

7 de mayo 2021

CCOO te cuenta lo más destacado de la semana.

1. [¿Teletrabajas? “Office in a box”](#)
2. [¿Qué dice nuestro convenio de la revisión salarial?](#)
3. [¿Cómo va nuestro Plan de Pensiones?](#)
4. [‘Monetización’ de Tickets Restaurant en nómina](#)
5. [Noticias Breves: Puesta en marcha del registro horario](#)
6. [Notas de Prensa](#)

Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros a través de nuestro buzón (**Seccion_Sindical_CCOO**) o hablando con tu delegada/o de **CCOO**.





¿Teletrabajas? – Office in a box

El 31 de abril nos reunimos con la empresa para cerrar **la formación específica para montar tu puesto de teletrabajo**, el formato será de 3 videos:

1. Inicialmente, se presenta el “Unboxing”: paquete que recibiremos en nuestras casas que contiene silla, ratón, teclado, auriculares y elevador portátil.
2. Cómo configurar tu puesto de trabajo: organizar tu mesa, colocación de la silla ergonómica...
3. Recomendaciones para un trabajo saludable: hidratarse, hacer pausas, evitar fatigas, tema visual, luz, etc.

También tendrás que realizar **una formación específica sobre teletrabajo saludable** y podrás actualizar tus hábitos en caso de smartworking.

Adjuntamos link donde podrás ver información sobre esta formación en apartado “Noticias Breves”

<https://vodafone.workplace.com/groups/187331468761832/permalink/932026720958966/>

El procedimiento se realizará de la siguiente manera:

- ✓ Todos recibiremos el kit (te lo enviarán a la dirección que tienes en la intranet, por tanto, asegúrate de que es correcta)
- ✓ Una vez tengas montado tu puesto en casa debes realizar la autoevaluación, cuestionario de aproximadamente 25 preguntas
- ✓ Una vez certificado tu puesto de trabajo en casa con un ‘OK’, firmarás un anexo a tu contrato, que la empresa remitirá al SEPE

En las próximas semanas se realizará un piloto de 100 personas, entre las que estarán algunos compañeros de **CCOO**.

Si todo sale según lo previsto, a finales de mayo empezará a entregarse el kit a todas las personas empleadas.

Cualquier duda ponte en contacto con tus delegados/as de **CCOO**.





Convenio - Artículo 17. Revisión Salarial

Una vez finalizado el año fiscal Vodafone esperamos se presenten los resultados anuales. En años anteriores fue en la segunda semana de mayo.

Los resultados nos indicaran la subida salarial del año y el variable que cobramos un porcentaje elevado de personas empleadas. Os adjuntamos el artículo que regula la subida salarial:

“Los partes firmantes, acuerdan que la Empresa revisará los salarios de todas las personas trabajadoras a las que aplica el presente Convenio y cuyo salario (fijo más variable al 100% de cumplimiento de objetivos) sea inferior a 48.000 €, en la cuantía mínima que resulte de aplicación conforme a los criterios definidos en el párrafo siguiente y siempre que se cumplan dichas condiciones. Este límite salarial se actualizará cada año con la revisión mínima establecida en el presente artículo

Los incrementos salariales que, en su caso, se producirán con efectos del 1 de julio de cada año, estarán ligados al cumplimiento de los parámetros Services Revenues (Ingresos por Servicio) y EBIT en el ejercicio fiscal inmediatamente anterior:

Porcentaje de cumplimiento	Subida salarial
< 98%	0%
≥ 98% y < 100%	1%
≥ 100% y < 102%	1,50%
≥ 102% y < 105%	2%
≥ 105%	2,50%

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

Una vez realizada la revisión salarial, la Dirección de la Compañía mantendrá una reunión con la Parte Social para informarle sobre la misma.

Este artículo no será de aplicación en las siguientes situaciones:

- *Personas trabajadoras con antigüedad inferior a un año en la Compañía.*
- *Personas trabajadoras que ya hayan tenido un incremento salarial acotado al periodo de revisión salarial de referencia.”*





