se mantiene la ayuda comida como un beneficio, por tanto, el importe monetizado no tendrá la consideración de salario a efectos indemnizatorios.
- No consolida en el salario bruto anual y por tanto no estará sujeto a incremento salarial.
- Se podrá decidir solo una vez al año.
- El importe flexibilizado se percibirá mensualmente a lo largo del año natural.

Artículo 24. *Prestaciones Complementarias en Situaciones de Incapacidad Temporal.*

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad profesional y en los casos de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, la Compañía complementará, durante los primeros 18 meses, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario correspondiente, considerando la retribución anual bruta en el momento de la baja médica.

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Compañía complementará, durante los primeros 18 meses, 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 3 primeros días de baja, la Empresa abonará el 100 % del salario.
- A partir del cuarto día de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de retribución que se indica en la tabla siguiente:

Índice medio de absentismo por IT – Porcentaje	Del 4.º día en adelante – Porcentaje
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 accidente de trabajo, enfermedad profesional, suspensión del contrato por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, parto y lactancia.

Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable que _VOIS haya recibido por parte de la Seguridad Social los correspondientes partes de baja, confirmación y alta médica expedidos en los modelos oficiales así como que la persona trabajadora esté en alta en la Empresa durante todo el periodo que dure la contingencia, así como informar, siempre que las circunstancias lo permitan, a la Compañía de la ausencia al puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 25. *Principios Generales.*

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

La formación profesional en _VOIS se orienta según los siguientes principios:

- La formación universal y de calidad es un objetivo prioritario. Cada persona trabajadora es propietaria de su carrera profesional y _VOIS pone a su disposición un amplio catálogo de oportunidades formativas para adquirir nuevas competencias personales y profesionales.

- Consciente del entorno cambiante en que opera, _VOIS considera indispensable la formación destinada a la actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales necesarios para el puesto de trabajo y el desarrollo de su carrera, así como para la especialización en función de las necesidades detectadas.

- _VOIS apoya a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus carreras profesionales, como medio para obtener altos niveles de desempeño y proporcionar a sus clientes un servicio excepcional.

- La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todas las personas trabajadoras deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma, adecuándose ésta a las necesidades de la Empresa.

– _VOIS apuesta por la diversidad y la igualdad, por lo que proporciona formación en diversidad e inclusión y en igualdad, así como formación en habilidades a mandos (especialmente a mandos intermedios) para gestionar equipos diversos (nacionalidad, género, edad, etc.) y contra sesgos discriminatorios inconscientes.

La Empresa podrá participar en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

Artículo 26. *Formación Continua.*

La Empresa facilitará la formación para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen las personas trabajadoras, 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 Plan de Formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados previamente y sobre el que informará a la Comisión de Formación.

_VOIS consignará anualmente una dotación suficiente, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada momento, para el desarrollo de la formación profesional.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 27. *Protección de la Seguridad y Salud en la Empresa.*

_VOIS está comprometido con elevar el nivel de protección de la Seguridad, Salud y Bienestar de las personas trabajadoras, 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.

Este compromiso se basa en el cumplimiento de la normativa vigente y de las políticas y estándares en materia de Seguridad y Salud de _VOIS.

Para conseguirlo, la Dirección de _VOIS ha implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de las personas que establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la Empresa, debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración en todos los niveles jerárquicos, implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, cada uno a su nivel, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten. El detalle de las responsabilidades de los diferentes niveles organizativos está incluido en el Plan de Prevención de _VOIS.

Mediante la integración de la prevención, esencial para que la seguridad y salud sea un éxito, todas personas trabajadoras contribuyen activamente a garantizar su propia seguridad y salud, la de sus compañeros y los colaboradores externos.

Las actividades preventivas que se promuevan en cumplimiento de los Principios de la Acción Preventiva establecidos en la legislación vigente, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Garantizar la Seguridad y Salud de las personas.
- Cumplir las Absolute Rules de _VOIS, así como sus Políticas y estándares en materia de Seguridad y Salud.
- Cumplir la legislación y normativa vigente, esforzándose en conseguir las mejores prácticas.
- Integrar la seguridad y salud en los procesos habituales de la Empresa. La seguridad y salud no deben ser un añadido a los procedimientos, sino estar incluidas en los mismos.

