



*19 de noviembre "Día Internacional del Hombre"  
Por modelos masculinos positivos y  
normalizados*

**25** **2021**  
DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN  
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**Semanal 15 a 19 de noviembre 2021**

**CCOO** te cuenta lo más destacado de la semana.

1. [Comisión de Seguimiento del ERE](#)
2. [Calendario de Nóminas](#)
3. [¿Sabías qué?](#)
4. [Lotería de Navidad CCOO](#)
5. [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**.



## Comisión de Seguimiento del ERE

Hoy ha tenido lugar la 2ª reunión de seguimiento sobre el acuerdo final del ERE que afectaba a 442 personas:

- Tiendas propias (237 personas):
  - 236 personas de Tiendas Propias han optado por salir de la compañía (2 prejubilaciones y resto salidas)
  - Finalmente 7 personas de TTPP se quedan en la compañía tras ser seleccionadas para una de las vacantes a las que habían optado.
  - La comunicación del finiquito se entregará por los HRBP donde existan y donde no, se hará por videoconferencia previa entrega de documentación por mail.
- El resto de las divisiones (205 personas):
  - **Salidas voluntarias:** Teníamos 95 personas + 3 de divisiones no impactadas. A las que debemos añadir:
    - 1 persona de una división afectada que no pudo apuntarse a tiempo por causa mayor, por lo que se ha aceptado su petición fuera de plazo.
    - Además, han llegado fuera de plazo otras 4 voluntariedades de divisiones no afectadas, de las que serán aceptadas 2 y para disminuir la afectación forzosa. Se están analizando todas las voluntariedades, aunque en algún caso se supere el límite de la división para evitar salidas forzosas.
  - **Recolocaciones:** 1 de Preventa a Tecnología. Se siguen analizando otras.
  - **Prejubilaciones:** de las 82 posibles personas prejubilaciones de las áreas afectadas, han optado 73, se aceptan todas y se les notificara de inmediato. Todas evitan un despido forzoso.  
Las salidas se realizan para las personas que ya tengan 55 años o los cumplan este año, saldrán el 31/12/2021 y el resto el último día del mes que cumplan 55 años. Salvo alguna excepción.
- De momento, la foto final no la tenemos, puesto que sigue habiendo movimientos entre divisiones no afectas y vacantes para bajar la afectación forzosa. Esperamos tener más información a final de la semana que viene o principios de la siguiente.
- Otro punto del Seguimiento del acuerdo:  
La extensión del seguro médico hasta 31/12/2022, ha sido solicitada por 6 personas. En breve se informará por parte del Servicio Médico de la decisión tomada por el mismo.

Para  información, consulta con tu delegado/a





## Calendario de Nóminas 2022

enero '22							febrero '22							marzo '22							abril '22									
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do			
					1	2			1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6						1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10			
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17			
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24			
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31				25	26	27	28	29	30				
31																														

  

mayo '22							junio '22							julio '22							agosto '22									
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do			
						1			1	2	3	4	5						1	2	3			1	2	3	4	5	6	7
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14			
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21			
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28			
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30	31							
30	31																													

  

septiembre '22							octubre '22							noviembre '22							diciembre '22									
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do			
			1	2	3	4						1	2			1	2	3	4	5	6						1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31				

Si quieres incluir las fechas de cobro de tus nóminas y libranza navideña en tu calendario electrónico pincha el siguiente link:

<https://calendar.google.com/calendar/u/0?cid=Y2Nvby5lc192cW5vcmdlcDY0dGlpam45azB1Y2ZIN29tNEBncm91cC5jYWxlbmRhci5nb29nbGUuY29t>



**¿Sabías qué?**



¿Qué es un grupo de interés empresarial? Se define como: partes interesadas o stakeholders, que pueden ser personas físicas o jurídicas, colectivos, organizaciones o grupos que pueden verse afectados de modo directo o indirecto por las decisiones que tome la empresa y tienen capacidad de afectar directa o indirectamente en el desarrollo de esta (según Freeman).

Por tanto y según esa definición **las personas empleadas somos un grupo de interés para el Grupo Vodafone España** y como tal se nos reconoce en el “Informe Integrado 2020-2021”. Sin embargo, *en ningún punto de su informe habla de la representación legal de los trabajadores como un conducto legítimo y democrático de comunicación con este grupo de interés.*

Sólo reconoce y habla de la representación legal de los trabajadores cuando informa de reestructuraciones (ERE) o de condiciones laborales pactadas en el ámbito de las relaciones laborales.



