

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1049 *Resolución de 30 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (Vodafone España, SAU, Vodafone ONO, SAU, y Vodafone Servicios, SL) –código de convenio n.º 90102473012016–, que fue publicado en el BOE de 9 de febrero de 2021, para incluir un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, acuerdo que ha sido suscrito en fecha 5 de diciembre 2025, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por las organizaciones sindicales U.G.T., CC.OO. y S.T.C., en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 acuerdo de modificación del 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, 30 de diciembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN REAPERTURA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO VODAFONE ESPAÑA

Asistentes:

Representación social:

U.G.T.:

Don Jesús M. Piñeiro López.
Don Diego Luis Gallart Millán.
Don Diego Rodríguez García.
Don Ignacio Enrique Marinas Pozo.

S.T.C.:

Doña Manuela Gómez Fernández.
Don Antonio Jesús Tamarit Ceja.
Don Jesús Mario Barón Aparicio.

CC.OO.:

Doña Amelia Gómez Alcalde-Moraño.
Doña Beatriz Molino González.

Representación empresarial:

Doña Susana Romero Dengra.
Doña Raquel Montesinos Ladrón de Guevara.
Doña Vanesa Arévalo García.

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 5 de diciembre de 2025, se reúnen vía Teams, la representación empresarial (RE) y la representación de la parte social (RS).

Se relacionan al margen los nombres de los asistentes y las organizaciones a las que representan.

Se inicia la reunión agradeciendo la presencia de los asistentes.

Tras el envío del texto con las modificaciones acordadas en la reunión del pasado 5 de noviembre de 2025 y su revisión por parte de la RS, se considera definitivo. En consecuencia, ambas partes confirman que están en disposición de proceder a su firma para su incorporación como anexo al Convenio Colectivo.

Las partes, reconociéndose capacidad y legitimación suficiente en la representación que tienen para el otorgamiento de la presente acta,

EXPONEN

I. Que, en fecha 11 de diciembre de 2020, la Comisión Negociadora acordó el texto definitivo del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, que fue publicado y registrado por la Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo.

ACUERDAN

Primero. *Firma del Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI+.*

Las partes acuerdan proceder a la firma del Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI+ en el Grupo Vodafone España.

Segundo. *Modificación del artículo 43 del convenio colectivo.*

En relación con el Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, dado que, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa ha de ser acordado en el marco de la negociación colectiva y, en consecuencia, incorporado al convenio colectivo de aplicación, la Parte Empresarial propone, en este acto, acordar la modificación del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España modificando el artículo 43 «Igualdad y no discriminación», de forma que se haga constar la existencia del Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa y su puesta a disposición, para todas las personas trabajadoras, a través de la intranet de la Compañía.

A tal efecto, se propone la siguiente redacción:

«Artículo 43. *Igualdad y no discriminación.*

Vodafone 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, Vodafone 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 Vodafone, 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.

Además, el Grupo Vodafone en España se compromete a continuar promoviendo la igualdad efectiva y real entre ambos sexos, eliminando y evitando aquellos aspectos que impidan alcanzar la total equiparación de oportunidades laborales de mujeres y hombres. Por ello, extenderá el ámbito de aplicación del II Plan de Igualdad de Vodafone España SAU al resto de Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y creará la Comisión de Igualdad del Grupo Vodafone España en la que todas ellas estén representadas para seguir trabajando en el mantenimiento de las actuales medidas de conciliación así como en la búsqueda de otras nuevas vías que hagan realidad la igualdad de mujeres y hombres en la las Empresas del Grupo Vodafone en España.

Asimismo, como muestra del compromiso de Vodafone con la igualdad y la diversidad y en respuesta al mandato contenido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa, Vodafone dispone de un Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa y de un Protocolo de Acoso actualizado conforme a la citada normativa, que se encuentran a disposición de las personas trabajadoras en la intranet, para su consulta. Se acompaña la última versión del Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa y de un Protocolo de Acoso actualizado como anexo IX del presente convenio.»

