

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**17607** *Resolución de 20 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundación Telefónica.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Fundación Telefónica (código de convenio n.º 90104342012023), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra por la sección sindical de CC. OO., 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio 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, 20 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN TELEFÓNICA

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene como objeto establecer los derechos e intereses de las personas trabajadoras afectadas por su ámbito de aplicación. A estos efectos, se deja constancia de que el mismo ha sido negociado entre la representación de Fundación Telefónica (en adelante, «Fundación») y el Sindicato CCOO, los cuales ostentan la representatividad legal suficiente en los términos establecidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo resultarán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación personal del convenio y a los centros de trabajo (presentes y futuros) de Fundación Telefónica.

### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de Fundación Telefónica, presentes y futuros ubicados en cualquier parte del territorio español.

### Artículo 4. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio colectivo afecta a quienes presten sus servicios en la Fundación mediante contrato laboral, sea cual fuere la modalidad contractual concertada.

2. Quedan excluidos del presente convenio colectivo quienes ostenten los cargos de Dirección y Gerencia o cualquier cargo equivalente.

Aquellas personas trabajadoras que dejen de ocupar los cargos reflejados en el punto anterior y continúen en la Fundación volverán a quedar incluidos en el ámbito de este convenio colectivo.

De igual forma quedarán excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo:

Las personas comprendidas en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas vinculadas a través de una relación laboral de carácter especial según lo dispuesto por el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Salvo para aquellas cuestiones y/o artículos en las que se establezca expresamente otra fecha de efectos, el presente convenio colectivo estará vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024, prorrogándose por períodos anuales salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes.

### Artículo 6. *Garantía personal.*

1. Se respetarán las condiciones y garantías personales más favorables y que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, ya sean por reconocimientos individuales o por las políticas internas, normativas o condiciones de Fundación (las cuales se regirán en sus propios términos y conforme a su propio régimen jurídico de vigencia, modificación y extinción), manteniéndose, en lo que proceda, estrictamente *ad personam* o «contractualizadas», mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

2. Lo anterior será de aplicación durante la vigencia inicial, prorrogada o en ultraactividad del presente convenio colectivo y hasta que se firme uno nuevo, tanto a las personas trabajadoras en alta en Fundación incluidas en su ámbito funcional, como a las de nueva incorporación.

### Artículo 7. *Denuncia.*

1. La denuncia del convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes, debiendo formularse, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes firmantes con la antelación mínima referida, el presente convenio colectivo se considerará prorrogado por años naturales, en sus propios términos.

3. Producida la denuncia del convenio colectivo, se aplicará el régimen de ultraactividad regulado en el Estatuto de los Trabajadores que se encuentre vigente en cada momento.

4. Tras la denuncia, las partes legitimadas se comprometen a negociar de buena fe, en aras de intentar alcanzar un acuerdo para la aprobación de un nuevo convenio colectivo en el menor plazo de tiempo posible.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria de interpretación y Vigilancia.*

1. En un plazo máximo de treinta días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de su contenido, compuesta, de una parte, por dos miembros designados por la Fundación y, de otra parte, por dos miembros designados por parte del sindicato a la fecha de firma del presente convenio.

2. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, por medio de un preaviso escrito y emitido con una antelación mínima 7 (siete) días naturales a la fecha solicitada para la reunión, la cual se celebrará en el lugar y fecha finalmente fijados de mutuo acuerdo. El escrito en el que se solicite la reunión contendrá igualmente la identificación de las personas solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la Comisión y el tipo de actuación que se requiere. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán delegar su representación en otros miembros de la misma.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor por la parte de la Fundación y un asesor por el sindicato firmante.

3. Serán competencias y funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente convenio colectivo.

b) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente convenio colectivo.

c) En el caso de que, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se instase la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo durante su vigencia.

d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente convenio.

e) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de resolución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos quince días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca, excepto en el supuesto contemplado en el apartado c), en cuyo caso el plazo máximo será de siete días, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto.

f) La información y consulta, en los términos establecidos por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la adaptación de la actual plantilla al nuevo sistema de clasificación profesional pactado, realizada por la Fundación.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

#### Artículo 9. *Comisión Permanente de Negociación.*

1. En un plazo máximo de treinta días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, conforme a las reglas de legitimación establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Permanente de Negociación, compuesta, de una parte, por dos miembros en representación de

Fundación y, de otra parte, por dos miembros de la representación social, según su representatividad, para la negociación de las siguientes materias:

- a) La adaptación a las novedades legislativas que pudieran afectar de manera sustancial a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.
- b) Cualesquiera otras que las partes decidan encomendarle y que supongan modificación del presente convenio colectivo, con la capacidad de poder constituir, de mutuo acuerdo, grupos de trabajo para tratar materias determinadas sin perjuicio de que la adopción de cualquier decisión al respecto quede reservada a la Comisión permanente de negociación.