– Lograr el compromiso y participación de todas las personas trabajadoras en la gestión de la prevención.

Para facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, _VOIS o en su caso, conjunto de empresas, dentro de ámbito de aplicación del presente convenio, la Empresa constituirá un Servicio de Prevención Propio o en su caso, el conjunto de empresas del que pudiera formar parte un Servicio de Prevención Mancomunado que prestará el asesoramiento y apoyo necesario en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En el Acta de Constitución del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado, en su caso, se establecerán las especialidades preventivas que asumirá de forma propia, por contar con recursos y medios propios, y podrá concertar con Servicios de Prevención Ajenos el resto de las disciplinas. Siempre que sea necesario, el Servicio de Prevención Propio o Mancomunado, en su caso, estará facultado para contratar con uno o varios Servicio/s de Prevención Ajeno/s la realización de actividades preventivas específicas que apoyen la labor que realiza, en relación a una especialidad que asuma de forma propia.

Por otra parte, la citada Acta de Constitución del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado, en su caso, indicará las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para desarrollar su trabajo.

Respecto a la información, consulta y participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se considera que el canal adecuado para facilitarla es el Comité o Comités de Seguridad y Salud cuyo funcionamiento quedará definido en un Reglamento del Comité o Comités de Seguridad y Salud. El citado reglamento establecerá el ámbito, composición, reuniones, competencias y facultades del Comité o Comités en su caso. Con carácter general, habrá:

– Un Comité de Seguridad y Salud intercentros, que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos. En el seno de esta Comisión la Dirección de la Empresa canalizará la información, consulta y participación con la RLT. respecto al ámbito, composición, reuniones y competencias y facultades se estará a lo regulado en el reglamento del Comité o Comités de Seguridad y Salud que podrán adaptarse, ampliándolos según criterios consensuados, a su actuación concreta y específica, tomándose como modelo de referencia el actual Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud de _VOIS.

Tanto el Comité o, Comités en su caso, incluirán en el orden del día asuntos de la empresa o, empresas en su caso incluidas en una posible Mancomunidad. La Empresa proporcionará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones. La Empresa asegurará, con independencia de las distintas personas o entidades que la pudiesen impartir, que el programa formativo será adecuado al desarrollo de sus labores preventivas. Con el fin de aumentar la colaboración y compromiso de todos en las tareas preventivas, la Empresa se compromete a valorar el poder facilitar los recursos necesarios a aquellos delegados/as de prevención que soliciten formación complementaria referida a la Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

La eficaz integración de esta actividad preventiva se garantiza mediante la implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la aplicación y gestión de la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual que podrá comprender una o más de las siguientes actividades preventivas:

1. Actividades preventivas para las personas trabajadoras. Deberán cumplirlas sin excepción y de acuerdo a sus conocimientos y responsabilidades establecidas en el Plan de Prevención de _VOIS.

a) Capacitación para desarrollar las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo. Todas las actividades preventivas tendrán como origen la realización de la

evaluación de riesgos, de acuerdo al procedimiento establecido dentro del Plan de Prevención de _VOIS.

– Formación teórica y práctica acerca de los procesos y/o medidas preventivas a tener en cuenta en el desarrollo de sus funciones (diseño de centros o lugares de trabajo, mejora, mantenimiento,...) de acuerdo a las tareas concretas que tenga que desarrollar (tareas de oficina, trabajos en altura, uso de equipos e instalaciones, etc.). Los programas formativos específicos y su contenido, estarán resumidos en el Plan de Formación en Seguridad y Salud.

– Información adecuada sobre los posibles riesgos que 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 transmitida por sistemas electrónicos (correos o Intranet). Asimismo, los delegados/as de prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

– Equipos de Protección Individual (EPI's): Cuando sea necesario para el trabajo porque no fuese posible anteponer protecciones colectivas a las individuales, se pondrán a disposición de las personas trabajadoras y se enseñarán a utilizar y mantener los EPI's adecuados al trabajo a realizar. Habrá un procedimiento que establecerá el sistema de elección, registro de entrega, revisiones de mantenimiento y reposición de dichos EPIs.