En consecuencia, se acuerda la incorporación como anexo IX del Conjunto Planificado de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa y el Protocolo de Acoso actualizado, con el siguiente tenor literal:

«ANEXO IX

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el Grupo Vodafone España

ÍNDICE

1. Introducción y compromiso de la empresa.
 - 1.1 Introducción.
 - 1.2 Compromiso de la empresa.
2. Partes negociadoras.
3. Ámbito de aplicación personal y territorial.
4. Ámbito de aplicación temporal.
5. Sistema de resolución de conflictos.

6. Medidas planificadas.

- 6.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- 6.2 Acceso al empleo.
- 6.3 Clasificación y promoción profesional.
- 6.4 Formación, sensibilización y lenguaje.
- 6.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- 6.6 Permisos y beneficios sociales.
- 6.7 Régimen disciplinario.

7. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

8. Seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

- 8.1 Seguimiento y evaluación.
- 8.2 Revisión.
- 8.3 KPI e Indicadores de Impacto.

9. Confidencialidad.

10. Firma y registro de las medidas planificadas.

1. Introducción y compromiso de la empresa

1.1 Introducción.

El Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa protege los derechos de las personas LGTBI, desarrollando normativamente la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Además, traslada a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo y se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, fundamentalmente en el ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

La implementación de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el entorno laboral es esencial para promover un ambiente inclusivo y libre de prejuicios.

El objetivo de las medidas planificadas del Grupo Vodafone España (en adelante, "Vodafone" o la "Compañía") pasa por establecer un conjunto transversal de acciones y estrategias destinadas a asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, así como la superación de potenciales desigualdades.

1.2 Compromiso de la empresa.

El presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa, aprobado en la reunión de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España celebrada el día 5 de diciembre de 2025 tiene como fin dar cumplimiento a la legislación vigente, pero también dar continuidad al compromiso con la igualdad y diversidad que ha existido en Vodafone desde su nacimiento y que opera como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Compañía.

En este sentido, la Compañía se compromete a promover la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas. Este compromiso pone especial énfasis en respetar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

2. Partes negociadoras

Este conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa ha sido negociado por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, convocada para el inicio de las negociaciones en fecha 20 de diciembre de 2024.

La Comisión Negociadora ha estado compuesta por los siguientes miembros con la siguiente distribución:

Por la parte empresarial:

- Doña Susana Romero Dengra.
- Doña Raquel Montesinos Ladrón de Guevara.
- Doña Vanesa Arévalo García.

Por la parte social:

UGT, representada por:

- Don Diego Luis Gallart Millán.
- Don Jesús M. Piñeiro López.
- Don Diego Rodríguez García.
- Don Ignacio Enrique Marinas Pozo.

STC, representada por:

- Doña Manuela Gómez Fernández.
- Don Antonio Jesús Tamarit Ceja.
- Don Jesús Mario Barón Aparicio.

CCOO, representada por:

- Doña Beatriz Molino González.
- Doña Amelia Gómez Alcalde-Moraño.

3. Ámbito de aplicación personal y territorial

Estas medidas serán de aplicación durante su vigencia a todas las personas trabajadoras que en cada momento presten servicios en Vodafone sin distinción por características laborales o personales, incluidas las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ se aplicará tanto a las personas trabajadoras de Vodafone como a quienes soliciten un puesto de trabajo en la Compañía, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes o visitas, entre otros.

Será asimismo de aplicación a todos los centros de trabajo de la Compañía, presentes y futuros, situados dentro del territorio nacional.

Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. *Ámbito de aplicación temporal*

El presente conjunto de medidas planificadas entrará en vigor a partir de su firma, manteniéndose su vigencia similar al convenio colectivo del que forman parte.

5. *Sistema de resolución de conflictos*

En el supuesto de que existiera alguna discrepancia en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en Vodafone, las partes acudirán a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, según lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. La citada comisión resolverá las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este acuerdo, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes.