PLAN DE PENSIONES

Rentabilidad del Plan de Pensiones del Grupo Vodafone España

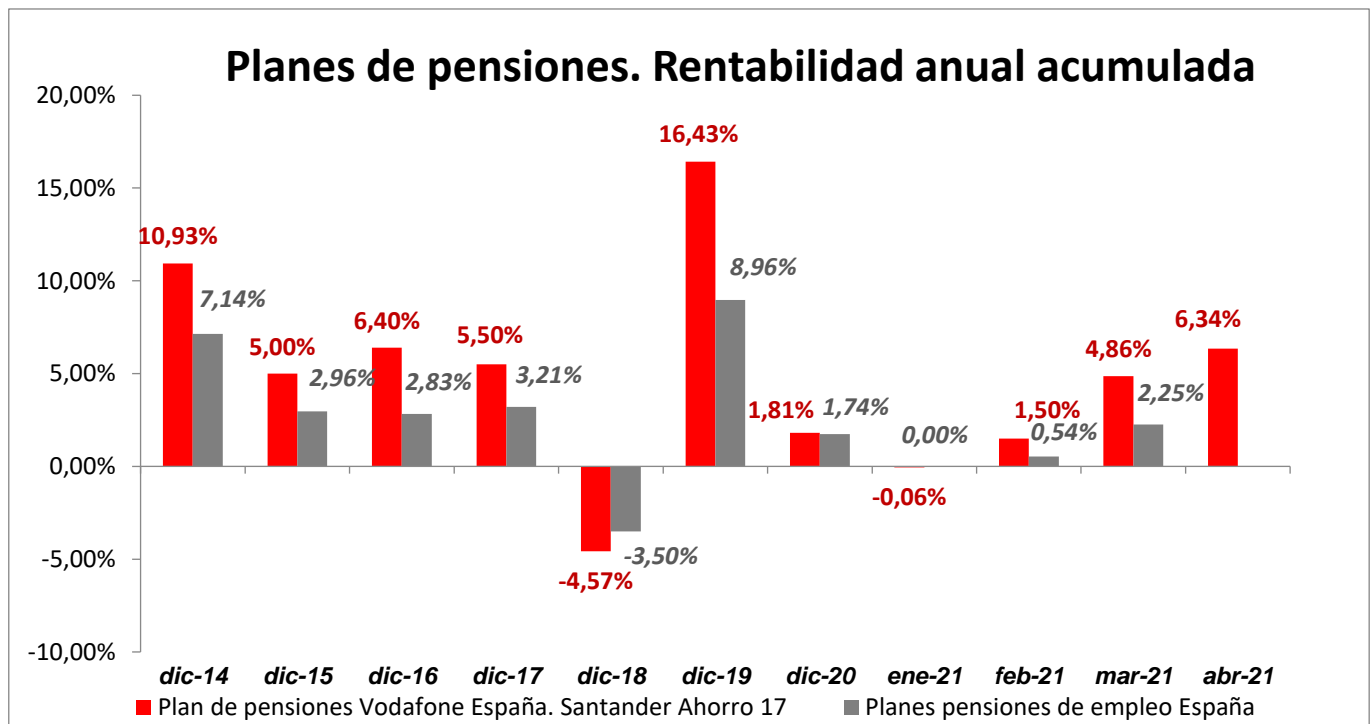
En el primer trimestre del año, los mercados financieros mantuvieron una tendencia en alza.

Según los datos de **CCOO** a 31 de marzo, la rentabilidad media de los planes de pensiones se sitúa en 1,86%, cifra que sube a **2,25%** si se pondera por el patrimonio de los mismos.

Comparando estos datos con los de nuestro Plan de Pensiones podemos ver que su comportamiento es excepcional, mejorando una vez más la media. Lo que nos confirma que nuestras decisiones estratégicas a largo plazo, como las tácticas, están dando buenos resultados.

Teniendo en cuenta que nuestro Plan de Pensiones tiene un riesgo elevado comparado con los planes de empleo de España, la amplia diversificación, las coberturas y una gestión activa de la cartera, mantienen el riesgo a niveles adecuados.

A día de hoy tenemos una rentabilidad **+ 6,55%**.



Planes de pensiones de Empleo España. Muestra seleccionada por CCOO que representa el 73% del mercado



Estas cifras deben compararse no sólo contra el mercado sino contra la inflación. En este mismo periodo la inflación fue de 0,40%. El dato adelantado del mes de abril nos eleva la inflación al 2,2%, la llamada inflación subyacente sigue disminuyendo y se sitúa en un 0%.

En el histórico del plan también vencemos al IPC:

Rentabilidad Fondo de Pensiones desde inicio vs. Variación I.P.C

Acceso a la página web del I.N.E.

[IPC Instituto Nacional de Estadística](#)

Introducción de datos para cálculo IPC anual equivalente

Fecha inicial:
Mes: DICIEMBRE Año: 1999

Fecha final:
Mes: MARZO Año: 2021

Variación del IPC desde Diciembre de 1999 hasta Marzo de 2021 (% web INE): 50,9

VARIACION IPC EQUIVALENTE (TAE): 1,96 % ANUAL



Rentabilidad del Fondo desde diciembre 1999: 3,65% anual

	REVALORIZACIÓN				RENTABILIDAD				
	EJERCICIO	ÚLTIMO	ÚLTIMOS	ÚLTIMOS	T.A.E.				
	YTD	MES (MTD)	3 MESES	12 MESES	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	INICIO
SANTANDER AHORRO 17, F.P.	4,86%	3,31%	4,86%	23,32%	6,71%	6,34%	6,35%	3,92%	3,65%





Ayuda Comida (Artículo 24 Convenio) Monetización



Este artículo regula el importe anual de **1.500 euros de ayuda para comida** a las personas trabajadoras. Con el convenio actual **puedes monetizar** (recibir en nómina) **hasta 500 €** anuales de los 1.500 €, 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. Para el año 2021 deberá tomarse la decisión en junio para que empiece aplicarse en la nómina de julio de 2021.
- El importe flexibilizado se percibirá mensualmente a lo largo del año natural

Este año por ser el primero que contemplaba la posibilidad anterior y teniendo en cuenta que el convenio se firmó en diciembre 2020, **de manera excepcional se solicitara el beneficio en junio** y empezar a monetizar en julio. Deberás hacerlo mes a mes en la herramienta well-flex, el importe monetizado en cada mes no podrá exceder nunca el importe de tickets del mes y que no hayas dedicado a otros beneficios.

Cualquier duda ponte en contacto con tus delegados/as de **CCOO**.



Noticias Breves de Interés



Registro horario

Como os veníamos comunicando después del piloto del que formamos parte, a partir del 10 de mayo empieza la implantación del nuevo sistema de registro de jornada. Esta será en fases por áreas:

1. Staff
2. CBU
3. EBU
4. Tecnología y Vantage Towers.

Recibirás guías de uso e instalación, previamente a la implantación en tu área. Te adjuntamos link con el semanal donde se explicaba funcionamiento básico de la herramienta en el apartado de "Noticias Breves":

<https://vodafone.workplace.com/groups/187331468761832/permalink/974669326694705/>

Si tenéis dudas o queréis conocer algún tema concreto poneros en contacto con **CCOO**.

Prensa - Noticias



Boletín Técnico Comunicaciones