– Reposición de equipos: Con carácter general, se estudiará el procedimiento de revisión y frecuencia en la reposición de los equipos de protección en el seno de la Comité de Seguridad y Salud. Por otro lado, los equipos de protección individual tales como casco, gafas, pantalla facial, guantes dieléctricos, protectores auditivos, ente otros, tendrán establecido un período de reposición en base a las especificaciones del proveedor y al uso dado en cada caso.

Se podrá efectuar reposición extraordinaria en caso de deterioro anticipado de los equipos, en las siguientes condiciones:

- i. El deterioro no ha de ser causado por negligencia o uso indebido de los equipos.
- ii. El incidente que altere la calidad de los equipos haciéndolos inservibles ha de ocurrir dentro de la jornada laboral y ejerciendo el trabajo que se tiene encomendado.
- iii. En todos los casos de reposición extemporánea de los equipos, será necesaria la entrega del equipo deteriorado en el momento de la recepción del nuevo equipo.

– Vigilancia de la Salud: anualmente la Empresa ofrecerá a todas las personas trabajadoras la posibilidad de realizar un reconocimiento médico integral para preservar su salud física, mental y social, según establece la Organización Mundial de la Salud. Este reconocimiento sólo será obligatorio para las personas trabajadoras cuando tengan que desarrollar de forma específica actividades que puedan tener asociados riesgos especiales (trabajo en altura, en espacios confinados, etc.) o cuya actividad habitual se realice en campo Periódicamente la Empresa podrá promover acciones encaminadas al desarrollo de hábitos saludables en relación a alimentación, ejercicio, deshabituación tabáquica, antigripal, etc. o aquellas campañas sanitarias recomendadas por los sistemas públicos de salud.

– Trabajos acompañados: Siempre que sea imprescindible por su especial peligrosidad, la Empresa establecerá sistemas de trabajos acompañados, en que al menos acudan dos personas trabajadoras.

b) Centro de trabajo donde se desarrolla el trabajo. De acuerdo al procedimiento establecido dentro del Plan de Prevención de _VOIS.

– 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.

CAPÍTULO X

Smart Working (trabajo remoto) y desconexión digital

Artículo 28. *Smart Working*.

_VOIS en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio. Por ello y en cumplimiento Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia las partes firmantes del presente convenio establecen los siguientes principios reguladores del trabajo a distancia:

– El trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto en la correspondiente política interna de _VOIS vigente en cada momento.

– Está dirigido a personas trabajadoras en puestos de trabajo que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

– Tendrá carácter voluntario y deberá ser solicitado por parte de la persona trabajadora y aceptado por parte de la Compañía a través de la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia que, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente política interna de _VOIS, regulará la prestación de servicios en régimen de teletrabajo de la persona trabajadora.

– Se establece la posibilidad de trabajar en remoto hasta un máximo del 60 % de la jornada semanal, que se concreta en hasta tres días a la semana.

Este porcentaje de jornada de Smart Working podrá disfrutarse en días alternos o acumularse semanalmente hasta alcanzar el máximo porcentaje permitido y siempre que se disfrute a jornada completa, no pudiendo en ningún caso, realizarse parte de la jornada diaria de manera presencial y parte en remoto.

– Se prevé el ejercicio de la reversibilidad total o parcial por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de dos meses.

El Smart Working se realizará, con carácter general, desde un sitio determinado, permitiendo el trabajo en remoto, de manera puntual, en otro lugar, siempre que se respeten las medidas de prevención de riesgos laborales.

– Será obligatorio realizar la formación relacionada con el puesto de trabajo en casa que complementará la formación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información ya existente y a disposición de las personas trabajadoras.

Esta formación será compartida previamente con la Comisión de Seguridad y Salud.

Las personas trabajadoras podrán prestar servicios desde cualquier lugar de España o el extranjero hasta un máximo de veinte días al año, de conformidad con la política de la Compañía o el Grupo que regule esta cuestión en cada momento.

– Los medios, equipos y herramientas que la Compañía pone a disposición de las personas trabajadoras para la realización del trabajo en remoto serán los siguientes:

- Teléfono móvil.
- Ordenador portátil.
- Silla ergonómica.
- Soporte elevador de portátil.
- Ratón.
- Teclado.
- Auriculares.