Para **CCOO Vodafone** las Relaciones Laborales de este siglo son mucho más que “pactar jornadas”. **Somos elegidos de manera democrática y legítima**, tanto por las personas empleadas como por nuestra afiliación dentro del Grupo Vodafone España y además de pertenecer a la **mayor organización del país**. Por tanto, *debemos ser considerados como representación y canal de comunicación con este grupo de interés* (personas empleadas), para que una empresa no quede coja en materia de responsabilidad social empresarial.

Revisemos los datos: [https://www.vodafone.es/c/statics/informe\\_integrado\\_accesible\\_2020-21.pdf](https://www.vodafone.es/c/statics/informe_integrado_accesible_2020-21.pdf)

Página 32 del informe: Vodafone identifica y prioriza los diferentes grupos de interés, con una tabla (donde resume su modelo de relación y vías de comunicación):

2.4 Empresa sostenible

2.4.2 Diálogo con Grupos de Interés

La comunicación con los grupos de interés es fundamental para entender los temas más relevantes para ellos. Vodafone ha realizado la identificación y priorización de los diferentes grupos y de sus respectivas expectativas en relación con sus actividades. En siguiente tabla se resume el modelo de relación con los principales grupos de interés, además, se indican como ejemplo, algunos canales de comunicación específicos con creadores de opinión, empleados, redes sociales o el centro de atención al propietario.

Grupo de Interés (GRI 102-40)	¿Por qué es importante para Vodafone? (GRI 102-42)	¿Qué temas son relevantes? (GRI 102-44)	¿Cómo nos comunicamos? (GRI 102-43)	
Cientes	Los clientes son el centro de su negocio y por ello es necesario construir relaciones de confianza con ellos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio al cliente/ reclamaciones</li> <li>• Claridad en precios y tarifas</li> <li>• Privacidad y protección de datos</li> <li>• Acción social</li> <li>• Empleados</li> <li>• Empleabilidad de los jóvenes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medio ambiente y cambio climático</li> <li>• Despliegue responsable de red</li> <li>• Consumo de materiales y residuos</li> <li>• Disfrute seguro y responsable de las TIC</li> <li>• Publicidad responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas semestrales sobre temas de sostenibilidad</li> <li>• Seguimiento continuo de consultas, incidencias y reclamaciones a través de los diferentes canales (telefónico, presencial, online, etc.)</li> <li>• Redes Sociales</li> </ul>
Empleados	Los empleados son el alma de su negocio. Su involucración y habilidades son clave para conseguir sus objetivos estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados</li> <li>• Diversidad e Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleabilidad de los Jóvenes</li> <li>• Acción Social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta anual (People Survey)</li> <li>• Canales de comunicación interna</li> </ul>

Cuando en la página 34 habla de dialogo con este grupo de interés, las personas empleadas, manifiesta que se hace a través de Comunicación Interna:



**2.4 Empresa sostenible**

2.4.2 Diálogo con Grupos de Interés

**Comunicación Interna**

La función del departamento de Comunicación Interna en Vodafone es mantener informados a los empleados de todo lo referente al negocio y los procesos internos, conseguir alinearlos con los objetivos de compañía y favorecer su implicación.

Los canales de comunicación utilizados durante el ejercicio 2020-21 son:

**Canales de comunicación:**

- **Grupo Vodafone Spain en Workplace by Facebook:** es el canal oficial de Comunicación Interna para todos los empleados del grupo Vodafone. Permite a los empleados informarse en cualquier lugar y momento, desde el móvil o desde el ordenador corporativo.
- **Red Social Corporativa:** Workplace es la red social corporativa de la compañía. Permite un diálogo entre todos los empleados de la empresa, incluidos los mandos locales e internacionales. En él, los empleados se informan, comentan, comparten logros, lanzan sugerencias o preguntan dudas.
- **El Semanal:** es la newsletter semanal que recoge, a modo de resumen, las principales noticias y comunicaciones de la semana.
- **Landing Page:** herramienta de comunicación, que recoge enlaces, herramientas, noticias y utilidades de diferentes entornos de Vodafone. A un solo click todos los empleados tienen a su alcance los recursos necesarios para su trabajo diario o para estar informados.
- **Webinars:** sesiones online abiertas a todos los empleados en la que se charla sobre un tema de relevancia y actualidad. Los empleados pueden enviar sus preguntas.
- **MyHR:** es el espacio donde se alojan las principales guías, contenidos, políticas y servicios para el empleado.
- **Otros canales de comunicación interna:** pantallas en todas las sedes, mails, newsletters, SMS, vídeos, sharepoint, herramienta propia de videostreaming (Vodafone Tube), etc.