2. La Comisión Permanente de Negociación se reunirá conforme al calendario fijado de mutuo acuerdo por las partes en cada momento y se permitirá la delegación de su representación por parte de sus miembros en otros miembros de la misma.

3. Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Permanente de Negociación tendrán el mismo valor de normas convencionales y pasarán en consecuencia a formar parte del presente convenio colectivo.

#### Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones acordadas en el presente convenio colectivo pretenden constituir un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, pero dará inicio al proceso negociador oportuno en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del convenio colectivo. El Acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio colectivo.

En cualquier caso, se producirá la nulidad de la totalidad del convenio colectivo cuando las partes firmantes consideren que la nulidad parcial decretada sobre alguna de sus materias constituye un obstáculo esencial para el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo en su totalidad.

#### Artículo 11. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), y al que, en su caso, le sustituya, así como a su reglamento de aplicación, sobre lo estipulado en el presente convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 12. *Facultad de organización del trabajo.*

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de Fundación Telefónica, que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente y al presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional**Artículo 13. *Disposiciones generales.*

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

A estos efectos, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales y niveles, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

2. La clasificación profesional se realiza en grupos y niveles profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras, en función del puesto de trabajo que desarrollan, serán adscritas a un determinado nivel y Grupo Profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo Profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo. La clasificación estará determinada por la realización efectiva de la mayor parte de estas en relación con su puesto de trabajo.

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo convienen la siguiente clasificación profesional por grupos y niveles salariales mínimos:

Auxiliar de servicios.

Conocimientos/requisitos:

Requiere como mínimo Graduado Escolar, Formación Profesional o experiencia equivalente completada con formación específica en el puesto de trabajo, pero no requiere un título universitario.

Definición:

Las personas trabajadoras que pertenecen a este Grupo han desarrollado conocimientos y habilidades a través de formación recibida o amplia experiencia laboral.

Llevan a cabo tareas siguiendo un método de trabajo preestablecido y, sujetas a supervisión.

Para resolver este tipo de tareas deben contar con iniciativa suficiente para ejecutar las funciones en su ámbito de competencia profesional.

Identifican problemas comunes o repetitivos y proponer soluciones basadas en experiencias pasadas.

Integran este Grupo las personas trabajadoras que realizan como función principal tareas de oficina, administrativas o de soporte especializado en una oficina, sobre el terreno, o en instalaciones. Se incluye en este Grupo el colectivo de oficial de primera y conductor.

Personal administrativo.

Conocimientos/requisitos:

Requiere una formación adecuada a las tareas del puesto a realizar. Como mínimo a Graduado Escolar, Formación Profesional, Bachillerato o experiencia equivalente completada con formación específica en el puesto de trabajo, pero no requiere un título universitario. El dominio de idiomas diferentes al nativo será valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.

**Definición:**

Las personas trabajadoras perteneciente a este Grupo han desarrollado conocimientos y habilidades a través de formación recibida o amplia experiencia laboral.

Trabajan de forma autónoma bajo las prácticas y procedimientos administrativos y técnico complejos que requieren habilidades especializadas dentro de su ámbito de competencia profesional.

Pueden actuar como expertos dentro de su función, coordinando y facilitando el trabajo de otros, pero sin ser un supervisor formal.

La solución de los problemas viene determinada en su mayoría por los procedimientos y sistemas establecidos.

Integran este Grupo las personas trabajadoras que realizan como función principal trabajos de secretaría, tareas administrativas, tramitación de cobros y facturación, grabación y validación de datos en las aplicaciones y bases de datos, así como actividades de apoyo al área u otras análogas.

**Profesional I.**

Personas con Titulación media/recién graduado o asimilados.