La Compañía ya facilita a todas las personas trabajadoras, y por tanto compensa a quienes realizan trabajo a distancia los siguientes gastos:

- Línea de móvil con tarifa de voz y datos ilimitados.
- Una SIM card de datos secundaria, previa solicitud del empleado.
- Compensación en concepto de ayuda a la conectividad por importe de 25 euros brutos mensuales. Este importe no será revisable.

La persona trabajadora realizará el trabajo a distancia con el mismo nivel de diligencia y de responsabilidad que el trabajo presencial y del mismo modo la Compañía establecerá los medios de control de la actividad empresarial a través del responsable jerárquico.

La Empresa facilitará el trabajo híbrido en el centro de trabajo de la persona trabajadora en caso de acceso a vacantes internas de otros centros de VOIS si las condiciones del servicio, conforme a la posición concreta lo permiten y siempre que resulte acorde al interés del negocio.

Artículo 29. *Derecho a la Desconexión Digital.*

Se garantiza el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras con el fin de respetar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente; y así contribuir a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En este sentido, se define el siguiente protocolo de actuación:

La desconexión digital se regula como un derecho y no como una obligación.

Las reuniones de trabajo se realizarán con carácter general dentro del horario laboral. Esto es, entre la última hora de entrada y la primera de salida del horario de trabajo.

Se podrán enviar comunicaciones fuera del horario de trabajo, pero el solicitante debe asumir que puede no obtener respuesta hasta el día hábil siguiente al tener las personas trabajadoras el derecho a no responder fuera del horario laboral.

Cuando de forma excepcional y por causas justificadas de urgente necesidad se requiera contactar con una persona trabajadora fuera de su horario de trabajo, el contacto se realizará por llamada de teléfono.

Las personas que, por la naturaleza de su trabajo, se encuentren realizando una disponibilidad o un trabajo programado podrán ser contactados, toda vez que la finalidad de este sistema de organización del trabajo es precisamente facilitar el tiempo de descanso del resto de compañeros.

Durante las ausencias por vacaciones, enfermedad, etc. se deberá activar el «ausente» en office indicando con quien se puede contactar durante su ausencia.

Se realizarán acciones de formación y sensibilización para toda la organización.

El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá de forma negativa en la promoción y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Este protocolo de actuación se observará especialmente durante el trabajo a distancia.

CAPÍTULO XI

Medios y herramientas de trabajo e información de _VOIS

Artículo 30. *Utilización de los Medios y Herramientas de Trabajo.*

Los medios y herramientas de trabajo y producción facilitados por la Empresa, con excepción del móvil de empleado, 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 persona trabajadora.

Como consecuencia de lo anterior, a modo de ejemplo, no están permitidas las siguientes conductas:

- El envío abusivo de e-mails o archivos que no tengan carácter 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 que pueda suponer acoso sexual o moral.
- La descarga y conservación abusivas en unidades de red y ordenadores de la Empresa, de archivos o programas de cualquier tipo que sean ajenos a la actividad del trabajador.

El control del uso de las herramientas tecnológicas se efectuará en todo caso respetando el principio de proporcionalidad, así como la dignidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, no está permitido, salvo expresa autorización por escrito del superior:

- El acceso abusivo a páginas Web cuya información o contenidos sean ajenos a la 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 otra naturaleza, serán eliminados, sin previo aviso, de los soportes corporativos en los que se encuentren.

El incumplimiento de las normas de uso de medios y herramientas de trabajo por parte del trabajador será sancionado conforme al Régimen Disciplinario que se establezca o en su defecto la legislación vigente.

Artículo 31. *Acceso por las personas trabajadoras a la Información de _VOIS.*

En el ejercicio de las prestaciones contratadas o por el mero hecho de permanecer en las instalaciones de la Empresa, las personas trabajadoras, podrán tener acceso a información de la Empresa o de terceros vinculados.

A tal efecto, mientras se encuentre en vigor la relación laboral y con posterioridad a la misma, no está permitido comunicar a terceras partes cualesquiera informaciones relativas a la Empresa o a terceros vinculados, que esté clasificada como C2 y superior, de acuerdo con el sistema de clasificación de la información de _VOIS, sin la expresa autorización de la Compañía.

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Régimen de las Faltas.*

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en el presente acuerdo de empresa, se

calificarán como faltas muy graves y graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Artículo 33. *Calificación de las Faltas.*

Atendiendo a la gravedad de las faltas que fueran cometidas, se clasificarán, como ya se ha indicado, en grave y muy grave.