Igualmente, en caso de desacuerdo, y siguiendo lo dispuesto en el anexo II del convenio colectivo, se valorará el sometimiento a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

6. *Medidas planificadas*

6.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Aunque el artículo 43 del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España ya establece el compromiso de la Compañía con la igualdad y la diversidad, otorgando gran importancia a 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, Vodafone se compromete a reforzar la aplicación del 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 orientación sexual, identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

En virtud de lo anterior, la Compañía no tolerará ninguna forma de discriminación, acoso o violencia basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras y adoptará medidas tendentes a promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, tales como la actualización y refuerzo de las políticas internas ya vigentes, así como la implementación de programas de sensibilización de la plantilla, con el fin de informar y concienciar sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, y para prevenir conductas discriminatorias.

La empresa se compromete a revisar periódicamente esta cláusula y las políticas relacionadas, con el fin de asegurar su efectividad y adecuación a las necesidades cambiantes del entorno laboral y de la sociedad.

6.2 Acceso al empleo.

El artículo 43 del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España ya hace un expreso reconocimiento del derecho a la igualdad efectiva de las personas trabajadoras en el seno de la empresa, respetando en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo la expresa aplicación de la cualquier normativa, que modifique o amplíe el contenido del convenio colectivo.

Asimismo, la Compañía, establece las siguientes medidas tendentes a garantizar un acceso al empleo igualitario y libre de estereotipos para las personas LGTBI+:

- Compromiso de atender únicamente a la experiencia, méritos y cualificación requeridos para el puesto sin considerar aspectos de contenido personal en las pruebas de acceso y entrevistas, evitando en dichas pruebas preguntas que puedan contener sesgos relacionados con orientación e identidad sexual, expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en caso de utilizar Inteligencia artificial en los procesos de selección, Vodafone se compromete a promover que ésta sea ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, especialmente con la igualdad e inclusión.

- Se tratará de objetivar y argumentar lo máximo posible los requisitos de acceso a cada puesto de trabajo en las diferentes ofertas de empleo.

- Mantenimiento en las ofertas de empleo del compromiso de la empresa con la diversidad e inclusión.

- Siempre que sea posible se trasladarán CV ciegos a las personas responsables de los distintos procesos de selección.

- Formación sobre sesgos inconscientes a todas las personas que participan en los procesos de selección y creación de ofertas.

- En caso de personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos exigidos para el puesto.

6.3 Clasificación y promoción profesional.

De conformidad con el artículo 6 del II Convenio Colectivo de Vodafone España la tipología de puestos de trabajo se organiza de acuerdo con la estructura de *Broad Banding* y adicionalmente el *Global Grading System*.

Por tanto, cada puesto de trabajo en Vodafone tiene asignado un nivel o grado (Global Grade), en función de la contribución de cada posición, fruto de la aplicación de siete factores objetivos 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.

Estos factores de valoración están claramente definidos y son neutrales, ya que valoran puestos y no personas, por lo que el sistema de clasificación profesional implantado en la empresa garantiza la igualdad de trato y derechos de las personas LGTBI+, evitando discriminaciones directas o indirectas.

En relación con la promoción profesional:

- Se garantizará que durante los procesos de selección internos para ocupar vacantes únicamente se tengan en cuenta cuestiones directamente relacionadas con la cualificación y capacidad, asegurando el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas trabajadoras en igualdad de condiciones.

- Se garantizará la igualdad de condiciones y oportunidades, la empresa publicará las vacantes disponibles a toda la plantilla.

- La Compañía reforzará el mensaje hacia los mandos para que, a la hora de realizar la evaluación del desempeño, únicamente se tengan en cuenta cuestiones objetivas directamente relacionadas con el desempeño profesional evitando cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, la

expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

– Se recomendará a los *hiring managers* que informen a las personas que apliquen a una promoción (movilidad interna) sobre los motivos del rechazo, pudiendo la persona trabajadora en todo caso solicitar información acerca de los motivos del rechazo para promocionar.

