ACTA DE ACUERDO

PLAN DE EXTINCIÓN INDIVIDUAL DE MUTUO ACUERDO

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

POR UGT

POR STC

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

En Madrid, siendo las 11 horas del día de 20 de febrero de 2018, en la sede de Vodafone, sita en la Avda. América 115 de Madrid, se reúnen, previamente convocados, la representación de la Compañía (RE) y la Representación de los Trabajadores (RS).

Se relacionan al margen los nombres de los asistentes y las organizaciones a las que representan y se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para este acto.

Ambas partes, reconociéndose legitimación y capacidad suficiente, en la representación que ostentan, exponen los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO.- En fecha 30 de enero de 2018 la RE comunicó a la RS la intención de iniciar una negociación para implementar un plan de extinciones individuales de mutuo acuerdo para los empleados de las diferentes sociedades incluidas explícitamente en el I Convenio Colectivo del Grupo Vodafone en España.

SEGUNDO.- Este plan de extinciones individuales de mutuo acuerdo responde a la necesidad de atender las exigencias de un sector altamente competitivo donde las necesidades y prioridades del mercado y de la propia Compañía están en constante evolución.

El Grupo Vodafone España debe ir adaptando su organización de forma continua a estas transformaciones, en este sentido, los cambios operados en TES, en el área de Sistemas, la introducción de la metodología Agile y el desarrollo de programas de talento como "Discovery" o "Reconnect", entre otros, habiéndose producido asimismo en lo que va de año fiscal más de 350 movimientos internos dentro de la Compañía.

En este contexto, surge la necesidad de articular un plan de extinciones individuales de mutuo acuerdo que ayude a la Compañía a crear una estructura que, sostenida en el tiempo, permita gestionar los recursos y las personas de manera más eficiente y dinámica, sin que este plan suponga una reducción de empleo neto en la Compañía.

TERCERO.- Tanto la RS como la RE, en aras a avanzar en la negociación del plan de extinciones y, una vez constituida la Comisión Negociadora el pasado 6 de febrero de 2018, han mantenido reuniones los días 8, 13 y 15 de febrero de 2018.

Tras haberse realizado diversas propuestas y contrapropuestas por ambas partes tal y como se reflejan en las actas de las reuniones celebradas, las partes han alcanzado un acuerdo en el que se establece un Plan de Extinción Individual de Mutuo Acuerdo ("PEIMA") al que los trabajadores pueden acogerse voluntariamente en los términos y condiciones previstos en el presente

ACUERDO

PRIMERO.- REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Con sujeción a las condiciones y procedimientos fijados en este Acuerdo, podrán acceder al PEIMA los empleados de las sociedades incluidas expresamente en el I CC del Grupo Vodafone en España, que cumplan los siguientes requisitos:

a. Haber nacido con anterioridad al 1 de julio de 1963. Es decir que tengan como mínimo 55 años cumplidos a 30 de junio de 2018.

b. Tener una antigüedad reconocida de 10 o más años en el Grupo Vodafone.

Los empleados que reúnan estos requisitos podrán solicitar la incorporación al PEIMA hasta el 20 de abril de 2018, con sujeción al procedimiento que se defina y condicionado a la aceptación de dicha solicitud por parte del Grupo Vodafone.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía podrá, previa información a la Comisión de Seguimiento del PEIMA, ampliar el límite de edad del requisito mencionado en la letra a, definiendo un nuevo calendario de admisión y de salida.

SEGUNDO.- PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN AL PEIMA

Las solicitudes serán analizadas por el Grupo Vodafone para dar una respuesta a los empleados antes del 5 de mayo de 2018 sobre la admisión o rechazo de la solicitud de adhesión al PEIMA.

El detalle del procedimiento será comunicado tan pronto como sea posible.

Las solicitudes de adhesión podrán ser rechazadas por el Grupo Vodafone atendiendo a la naturaleza de las funciones desarrolladas por el empleado, a la situación de la plantilla en el departamento al que pertenece o a cualesquiera otras razones de carácter organizativo o de negocio.