**Conocimientos/requisitos:**

Requiere una Titulación Oficial de Grado adecuada para ejecutar las funciones de su ámbito de competencia y/o los conocimientos que demuestren ser adecuados para el desempeño de las responsabilidades que dicho Grupo tiene encomendadas. No será necesaria la experiencia previa en funciones de la misma naturaleza. El dominio de idiomas diferentes al nativo será altamente valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.

Las competencias profesionales requeridas para este Grupo son: compromiso, comunicación, eficiencia, innovación... así como conocimientos de la función a desempeñar.

**Definición:**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo llevan a cabo actividades de poca complejidad dentro de su ámbito de actuación que requieren de una especialización, normalmente enmarcada dentro de las funciones de gestión de proyectos, programas o servicios profesionales bajo supervisión.

Utilizan los procedimientos establecidos para resolver problemas rutinarios o estándar.

Reciben instrucciones, directrices y orientación de puestos senior de más nivel.

Identifican problemas comunes o repetitivos y proponen soluciones basadas en procedimientos o sistemas conocidos, o bien tiene cerca una persona con más nivel de experiencia que puede indicarles cómo continuar ante situaciones inusuales.

Deben ser personas rigurosas en el cumplimiento de los estándares de calidad fijados y acordados previamente.

**Profesional II.**

Personas con Titulación superior con experiencia o asimilados.

**Conocimientos/requisitos:**

Requiere una Titulación Oficial tras superar un Grado Universitario o equivalente y/o los conocimientos y experiencias que demuestren ser adecuados para el desempeño de las responsabilidades que dicho Grupo tiene encomendadas. El dominio de idiomas diferentes al nativo será altamente valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.

Las competencias profesionales requeridas para este Grupo son: compromiso, comunicación, eficiencia, innovación... así como conocimientos amplios y experiencia en la función a desempeñar.

Definición:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo pueden llevar a cabo actividades habitualmente sencillas dentro de su ámbito de actuación y que requieren de una especialización normalmente enmarcada dentro de las funciones de gestión de proyectos, programas o servicios profesionales bajo supervisión.

Tiene experiencia laboral que incluye conceptos y procedimientos básicos.

Utiliza los procedimientos establecidos para resolver problemas rutinarios o estándar.

Pueden mantener relaciones con interlocutores externos como proveedores y/o servicios, así como necesitar de habilidad para relacionarse con otros equipos y áreas para asegurar la consecución de objetivos.

Ejecutan las tareas con eficiencia asegurando así el cumplimiento de objetivos y prioridades.

Experto/a I.

Conocimientos/requisitos:

Requiere una Titulación Oficial tras superar un Grado Universitario o equivalente y/o los conocimientos prácticos y experiencias que demuestren ser adecuados para el desempeño de las responsabilidades que dicho Grupo tiene encomendadas. El dominio de idiomas diferentes al nativo será altamente valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.

Las competencias profesionales requeridas para este puesto son: compromiso, comunicación, eficiencia, innovación, influencia... así como conocimientos específicos de la función a desempeñar.

Definición:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo pueden llevar a cabo actividades más complejas dentro de su ámbito de actuación y que requieren de una especialización normalmente enmarcada dentro de las funciones de gestión de proyectos, programas o servicios profesionales bajo una supervisión moderada.

Tienen experiencia y conocimientos prácticos de los conceptos y procedimientos dentro de su ámbito de actuación.

Utilizan directrices o políticas definidas para analizar y solucionar problemas, e identificar riesgos.

Pueden formar a los nuevos miembros del equipo de trabajo.

Pueden mantener relaciones con interlocutores externos como proveedores y/o servicios, así como poner en práctica la capacidad de influencia para relacionarse con otros equipos y áreas que aseguren la consecución de objetivos en los programas, proyectos y/o servicios profesionales.

Ejecutan las tareas con eficiencia asegurando así el cumplimiento de objetivos y prioridades, identificando retrasos en los tiempos de ejecución y adecuando los esfuerzos a las necesidades del programa, proyecto o servicio.

Experto/a II.

Conocimientos/requisitos:

Requiere una Titulación Oficial tras superar un Grado Universitario o equivalente y/o los conocimientos prácticos y experiencias que demuestren ser adecuados para el desempeño de las responsabilidades que dicho Grupo tiene encomendadas. El dominio de idiomas diferentes al nativo será altamente valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.