Dicha calificación que, se realiza a título enunciativo y no limitativo, así como las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción laboral.

Artículo 34. *Graduación de las Faltas.*

A. Se consideran faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por la Compañía.

2. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la Empresa.

B. Se consideran faltas muy graves:

1. Haber sido sancionado por falta grave dos veces en un período de seis meses.

2. El disfrute de vacaciones cuando el mismo sea iniciado por decisión unilateral del trabajador/a y sin la necesaria autorización.

3. La actitud de desobediencia con negativa terminante o injustificada al cumplimiento de órdenes de un superior, de instrucciones o normas de trabajo, relacionadas con el puesto de trabajo, o la inequívoca voluntad de desacatarlas.

4. La imprudencia o negligencia en el trabajo si, como consecuencia de ella, se originase accidente, daño o avería o implicase riesgo de accidente o peligro grave para las personas, las instalaciones o las propiedades de la Empresa o terceras personas.

5. Acciones u omisiones de cuyo resultado pueda derivar en situaciones de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la Compañía o de las personas trabajadoras de empresas colaboradoras o de cualquier tercero.

6. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección previstas o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

7. El grave incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por la Compañía en esta materia.

8. Las ofensas verbales o violencia física o cualesquiera malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto o consideración a superiores o a subordinados, a las personas que trabajen en la Empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la Empresa que concurran a los locales o instalaciones de la Empresa.

9. El acoso sexual, por razón de sexo o moral.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. Cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

12. El hurto o robo, a la Empresa o a las personas trabajadoras, clientes o a personas ajenas a la Empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa, así como la apropiación indebida de fondos de la Empresa.

13. Deteriorar, maltratar o inutilizar maliciosamente el material de la empresa o sus instalaciones.

14. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Tales como la suplantación o falsificación de firma o identidad, así como el quebrantamiento del deber de confidencialidad o violación de secretos.

15. Alteración y/o falseamiento de los importes correspondientes a los gastos que se ocasionen como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral.

16. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.

17. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

18. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, que causen perjuicio a los compañeros o a la Empresa.

19. La realización de conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual.

20. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la comunicación de datos relativos a alteraciones familiares que puedan repercutir en Seguridad Social y Hacienda Pública.

21. La simulación de enfermedad o accidente o disfrutar de un permiso cuando la causa de su solicitud es inexistente, así como cualquier manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

La enumeración de faltas expuesta, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como también aquellos incumplimientos del código de conducta de la Compañía, de las Absolute Rules y demás políticas corporativas de la Compañía.

En cualquier caso, corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras, en virtud de incumplimientos laborales.

Artículo 35. Sanciones.

En atención a la gravedad de la falta cometida, las sanciones que la Empresa puede aplicar serán las siguientes:

A. faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a treinta días.

B. faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo igual o superior a treinta y un días hasta un máximo de cuarenta y cinco días.
- Despido.

Artículo 36. Aplicación de las Sanciones. Procedimiento.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta la tipificación de la falta y las circunstancias objetivas concurrentes.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora afectado, quien podrá solicitar la asistencia en ese acto de un representante de las personas trabajadoras o delegado sindical.

Previamente a la imposición de una sanción por la comisión de infracciones muy graves derivadas de conductas relacionadas con la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la Empresa instruirá un expediente informativo en el que se dará audiencia a la persona trabajadora, y si lo solicita expresamente, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, por el plazo máximo de siete días laborables.

Transcurrido el indicado plazo máximo, se notificará a la persona trabajadora y a la Representación de las Personas Trabajadoras la sanción impuesta.

Artículo 37. *Medidas cautelares.*

En cualquier caso, la Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

Artículo 38. *Prescripción de Faltas y Sanciones.*

Prescribirán por el transcurso del tiempo, las faltas y las sanciones impuestas, en los términos que a continuación se relacionan.

Las faltas prescribirán:

- A. A los veinte días, las faltas graves.
- B. A los sesenta días, las faltas muy graves.