Igualmente, el empleado y la Compañía celebrarán un acuerdo individual (el "**Acuerdo Individual**") en el que se detallarán las condiciones específicas aplicables al empleado, de acuerdo con los términos y condiciones recogidos en las siguientes cláusulas de este Acuerdo.

TERCERO.- CONDICIONES DEL PEIMA

1. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO

En el caso de que la solicitud de adhesión del empleado fuera aceptada, la relación del empleado con la Compañía se extinguirá por mutuo acuerdo entre ambas partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, la Compañía y el empleado suscribirán el correspondiente Acuerdo Individual.

Con carácter general, la extinción de la relación laboral se hará efectiva entre mayo y junio del año 2018 atendiendo a las necesidades organizativas de la Compañía ("**Fecha de Efectos**") y el empleado no tendrá derecho a percibir ningún tipo de compensación o indemnización distinta de las cantidades recogidas en el presente PEIMA.

2. VIGENCIA DEL ACUERDO INDIVIDUAL

El Acuerdo Individual a suscribir entre la Compañía y el empleado contendrá los compromisos que cada una de las partes asume como consecuencia de la extinción de la relación laboral en virtud del PEIMA objeto de este Acuerdo.

El Acuerdo Individual tendrá vigencia desde el día siguiente a la fecha de extinción de la relación laboral y hasta la primera edad posible de jubilación anticipada por voluntad del interesado (a los efectos de este PEIMA, **"jubilación anticipada voluntaria"**), con independencia de que se cumplan el resto de requisitos, o hasta los 65 años si la primera edad posible de jubilación anticipada voluntaria fuese superior a esa edad, todo ello de conformidad con el artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS") en relación con la Disposición Transitoria Séptima.

Una vez determinada la fecha de jubilación anticipada voluntaria de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, dicha fecha será definitiva, independientemente de los posteriores cambios legislativos que pudieran producirse y que no afectarán en nada a lo establecido en este PEIMA, tal y como se recoge con carácter general en la Cláusula Cuarta posterior.

El cumplimiento de dicha edad por parte del empleado dará lugar a la extinción del Acuerdo Individual y de las obligaciones que en él se establezcan, con independencia de que el empleado acceda efectivamente a dicha situación de jubilación anticipada voluntaria o no.

En adelante, se hará referencia al periodo regulado en esta cláusula como la "**Vigencia del Acuerdo Individual**". Lo anterior habrá de entenderse sin perjuicio de las causas de extinción anticipada que se regulan en el presente PEIMA.

3. RENTAS A ABONAR POR LA COMPAÑÍA

Durante la Vigencia del Acuerdo Individual, la Compañía abonará al empleado una cantidad bruta equivalente al 80% del salario regulador (la "**Renta Anual Bruta**").

A los efectos del PEIMA, el salario regulador estará compuesto por las siguientes partidas salariales:

(i) 100% del salario fijo bruto. A los efectos del PEIMA, el salario fijo estará compuesto por las partidas incluidas en el recibo de salario como "Salario Fijo" y "Exclusividad".

(ii) El 50% del target del salario variable bruto. A los efectos del PEIMA, el salario variable estará compuesto exclusivamente por los conceptos denominados "STIP" o "Incentivos".

En virtud de lo anterior, no formará parte del salario regulador ninguna partida salarial diferente de las señaladas en los párrafos (i) y (ii) anteriores; a título de ejemplo, no formarán parte del salario regulador las cantidades correspondientes a "disponibilidades", "intervenciones/trabajos programados", etc.

La Compañía revalorizará la Renta Anual Bruta en un 1% anual. El periodo anual de dicha revalorización se computará por cada año natural. Por ello, los incrementos que corresponda efectuar tendrán, en todo caso, efectos económicos del día 1 de enero de cada año natural y se aplicarán sobre la Renta Anual Bruta vigente en el mes de diciembre del año natural anterior.

4. CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

La Empresa asumirá el coste de la suscripción de un Convenio Especial con la Seguridad Social (el "**CESS**") en beneficio del empleado durante la Vigencia del Acuerdo Individual, con sujeción a lo establecido en dicho acuerdo y siempre que el empleado suscriba efectivamente el CESS y destine a tal fin los importes abonados por la Compañía.

4.1 Obligaciones de información

Con el objeto de comprobar el cumplimiento de esta obligación, el empleado deberá acreditar a la Compañía el pago efectivo de las cuotas correspondientes al CESS, de la forma y en los plazos que le serán comunicados al empleado en cada momento.

Si el empleado no acredita el abono de las cuotas del CESS en la forma y plazo que se determine, la obligación de la Compañía de hacerse cargo de este coste quedará suspendida hasta que el empleado proporcione la información necesaria. Adicionalmente, si el retraso a la hora de proporcionar la justificación debida se prolonga durante más de tres meses, la Compañía no realizará ningún abono con efecto retroactivo correspondiente a los meses de retraso y, por tanto, el empleado perderá el derecho a percibir cualquier tipo de cantidad en concepto de CESS correspondiente a dicho periodo. Esta situación se prolongará hasta que el empleado aporte la debida justificación, sin que pueda recuperar los importes dejados de abonar.

Igualmente, con el objeto de poder comprobar las diferentes vicisitudes que puedan afectar al CESS, el empleado estará obligado a informar a la Compañía de cualquier tipo de actividad profesional, por cuenta propia o ajena, que desarrolle durante la Vigencia del Acuerdo Individual, así como de cualquier otra circunstancia que pudiera afectar a la vigencia del CESS o a su cuantía.

4.2 Base de cotización del CESS

La base de cotización del CESS será la media de las bases de cotización del empleado correspondientes a los seis meses anteriores a la Fecha de Efectos. La Compañía revalorizará el importe del CESS en un 1% anual siempre que el empleado acredite que ha realizado la mencionada revalorización.

4.3 Suspensión y extinción de la obligación de la Compañía de asumir el coste del CESS

En caso de que el empleado lleve a cabo una actividad que dé lugar a su encuadramiento en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, la obligación de la Compañía de abonar el importe correspondiente al CESS quedará suspendida, siempre que la base de cotización de dicho encuadramiento sea igual o superior a la base de cotización aplicada en el CESS. Si la base fuera inferior, se mantendrá el abono del CESS por la Empresa, pero su importe se reducirá proporcionalmente.

La obligación de la Compañía de abonar el importe correspondiente al CESS también quedará suspendida en el caso de incumplimiento de las obligaciones de información establecidas en el apartado 4.1, en los términos establecidos en dicha cláusula.

Finalmente, si por cualquier motivo o circunstancia, la suscripción del CESS es o se convierte en incompatible desde un punto de vista jurídico con la situación del empleado, la Compañía dejará de abonar dicho CESS sin que el empleado tenga derecho a percibir ninguna compensación por tal motivo.

5. RETENCIONES

Sobre las cuantías a abonar al empleado se practicarán las retenciones que legalmente procedan en cada momento de acuerdo con la legislación vigente.

6. BENEFICIOS SOCIALES DURANTE EL ACUERDO INDIVIDUAL

Desde la Fecha de Efectos, el empleado dejará de tener derecho a percibir todos los beneficios sociales de los que ha venido disfrutando a lo largo de su relación laboral. A título enunciativo y no limitativo o excluyente, Seguro de vida y Accidentes, Seguro de Salud, Tickets de comida, Plan de Pensiones, Fondo Social y Asistencial, Vehículo de Compañía, etc.

No obstante, y como excepción, respecto del Plan descuento empleados, el empleado seguirá disfrutando del beneficio, así como de los descuentos relacionados con el plan Friends & Family hasta el 31 de marzo de 2019, fecha a partir de la cual dejará de disfrutar de cualquier derecho relacionado con los planes descuento empleados.