Las competencias profesionales requeridas para este puesto son: compromiso, comunicación, eficiencia, innovación, liderazgo de proyectos, influencia... así como conocimientos amplios de la función a desempeñar.

Definición:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo llevan a cabo con autonomía tareas y actividades heterogéneas de mayor complejidad que en el Grupo anterior, enmarcadas dentro de la función de gestión de proyectos, programas o servicios profesionales. Pueden además gestionar de inicio a fin proyectos o programas de poco impacto.

Tienen un profundo conocimiento de su propia disciplina y un conocimiento general de disciplinas relacionadas (amplitud).

Trabaja con directrices mínimas resolviendo problemas complejos, aportando nuevas perspectivas utilizando soluciones existentes.

Pueden participar en proyectos o fases de un proyecto más amplio en donde su especialización es fundamental para la consecución de los objetivos en curso.

Asesoran y apoyan a las diferentes áreas internas con las que se relacionan en los temas de su competencia.

Pueden ser referente para colegas con menos experiencia.

Contribuyen a la mejora de los procesos, ejecutando las tareas con eficiencia definiendo prioridades y gestionando los tiempos necesarios para cumplir con las necesidades del proyecto, programa o servicio.

Pueden coordinar las tareas del Grupo profesional y niveles anteriores.

Líder de conocimiento.

Conocimientos/requisitos:

Requiere una Titulación Oficial tras superar un Grado Universitario o equivalente, además de haber realizado estudios de postgrado que garanticen la especialización en una o varias disciplinas relacionadas con la naturaleza de la actividad a desempeñar, y/o los conocimientos prácticos y experiencias que se asimilen a haber realizado un posible postgrado, y que demuestren ser adecuados para el desempeño de las responsabilidades que dicho Grupo tiene encomendadas. El dominio de idiomas diferentes al nativo será altamente valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.

Las competencias profesionales requeridas para este puesto son: Compromiso, comunicación, eficiencia, innovación, capacidad de liderazgo de proyectos, influencia, liderazgo y visión estratégica, presentaciones en público, así como amplios conocimientos necesario para el desempeño de la función.

Definición:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo llevan a cabo con autonomía tareas y actividades heterogéneas de mayor complejidad que en el Grupo anterior y que requieren un alto grado de especialización en una o varias disciplinas de conocimiento, enmarcadas dentro de la función de gestión de proyectos, programas o servicios profesionales.

Pueden liderar proyectos o programas en los que su área/s de conocimiento sea clave para la consecución exitosa de los objetivos marcados.

Resuelven problemas complejos que requieren alto grado de especialización.

Asesoran y apoyan a las diferentes áreas internas y externas con las que se relacionan en los temas de su competencia.

Pueden participar como asesor en su materia de experiencia en la definición estratégica del área.

Pueden liderar equipos o recursos necesarios para la consecución de proyectos o programas con un alto nivel de especialización tanto a nivel nacional como internacional.



Son reconocidos como referentes y asesores dentro y fuera de la organización al menos en un área de especialización de alto impacto.

Participa en foros internos y/o externos como representante de la entidad en su disciplina de conocimiento.

Jefe/a.

Conocimientos/requisitos:

Requiere una Titulación Oficial tras superar un Grado Universitario o equivalente y/o los conocimientos prácticos y experiencias que demuestren ser adecuados para el desempeño de las responsabilidades que dicho Grupo tiene encomendadas. El dominio de idiomas diferentes al nativo será altamente valorable para el desempeño de las funciones de este Grupo.

Las competencias profesionales requeridas para este Grupo son: compromiso, comunicación, eficiencia, innovación, capacidad de liderazgo de proyectos, influencia, liderazgo y visión estratégica, capacidad de liderazgo de equipos y personas, capacidad de comunicación en público, presentaciones en público, así como conocimientos amplios de la función a desempeñar.

Definición:

Integran este grupo las personas que tienen reportes a cargo, tanto a nivel organizativo como en el desempeño de las funciones relacionadas con la gestión de personas. Así mismo, poseen capacidad para liderar varios proyectos, programas, servicios o centros de trabajo con eficiencia y autonomía.

Establecen los objetivos de rendimiento, participan en las revisiones de desempeño y recomienda acciones en materia de compensación.

Tienen responsabilidad sobre el rendimiento y funcionamiento del equipo a cargo.