6.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

De conformidad con el artículo 27 del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, la Compañía apuesta por la diversidad y la igualdad, proporcionando a todas las personas trabajadoras formación y recursos en diversidad, inclusión e igualdad.

En este sentido, la Compañía integra dentro de su marco de aprendizaje de *Ser Vodafone* módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, acceso a recursos para apoyar a los empleados LGTBI+, información sobre los eventos de apoyo, divulgación y sensibilización que se llevan a cabo en la empresa, así como diversas formaciones, materiales y noticias específicas sobre diversidad. Vodafone Spain-Diversidad e Inclusión.

Asimismo, la Compañía ha mostrado su compromiso con la formación en materia de diversidad, creando itinerarios formativos específicos para toda la plantilla como la formación obligatoria para mandos, Curso de Defensor, cuyo objetivo es identificar las discriminaciones que se producen en el trabajo, o el curso *Alíate con la Diversidad*, invitando a las personas trabajadoras a pasar de un papel de mera observación a convertirse en aliados activos que frenen comportamientos discriminatorios que atenten contra la igualdad de las personas LGTBI+, actuando así para acelerar el cambio positivo en la organización.

Esta formación habilita a las personas trabajadoras a integrarse y gestionar equipos diversos, evitando sesgos discriminatorios relacionados con la orientación e identidad sexual y la expresión de género y será obligatoria para toda la plantilla.

Igualmente, la compañía se compromete a:

– Difundir a toda la plantilla los módulos y recursos formativos relacionados con la orientación, e identidad sexual y expresión de género.

– Garantizar que los materiales formativos y comunicativos incluyan referencias explícitas a personas no binarias e intersexuales.

– Difundir a toda la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI+, así como el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Establecer colaboraciones con asociaciones o grupos LGTBI+ para defender conjuntamente los intereses y luchar contra las discriminaciones de las personas LGTBI+.

– Asegurar que los formularios internos incluyan la opción de "otras identidades de género", como alternativa para aquellas personas que se identifican con términos distintos a "hombre" o "mujer".

– Incluir en las *Pulse Survey* los campos voluntarios de identidad de género y orientación sexual.

Por otro lado, la Compañía utiliza un lenguaje inclusivo y neutro, rechazando frontalmente cualquier mensaje discriminatorio, sesgado o estereotipado.

Vodafone se compromete continuar asegurando que sus comunicaciones no contengan términos, imágenes o estereotipos que atenten contra la diversidad.

6.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

El Código de Conducta de Vodafone establece la política de "Hacer lo Correcto" y lo que se espera de cada persona que trabaja en Vodafone.

Las formaciones de "Hacer lo Correcto" son obligatorias para toda la plantilla.

De acuerdo con el Código de Conducta, en Vodafone se persigue la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas trabajadoras a través de las políticas y prácticas de empleo, se reconoce y celebra la importancia de la diversidad en los espacios de trabajo para ser tan diversos como los clientes y comunidades con las que se colabora.

No se tolerará ninguna forma de discriminación, especialmente en relación con los derechos de las personas LGTBI+ y se fomenta que todas las personas trabajadoras cuestionen y denuncien cualquier comportamiento discriminatorio cuando lo presencien a través de los canales habilitados: *Speak up* y Protocolo de Acoso.

Se asegurará que los espacios físicos (vestuarios, baños, etc.) respeten la identidad de género.

Se garantizará que los sistemas de identificación (correo, credenciales) reflejen el nombre sentido.

6.6 Permisos y beneficios sociales.

Vodafone garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos laborales a todas las personas trabajadoras con independencia de su orientación e identidad sexual o expresión de género.

En cuanto a los permisos, el convenio colectivo de aplicación los reconoce a todas las personas trabajadoras con independencia de su orientación e identidad sexual o expresión de género.

En este sentido, la Compañía difunde a toda la plantilla la misma información sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.

Asimismo, Vodafone vela por que a la hora de realizar la evaluación de desempeño o durante los procesos de selección internos, no se tengan en cuenta eventuales permisos y/o licencias disfrutadas por las personas trabajadoras por motivos de conciliación o corresponsabilidad familiar.