7. OBLIGACIÓN DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUAL DURANTE LA VIGENCIA DEL ACUERDO INDIVIDUAL

El empleado se abstendrá de realizar, en cualquier territorio, nacional o internacional en el que el Grupo Vodafone desarrolle su actividad, actividades concurrentes con las de la Compañía, su matriz, sus filiales o participadas, tanto por cuenta propia como por cuenta de un empresario competidor, durante el periodo de Vigencia del Acuerdo Individual, salvo que la Compañía expresamente lo autorice por escrito.

A tal efecto, el empleado que desee iniciar una actividad profesional durante la Vigencia del Acuerdo Individual lo comunicará a la Compañía con una anterioridad mínima de 15 días naturales a su inicio. La Compañía analizará el caso y si entiende que se trata de una actividad concurrente (según se define a continuación) se lo comunicará al empleado a los efectos de que este decida si opta por seguir percibiendo la Renta Anual Bruta y demás cantidades previstas en este PEIMA o si, por el contrario, renuncia a ellas y pasa a desarrollar esa actividad concurrente.

En caso de que opte por desarrollar la actividad concurrente, el Acuerdo Individual quedará definitivamente extinguido, sin posibilidad de reiniciar su vigencia con posterioridad, incluso aunque el empleado dejara de desarrollar una actividad concurrente. Si dicha opción se produce durante los dos primeros años de Vigencia del Acuerdo Individual, el empleado deberá devolver el 50 % de las cantidades que hubiera percibido en concepto de Renta Anual Bruta desde la Fecha de Efectos.

Las mismas reglas se aplicarán si la Compañía tiene conocimiento de que el empleado está realizando una actividad concurrente y este no lo ha comunicado. En tal caso, se entenderá automáticamente extinguido el Acuerdo Individual y el empleado deberá devolver todas las cantidades percibidas desde de la Fecha de Efectos, más los correspondientes intereses.

A estos efectos, se entenderá como actividad concurrente cualesquiera que puedan incluirse en el objeto social de la Compañía, su matriz o sus filiales o participadas.

8. EXTINCIÓN DEL ACUERDO INDIVIDUAL POR FALLECIMIENTO

La Vigencia del Acuerdo Individual finalizará automáticamente en caso de fallecimiento del empleado.

No obstante, en tal caso, el cónyuge o pareja de hecho tal y como viene regulada en el Convenio Colectivo vigente del Grupo Vodafone, los ascendientes y descendientes en primer grado por consanguinidad, siempre que sean herederos legales, tendrán derecho a percibir, en un solo pago y a tanto alzado, la Renta Anual Bruta que el empleado hubiera tenido derecho a percibir durante el resto de la Vigencia del Acuerdo Individual. Dado que estas cantidades se percibirán en un solo pago y a tanto alzado, el importe correspondiente no incluirá ningún tipo de revalorización.

Lo anterior quedará limitado a la Renta Anual Bruta, por lo que los familiares a los que se ha hecho referencia no tendrán derecho a percibir ningún otra cantidad o beneficio (incluido el importe del CESS) establecido en el PEIMA.

CUARTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento del PEIMA, que estará compuesta por dos miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del presente acuerdo y el mismo número en representación de la Empresa que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

QUINTO.- NO MODIFICACIÓN DEL ACUERDO

Las partes acuerdan que cualquier cambio de legislación no alterará lo pactado en el PEIMA, ni dará lugar a modificaciones de los términos, condiciones y cantidades que se establezcan en el Acuerdo Individual.

SEXTO.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones reflejadas en el presente Acuerdo han de ser consideradas en su conjunto, de tal forma que, en el caso de que una decisión judicial declarara la nulidad de alguna parte esencial del Acuerdo Individual o del presente Acuerdo colectivo, las partes vendrán obligadas a negociar un nuevo marco de medidas.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente en el lugar y fecha arriba indicada.

Por la RE:

Por la RS:

UGT **STC**