Coordinan las tareas a desempeñar por el equipo a cargo teniendo en cuenta las prioridades y se responsabilizan de su consecución y seguimiento.

Lideran y dan apoyo a sus equipos promoviendo su motivación y formación continua.

Resuelven problemas complejos; poseen una amplia perspectiva para identificar soluciones innovadoras. Interpreta las necesidades internas o externas de la organización y recomienda las mejores prácticas para la consecución de los objetivos de los proyectos, programas o servicios en los que están involucrados.

Generan y presentan propuestas acerca de nuevos proyectos, programas y servicios tanto de ámbito nacional como internacional.

Programan, planifican y determinan los recursos y las acciones necesarias para llevar a cabo estos proyectos, programas y servicios propuestos.

Pueden participar en la definición estratégica del área.

Puede participar en foros internos y/o externos como representante de la entidad.

2. La adscripción de los actuales puestos a los distintos Grupos Profesionales será tratada, antes del 31 de diciembre de 2023, en la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia regulada en el artículo 8 del presente convenio colectivo, que será informada y consultada sobre la transposición de las posiciones actuales al nuevo sistema de clasificación profesional realizado por Fundación. Finalizado este trámite, los cambios se harán efectivos en los sistemas de gestión de Recursos Humanos de Fundación.

3. Durante el mes siguiente a la implantación de las nuevas adscripciones, las personas trabajadoras que así lo soliciten, podrán expresar su conformidad a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, que se reunirá explícitamente para analizar y en su caso proponer, aquellos cambios que resulten oportunos.

## CAPÍTULO IV

**Formación**Artículo 15. *Principios generales.*

1. La representación de Fundación y la representación social consideran que la formación en capacidades tecnológicas es una palanca estratégica indispensable para poder afrontar los retos derivados de la revolución digital actual; en este sentido, Fundación pone a disposición de las personas trabajadoras: (i) planes de *upskilling*, entendidos como acciones formativas para mejorar las habilidades de las personas trabajadoras en su rol actual y/o (ii) planes de *reskilling*, entendidos como acciones formativas que les permitan desempeñar un puesto diferente.

2. En este contexto se resalta el deber de la representación de Fundación y de las personas responsables de las distintas unidades organizativas que la integran, de velar de forma constante por las necesidades formativas de las personas trabajadoras y apoyarlas a la hora de la elaboración proactiva de su plan de formación y desarrollo

3. Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de aplicación del presente convenio tendrán, por su parte, la obligación de alcanzar el máximo aprovechamiento en cuantas acciones formativas participe en su plan de formación.

4. La representación social podrá hacer llegar a Fundación propuestas en materia de formación.

Artículo 16. *Formación obligatoria.*

1. Cada persona trabajadora puede, dentro de la oferta formativa facilitada en cada momento, configurar su plan de formación adaptado a sus necesidades y las de su área.

No obstante, lo anterior, existen actividades formativas que, ya sea por requerimiento de la legislación aplicable, por los compromisos adquiridos o por decisión de Fundación, tienen carácter obligatorio o requerido.

Por lo tanto, las personas trabajadoras tienen la obligación de realizar y prestar, con el máximo nivel de aprovechamiento, dentro de la jornada laboral y en las metodologías *online* o presenciales, según proceda, cuantas actividades formativas de carácter obligatorio constituyan su plan de formación y en el desarrollo de las mismas.

2. Todas las personas trabajadoras están obligadas a realizar, necesariamente, las formaciones que les hayan sido asignadas y estén identificadas como obligatorias o requeridas.

Las formaciones de carácter obligatorio o requerido podrán ir destinadas a la totalidad de las personas trabajadoras o únicamente a colectivos o áreas específicas previamente identificados.

3. En el supuesto de que las personas trabajadoras no realicen la formación obligatoria o requerida que les haya sido asignada, ello será susceptible de sanción disciplinaria conforme lo estipulado en el régimen sancionador del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO V

**Tiempo de trabajo**Artículo 17. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo en Fundación Telefónica se rige por los principios de flexibilidad, responsabilidad, coordinación y confianza, estableciéndose una jornada laboral de 37 horas y media semanales que se desarrollará bajo la modalidad de jornada de mañana y tarde con un descanso no inferior a una hora para la comida, de acuerdo con las necesidades de las actividades desempeñadas. Dada la naturaleza de la actividad de Fundación y las actividades desarrolladas en determinados proyectos,

existe la posibilidad de trabajar en sábados, domingos y festivos con carácter programado.