Los plazos anteriores comenzarán a contar desde el siguiente día en que la Empresa tuviere conocimiento de la comisión de la falta, entendiéndose por tal, el momento en que tenga conocimiento de los hechos una persona con suficiente poder de decisión para imponer, en su caso, a la persona trabajadora la correspondiente sanción disciplinaria, si bien prescribirán, en todo caso, a los seis meses desde la comisión del hecho.

Las sanciones prescribirán:

- A. A los seis meses desde la imposición de una sanción correspondiente a una falta grave.
- B. A los dieciocho meses desde la imposición de una sanción correspondiente a una falta muy grave.

CAPÍTULO XIII

Extinción del contrato

Artículo 39. *Período de preaviso.*

El contrato de trabajo podrá extinguirse o suspenderse de conformidad con las causas legalmente previstas.

Cuando el contrato de trabajo se extinga o suspenda por cualquier tipo de excedencia por voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa, por escrito, con al menos quince días de antelación a la fecha de finalización o suspensión del mismo.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese o suspensión los salarios relativos al período de preaviso omitido.

CAPÍTULO XIV

Responsabilidad social corporativa. IgualdadArtículo 40. *Responsabilidad Social Corporativa.*

La Responsabilidad Social Corporativa es uno de los objetivos estratégicos de _VOIS y se encuadra en el Marco Estratégico de Empresa Sostenible, aprobado por el Vodafone Group.

El Marco Estratégico de Empresa Sostenible tiene por objetivo contribuir, a través de la tecnología de Vodafone Group, sus productos y sus servicios digitales, al crecimiento económico, a la igualdad de oportunidades y a fortalecer las capacidades de personas y organizaciones.

Dentro de este Marco Estratégico se desarrollan, por una parte, actividades derivadas del compromiso de _VOIS con el comportamiento ético, responsable y transparente en las relaciones con sus clientes, con las personas trabajadoras, sus proveedores y el medio ambiente. En este ámbito se incluyen aspectos tales como:

- La cuantificación en términos económicos, sociales y ambientales de la contribución al desarrollo sostenible del país;
- El fomento de la salud, seguridad y bienestar, así como el comportamiento ético en la cadena de valor de la Compañía;
- El despliegue, operación y mantenimiento de las instalaciones de forma respetuosa con el medio ambiente;
- La protección de los derechos y libertades digitales relacionados con temas tales como la privacidad y protección de datos, la propiedad intelectual, el uso seguro y responsable de nuestros productos y servicios, etc.

En concreto _VOIS:

- Se compromete a tener una sensibilidad especial para los colectivos vulnerables, como las personas trabajadoras de mayor edad, en los procesos de adecuación de plantilla que pudieran producirse.
- Está comprometido con la inversión socialmente responsable.
- Se compromete a trabajar solamente con terceros que cumplan la legislación vigente en derechos laborales.

Por otra parte, el Marco Estratégico incluye la consecución de una serie de objetivos asociados a los beneficios socio-económicos para clientes y sociedad en general, derivados del uso del potencial transformador de la tecnología, productos y servicios de Vodafone Group, en línea con la aplicación de los conceptos de innovación responsable/sostenible y de creación de valor compartido, para proporcionar respuesta a los retos sociales o ambientales al mismo tiempo que se genera valor para la Compañía. En este grupo de actividades se contemplan iniciativas tales como:

- El fomento de la Diversidad e Igualdad de oportunidades;
- La potenciación de Habilidades de los Jóvenes para el Empleo; y
- Cómo los productos y servicios de _VOIS pueden ayudar a los clientes a aumentar su productividad y a reducir su impacto ambiental y su contribución al cambio climático.

Asimismo, _VOIS es una Empresa comprometida con la igualdad y la lucha contra la violencia de género.

Adicionalmente, _VOIS tiene unas políticas y principios claramente definidos en lo relativo empleo, calidad de las condiciones de trabajo, formación, diversidad y relaciones laborales.

- Código de Conducta, en el que se reflejan los valores de Vodafone, que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas trabajadoras de las diferentes las Empresas que conforman el Grupo Vodafone.
- Inversión en el desarrollo del capital humano (formación, etc.).
- Prevención de Riesgos-Absolute Rules.
- Calidad en las relaciones laborales.
- Protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 41. *Igualdad y no discriminación.*

_VOIS tiene un fuerte compromiso con la igualdad y la diversidad y otorga gran importancia a su política de conciliación, su Código de Conducta y sus diferentes iniciativas para favorecer la inclusión de todas las personas sin diferencias por razón de raza, creencias, origen, sexo, orientación sexual, edad o discapacidad.