Respecto a los beneficios, la estrategia de Compensación Total de Vodafone sigue los Principios de Equidad Salarial definidos por el Grupo Vodafone España: ser competitivos en el mercado, libre de discriminación, garantizando una condición de vida adecuada a la persona trabajadora y a su familia, la participación en los beneficios de la empresa, ofrecer beneficios básicos a toda la plantilla y el principio de transparencia.

Además, de conformidad con la Política de Compensación, la compañía se compromete a garantizar que todas las personas trabajadoras sean retribuidas sin sesgos de sexo, edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, raza o religión.

6.7 Régimen disciplinario.

En línea con el compromiso de la Compañía de erradicar cualquier forma de discriminación relacionada con la orientación e identidad sexual y la expresión de género, el artículo 36 del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España establece como faltas muy graves, entre otras:

– 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.

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

Asimismo, se especifica que la enumeración de faltas 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, entre el que se encuentra el respeto a los derechos de las personas LGTBI+.

No obstante, las partes acuerdan que la falta muy grave por cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, debe interpretarse de manera extensiva, entendiéndose por tanto como falta muy grave cualquier comportamiento que se demuestre discriminatorio por razón de la identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

7. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

De conformidad con el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

El real decreto determina que esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea las medidas para las personas LGTBI+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En este sentido, ambas partes, dentro de la negociación del III Plan de Igualdad del Grupo Vodafone España suscribieron el 28 de julio de 2022 un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo.

Ambas partes acuerdan ampliar el protocolo existente para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que se añade al presente documento como anexo I.

8. Seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas

8.1 Seguimiento y evaluación.

Las partes firmantes de las presentes medidas planificadas acuerdan que, para la implantación, desarrollo y correcto seguimiento y evaluación de las medidas planificadas, se contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos y medidas acordadas.

Asimismo, acuerdan promover la defensa de los derechos de las personas LGTBI+, así como el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y las pactadas en el presente documento con el objeto de fomentar la diversidad.

Para ello:

(i) Se analizará el grado de cumplimiento y consecución de las medidas acordadas, así como su desarrollo y la puesta en marcha nuevas acciones si fuera necesario.

(ii) Con carácter ordinario se realizará un seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas y con carácter extraordinario, cuando lo solicite alguna de las partes.

(iii) Se resolverán los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de las medidas acordadas.

(iv) Se modificará, incluirá o eliminará alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.

La Compañía facilitará a la Comisión Negociadora los datos necesarios para el adecuado seguimiento y evaluación de las medidas.

8.2 Revisión.

Las medidas planificadas se revisarán cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación indicados en el apartado anterior.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) Cuando una resolución judicial condene a la Compañía por discriminación directa o indirecta contra las personas LGTBI+ o cuando determine la falta de adecuación de las medidas acordadas a los requisitos legales o reglamentarios.

8.3 KPI e Indicadores de Impacto.

Con el objetivo de garantizar un seguimiento efectivo y basado en evidencias, se establecen los siguientes indicadores clave de desempeño (KPIs) para evaluar el impacto de las medidas planificadas:

- Número de denuncias gestionadas.
- Porcentaje de mandos formados en diversidad.

9. Confidencialidad

Las partes firmantes se comprometerán expresamente a respetar el carácter confidencial y secreto de toda la información que se facilite con motivo de las reuniones de seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas, siendo esta obligación de carácter indefinido, incluso después de abandonar la Compañía.

10. Firma y registro de las medidas planificadas

El contenido del presente documento fue aceptado por unanimidad por parte de todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora con fecha 5 de diciembre de 2025, firmándose por todas ellas en todas sus páginas en la misma fecha.