**Eventos de comunicación online:**

- **FOCO:** reunión trimestral en la que el Comité Ejecutivo cuenta los avances de la estrategia y de los objetivos de compañía a todos los empleados. Al final de la sesión el CEO contesta en directo a las preguntas que los empleados han enviado.
- **aHead:** reunión presencial que tiene lugar todos los meses y en la que el Comité Ejecutivo cuenta los avances de la estrategia y de los objetivos de compañía a los 100 líderes de la organización.
- **Reuniones de seguimiento de áreas:** cada miembro del Comité Ejecutivo tiene periódicamente reuniones de seguimiento del negocio donde comparte con los empleados de su área la estrategia, los objetivos y la esencia de marca.
- **Presentación de nuevos productos y servicios:** para dar a conocer a todos los empleados las novedades que lanzamos a los clientes.
- **Acciones de motivación y celebración:** con el fin de celebrar los éxitos y aumentar la motivación del empleado (conciertos, concursos, etc.).

**Vodafone frente al Covid-19:**

Con motivo de la pandemia, durante el ejercicio 2020-21 toda la comunicación interna y encuentros o eventos con empleados se realizó de manera online. Se apostó por una comunicación directa y constante para que todos los empleados estuviesen bien informados de la evolución de la crisis, conocieran las medidas que Vodafone adoptaba para evitar cualquier riesgo de contagio, para facilitar el trabajo desde casa y para que participasen en acciones solidarias y motivacionales.

Para ello, se desarrolló el plan "Juntos Contra El Virus" entre los departamentos de Recursos Humanos, Fundación Vodafone, Redes Sociales, Marca y Comunicación Corporativa. "Juntos Contra El Virus" constaba de 5 ejes sobre los que trabajaría cada área y sobre los que Comunicación Interna definió el plan de comunicación y las herramientas y canales online necesarios para contar el relato de las acciones que se pusieron en marcha sobre: **Salud y Seguridad, Comunicación, Marca, Escucha y Canales, Solidaridad, Formación y Ocio.**

**Videos y Fotos:**



Video Audios Navidad empleados



Video Resumen Navidad



Video Voluntarios Mayores



1 año de Spirit



Newsletter JuntosContraElVirus

Finalmente, en la página 145, "el informe de revisión independiente" de KPMG recomienda:

**En cuanto al principio de INCLUSIVIDAD**

Vodafone lleva a cabo un proceso anual de actualización de su materialidad y envío de cuestionarios a todos sus interlocutores con el objetivo de conocer la opinión de sus grupos de interés sobre los asuntos relevantes para la compañía. Se recomienda continuar avanzando en la definición de los asuntos materiales para la inclusión de los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Por otra parte, se recomienda la obtención de información acerca de la perspectiva y expectativas que cada grupo de interés tiene sobre Vodafone y establecer un plan de acción que permita dar a conocer a los grupos de interés, de manera transparente, cómo Vodafone utiliza los procesos participativos para avanzar en su estrategia y contribuir a sus necesidades.

**CCOO no podría estar más de acuerdo con la consultora. Vodafone debe reconocer a los representantes legales como canal legítimo de comunicación con un grupo de interés prioritario, sus personas empleadas, y avanzar en estrategias que respondan y contribuyan a sus necesidades reales.**



## Lotería de Navidad CCOO



CCOO Telecomunicaciones ha reservado el **Nº 47691** para el sorteo de la Lotería de Navidad del 22 de diciembre de 2021.

Puedes conseguirlo online en [Lotería Empresas \(rondadelafortuna.com\)](http://Lotería Empresas (rondadelafortuna.com)), el código es "cco021".



## Prensa - Noticias

[Denunciar y actuar para erradicar la violencia contra las mujeres](#)

["Hay márgenes para mejorar los salarios e incrementar las cotizaciones"](#)

[La COP muestra avances, pero los países siguen lejos de afrontar la emergencia climática con objetivos y medidas claras](#)

[Unai Sordo: "No compartimos la idea de que el despido tenga que quedar al margen de la negociación"](#)

**Afíliate** a **CCOO** y participa.