Por ello, _VOIS se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, etc.

Se hace un expreso reconocimiento del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de _VOIS, que respetará en todo momento 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 y el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como cualquier normativa, que modifique o amplíe el contenido de este convenio colectivo.

CAPÍTULO XV

Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 42. *Legitimación.*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en la normativa interna de las propias organizaciones sindicales presentes en VOIS, la interlocución, negociación y representación en el ámbito de VOIS, y superior por ello a los ámbitos provinciales o de Comités de Empresa, corresponderá a las secciones sindicales y/o sectores estatales o los órganos creados a tal fin en los Estatutos de cada uno de los sindicatos que suscriben el presente convenio. Dichas secciones sindicales y/o sectores o los órganos creados a tal fin en los Estatutos de cada uno de los sindicatos estatales tendrán la legitimación prevista en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante para tratar y acordar, en su caso, en aquellas cuestiones de carácter colectivo que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de delegados o miembros de comités computados en el conjunto de VOIS que pertenezcan a cada una de ellas.

Artículo 43. *Organización de los recursos sindicales.*

Los sindicatos con representación entre los delegados de personal y miembros de comités de empresa electos contribuyen a canalizar la comunicación con la empresa, siendo necesario ordenar los recursos de manera que la misma se haga de la forma más efectiva. En este sentido, cada sindicato podrá acumular crédito horario hasta liberar un número máximo de recursos en función del peso que tenga cada sindicato en la

representación legal de las personas trabajadoras en VOIS con representación unitaria, de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de Representación Sindical en el VOIS	Número de Recursos
0-15	0
15-40	1
> 40	3

De acuerdo con lo anterior con efectos de la entrada en vigor del presente convenio, y en base al resultado obtenido en las últimas elecciones a representantes unitarios, el número de recursos será de tres para UGT, uno para STC y cero para CCOO. Este número de recursos se mantendrá inalterable hasta la celebración de las elecciones sindicales que se llevarán a cabo en VOIS conjuntamente en octubre del año 2027, donde se adecuará el número de recursos al peso que cada sindicato obtenga en la representación unitaria en las mencionadas elecciones.

Adicionalmente cada sindicato que forme parte de la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Negociación Permanente del presente convenio podrá liberar un recurso adicional de entre los miembros electos de la RLPT.

Se considerará liberado aquel representante unitario o delegado sindical que es exonerado de su trabajo habitual para dedicarse a funciones sindicales en un porcentaje igual o superior al 50 % de su jornada.

Por causa motivada y con carácter puntual por un periodo máximo de dos meses, uno o varios representantes unitarios podrán acumular crédito horario que le corresponda de acuerdo con su sección sindical hasta un 50 % de su jornada, previo acuerdo específico con la Compañía.

En ningún caso, podrán acumularse horas para liberar total o parcialmente a más representantes electos o delegados sindicales de los aquí especificados.

De entre los recursos liberados, cada sindicato designará hasta dos Coordinadores Nacionales que centralizarán la interlocución con la Dirección de Relaciones Laborales y garantizarán la coordinación de los representantes legales electos de cada sindicato en los diferentes órganos de representación de las personas trabajadoras en la Compañía.

La solicitud del crédito sindical se realizará a través del documento definido al efecto, comunicándose a quien designe en cada momento la Dirección de Relaciones Laborales y al Responsable de la Unidad a la que esté adscrito el solicitante, con una antelación suficiente y nunca inferior a 48 horas, salvo circunstancias excepcionales, todo ello con el objeto de no entorpecer la organización del trabajo.

Artículo 44. *Utilización de Medios Electrónicos.*

Las organizaciones sindicales legitimadas en los términos del artículo 42 anterior podrán disponer de las correspondientes páginas web en la intranet corporativa y de una cuenta de correo electrónico por sindicato para informar a la plantilla a través de las mismas.

Las cuentas de correo genéricas serán gestionadas por un máximo de dos personas por sindicato de acuerdo con la designación que haga cada sindicato y que pondrá en conocimiento de la Dirección.