De acuerdo con el artículo 2.1 letra h del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se solicitará la inscripción de las presentes medidas planificadas a través de medios electrónicos al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

ANEXO I

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales*I. Introducción*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Vodafone declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. Vodafone se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

El presente Protocolo, que responde al mandato contenido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y legislación concordante, persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Mediante la adopción de este Protocolo, Vodafone se compromete a evitar y prevenir el acoso moral, sexual y por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales mediante la sensibilización de las personas trabajadoras, a través de:

- Visibilizar el compromiso de la Dirección de Vodafone con la igualdad, la diversidad y la inclusión, elementos estratégicos de la organización, a través de diferentes políticas, campañas de sensibilización, acciones formativas...
- La difusión del presente protocolo para garantizar su conocimiento por parte de toda la plantilla, así como de las nuevas incorporaciones.

Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir y detener el acoso moral, sexual y por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la Dirección de la Compañía de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento.

II. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será aplicable a todos los centros de trabajo de la Empresa y a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la misma, con independencia del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a las personas que soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas entre otros.

El protocolo será aplicable a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, como, entre otros:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en otras instalaciones de las que disponga de la empresa.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

III. Definiciones

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el Parlamento Europeo (Directiva 2007/73/CE) es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se distinguen, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

a) Acoso "quid pro quo" o chantaje sexual.

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso sexual ambiental.

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían identificarse las siguientes conductas:

a) Conductas verbales.

Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

b) No verbales.

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

c) Físicas.

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

2. Acoso por razón de sexo.

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo de la persona.

3. Acoso moral.

Es toda conducta, práctica o comportamiento en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad,

promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a sus funciones laborales diarias.

4. Acoso por orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales.

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

5. Ciberacoso.

Se entiende por ciberacoso la acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir, internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea...

IV. Procedimiento de actuación

1. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, igualdad y contradicción y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de el/la presunto/a acosador/a.

– Confidencialidad y anonimato:

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

– Diligencia y celeridad:

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

– Respeto y dignidad a las personas:

Vodafone adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

– Contradicción:

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Restitución de las víctimas:

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

– Protección de Datos:

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

– Indemnidad frente a represalias:

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

El objetivo del procedimiento es la resolución de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Dirección de la Empresa.

2. Procedimiento previo.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Se permitirá la presentación de denuncias o quejas de manera anónima, es decir, sin necesidad de identificar a la persona que presenta la denuncia. No obstante, dado que el procedimiento está sujeto a deberes de confidencialidad y reserva, se recomienda incluir todos los elementos necesarios que permitan llevar a cabo una investigación eficaz y rigurosa.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se solicitará a la persona denunciante la aportación de datos adicionales. En caso de no recibir esta información, no será admitida a trámite la denuncia, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. Del mismo modo, las denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán admitidas a trámite. En ambos casos se informará, con el debido respeto a la confidencialidad, a la Comisión de Igualdad.

Recibida la denuncia o reclamación, las personas instructoras del expediente, HRBP responsable de la unidad a la que pertenezca el denunciante y departamento de RRLL, entrevistarán a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes o recabar la información o asesoramiento que estimen necesario.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, las personas instructoras darán por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso a él las personas instructoras.

No obstante lo anterior, si las partes lo manifiestan expresamente, las personas instructoras podrán obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo,

se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras en esta fase previa, a petición expresa del denunciante, o de la persona denunciada, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

Asimismo, se informará del inicio del procedimiento previo a la Comisión de Igualdad, que deberá guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

La renuncia a la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras en el procedimiento previo se formalizará por escrito y se pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad.

3. Procedimiento formal.

En el caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito un procedimiento previo, o si este no resulta adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Se permitirá la presentación de denuncias o quejas de manera anónima, es decir, sin necesidad de identificar a la persona que presenta la denuncia. No obstante, dado que el procedimiento está sujeto a deberes de confidencialidad y reserva, se recomienda incluir todos los elementos necesarios que permitan llevar a cabo una investigación eficaz y rigurosa.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se solicitará a la persona denunciante la aportación de datos adicionales. En caso de no recibir esta información, no será admitida a trámite la denuncia, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. Del mismo modo, las denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán admitidas a trámite. En ambos casos se informará, con el debido respeto a la confidencialidad, a la Comisión de Igualdad.