La interlocución con los sindicatos para la utilización de la red se llevará a cabo con la Dirección de Relaciones Laborales. Del mismo modo, los sindicatos y la Dirección de Relaciones Laborales se intercambiarán, con carácter previo a su emisión, cualquier tipo de comunicado que afecte de manera colectiva en materia laboral a las personas trabajadoras o a un grupo determinado de las mismas.

Se prohíbe expresamente el envío de correos masivos a cuentas de correo o listas de distribución corporativas desde servidores externos no corporativos, asimismo se reconoce el derecho de los afiliados a recibir la información remitida por su sindicato.

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

Será competencia de los sindicatos determinar el contenido de la información transmitida, así como la utilización de estos medios, tanto de forma interna como externa. No obstante lo anterior, las comunicaciones y las informaciones transmitidas deberán mantener un tono respetuoso.

Artículo 45. *Cláusula derogatoria.*

Lo regulado en el presente capítulo deroga cualesquiera pactos, acuerdos o protocolos suscritos con anterioridad con los sindicatos firmantes del presente convenio o cualesquiera de sus integrantes a título individual e incluso cualesquiera prácticas anteriores que se estuvieran haciendo por la vía de hecho.

ANEXO I

Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo

Se constituye una Comisión Paritaria del convenio colectivo. La Comisión Paritaria estará compuesta por hasta cuatro miembros por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio, incluyendo asesores, y el mismo número en representación de la Empresa que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican, pudiendo asistir un asesor por ambas partes, con voz pero sin voto.

La citada comisión resolverá las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este convenio, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones sindical y Empresarial.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.
5. La posibilidad de proponer, a instancia de parte, a la Comisión Negociadora la renegociación de cualquier cuestión enunciada en el convenio.
6. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación de condiciones de trabajo.
7. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes legitimadas del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que

hubiera transcurrido el plazo de diez días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado ya que este trámite previo en ningún caso interrumpirá o suspenderá los plazos de prescripción o caducidad que correspondan.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de siete días laborables para alcanzar un acuerdo sobre la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse alcanzado un acuerdo o emitido un dictamen, se estará a lo dispuesto en el VI Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (BOE 23 de diciembre de 2020) sometiéndose ambas partes a los procedimientos de mediación previstos en el mismo, a los efectos de lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, las partes se someterán a los mencionados procedimientos de mediación exclusivamente en relación con los conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.

ANEXO II

Comisión de Absentismo

Se constituye una Comisión Paritaria, formada por los firmantes del presente convenio, que tendrá las siguientes funciones:

- Elaborar un dictamen preceptivo sobre cada caso concreto que se traiga al estudio de la Comisión.
- Recibir trimestralmente información sobre el índice medio de absentismo.
- Estudiar el absentismo laboral existente en la Compañía, determinando cuales pueden ser las posibles causas, características y factores determinantes del mismo dentro de la Compañía.

ANEXO III

Comisión de Formación

La participación de los representantes de las personas trabajadoras en la formación establecida en el capítulo VIII del presente convenio se articula a través de la Comisión de Formación, órgano paritario de negociación constituido por los firmantes del presente convenio.

El funcionamiento de esta comisión, así como la periodicidad de sus reuniones, estarán definidos en el reglamento que se desarrollará a tal efecto.

ANEXO IV

Comisiones de trabajo

Adicionalmente a las comisiones contenidas en el actual convenio, se podrán convocar, en función de las necesidades de cada momento, Comisiones de Trabajo por Área Organizativa.

ANEXO V

Disposiciones comunes a todas las comisiones

Las comisiones a las que hace referencia el presente convenio, se regirán por los siguientes principios comunes:

- Independientemente del número de miembros y asistentes, las votaciones se realizarán teniendo en cuenta el peso de cada uno de los sindicatos, con base en su representatividad unitaria en el conjunto de _VOIS España.
- Solo se autorizarán viajes para asistir a reuniones de las citadas comisiones cuando estas tengan prevista una duración superior a las tres horas; en caso contrario, la asistencia a las mismas se hará por vía telemática, a través de las herramientas que la Compañía pone a disposición de las personas trabajadoras.
- Salvo en los casos en que está establecido explícitamente otra composición, las comisiones serán paritarias siendo los miembros por la parte social hasta un máximo de cuatro por cada sindicato, incluyendo asesores.