La denuncia se dirigirá al HRBP responsable de la unidad a la que pertenezca el denunciante y/o al departamento de RRLL quienes actuarán como Instructores. Asimismo, se informará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la recepción de una denuncia.

Asimismo, y con independencia de lo establecido en este protocolo, la Compañía pone a disposición de todas las personas trabajadoras la herramienta interna de resolución de conflictos –*Speak Up*–.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que sean necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, previa petición expresa del denunciante, o de la persona denunciada, y de los posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

La renuncia a la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras se formalizará por escrito y se pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, las personas instructoras podrán proponer a la Dirección de la Compañía, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales, u otras medidas que estime convenientes.

En el plazo máximo de treinta días desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia o desde la finalización del procedimiento previo, se resolverá dicho Expediente. Las personas instructoras elaborarán un informe que constatará la existencia o no de acoso y en su caso una propuesta de medidas a adoptar. Este informe se elevará al Local Triage Team, integrado por la Dirección de RRHH, HO de Seguridad y HO de Compliance, que adoptará la decisión final del expediente.

Siempre que por voluntad de la persona denunciante o denunciada intervenga en el proceso la representación legal de las personas trabajadoras se incluirá, antes de la elaboración del informe de instrucción, un trámite de audiencia con la representación social con el objetivo de informar sobre el proceso de investigación, pudiendo proponer pruebas adicionales si lo considera necesario.

Una vez finalizada la instrucción del expediente se entregará al denunciante y a la representación legal de las personas trabajadoras, si hubiera intervenido en el proceso, un resumen del informe de instrucción, anonimizado, con las conclusiones que han llevado a la apreciación o no de una situación de acoso.

Asimismo, la Compañía informará a la Comisión de Igualdad sobre los casos de acoso que se hubieran producido, de forma anonimizada, así como la resolución final adoptada en el informe, el motivo por el que se inició el procedimiento, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada. La Comisión de Igualdad será informada al inicio del procedimiento y al final del mismo.

La constatación de la existencia de acoso, que se calificará como falta muy grave, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, se procederá al archivo del Expediente, informando a las partes implicadas de la resolución y los motivos que fundamentan dicha decisión. Todo ello sin perjuicio de las posibles medidas preventivas que la Comisión Instructora pueda proponer.

Se garantiza en todos los casos que, en el ámbito de la empresa, no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, incluso de terceros, que se demuestren falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer la persona denunciada falsamente.

Este procedimiento interno se paralizará si las partes acuden a la vía judicial para evitar posibles diferencias en el resultado. Todo ello sin perjuicio de que la empresa, siempre con la intención de proteger a la víctima, pueda aplicar medidas

preventivas hasta la resolución del proceso. Se dejará constancia escrita en el expediente de la paralización del mismo por esta causa.»

Tercero. *Cierre de la reunión.*

Sin más asuntos que tratar, las Partes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizada la reunión, así como las presentes negociaciones y, emplazándose a completar las formalidades necesarias, que delegan en doña Susana Romero Dengra y/o doña Vanesa Arévalo García para el depósito, registro y publicación de la documentación necesaria para la modificación del II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España.

Por la RE:

Nombre	Firma
Doña Susana Romero Dengra.	
Doña Raquel Montesinos Ladrón de Guevara.	
Doña Vanesa Arévalo García.	

Por la RS:

Nombre completo	Sindicato	Firma
Don Jesús M. Piñeiro López.	UGT	
Don Diego Luis Gallart Millán.	UGT	
Don Diego Rodríguez García.	UGT	
Don Ignacio Enrique Marinas Pozo.	UGT	
Doña Manuela Gómez Fernández.	STC	
Don Antonio Jesús Tamarit Ceja.	STC	
Don Jesús Mario Barón Aparicio.	STC	
Doña Amelia Gómez Alcalde-Moraño.	CCOO	
Doña Beatriz Molino González.	CCOO	