A efectos de promover una mayor flexibilidad para la aplicación de nuevas formas de trabajo, esta jornada semanal se podrá organizar con la persona responsable de cada área de forma que permita adaptar las jornadas y horarios de trabajo a los requerimientos específicos de Fundación Telefónica y/o a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras. Además, con este mismo objetivo, desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive, se promoverá la jornada continuada, manteniendo el cómputo semanal de 37 horas y media, siempre que lo permitan los requerimientos de los proyectos o programas en los que la persona trabajadora este involucrada.

2. Con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante las fiestas navideñas, las personas trabajadoras disfrutarán de un día libre, a elegir entre el día 24 y el 31 de diciembre, y durante el otro día podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto, siempre que sus funciones lo permitan. Para el caso en el que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo, aquéllos no podrán trasladarse a otro día hábil.

#### Artículo 18. *Horario.*

El horario a desarrollar, dadas las actividades realizadas en Fundación Telefónica, dependerá en cada momento de las necesidades de los distintos programas y proyectos, estableciéndose como referencia general un horario flexible a distribuir de la siguiente forma: entrada entre las 8:00 y las 11:00 horas y salida entre las 17:00 y las 21:00 horas, con un descanso no inferior a una hora para la comida. En aquellas áreas, en las que por la necesidad del negocio sea viable, se favorecerá la finalización de la jornada de los viernes entre las 14.30 y las 15.30 de cara a facilitar la conciliación.

#### Artículo 19. *Trabajos programados en fines de semana, festivos y/o en horario nocturno.*

1. Son trabajos programados con anterioridad por requerimientos puntuales de negocio, que se realizan fines de semana, festivos y/o en horario nocturno, previa instrucción por escrito de la persona superior jerárquica. Estos trabajos tienen un inicio y un fin determinado de antemano.

2. La compensación en descanso para los trabajos programados realizados en fines de semana, festivos y/o en horario nocturno (de 22:00 a 6:00 horas) se hará en una proporción de 2 horas de descanso por cada hora de trabajo efectivo.

Se creará una bolsa de horas, que la persona trabajadora podrá disfrutar, previo acuerdo con la persona superior jerárquica, necesariamente dentro de los cuatro meses siguientes desde su realización.

3. Para la realización de los trabajos programados se destinará, siempre que sea posible, a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. En caso de que ninguna persona trabajadora se ofrezca para realizarlos y dentro del poder de dirección y organización del trabajo, en atención a las características del trabajo a realizar, la persona superior jerárquica designará a aquel que considere que reúne las condiciones más adecuadas para su realización.

Con carácter general, la realización de los trabajos programados por las personas trabajadoras tendrá carácter rotativo.

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de 26 días laborables, que se disfrutarán de lunes a viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de cada área y procurando disfrutar el mayor número de días entre los meses de julio y agosto.

Como norma general, no se disfrutarán más de 30 días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con la persona responsable.

3. Las vacaciones no serán, en ningún caso, sustituibles por compensación monetaria alguna, excepto en caso de extinción de la relación laboral.

4. El devengo de las vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hayan devengado, en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo.

En aquellos casos en que, por causas justificadas (necesidades de las actividades desempeñadas u otras) no se pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural en que se hayan devengado, se acordará con la persona responsable inmediata la fecha de disfrute, que ha de ser a la mayor brevedad posible y siempre antes del día 31 de enero del año siguiente al de su devengo.

Fuera de los casos expresamente autorizados, y aquellos en los que legalmente proceda, los días no consumidos de vacaciones se extinguirán el día 31 de enero del año siguiente en el que hayan sido devengadas.

5. Las distintas áreas tendrán plena autonomía a la hora de confeccionar los calendarios de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades de los proyectos y/o actividades desempeñadas y los recursos disponibles. Igualmente se procurará, en la medida de lo posible, tener en cuenta circunstancias personales, tales como tener hijos en edad escolar o cargas familiares, sin que esto suponga ningún derecho.

#### Artículo 21. *Adaptación de jornada.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de Fundación.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Fundación, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, Fundación, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, Fundación sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora.

## Artículo 22. *Reducción de jornada.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo, hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo, hija o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

2. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en Fundación. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de

prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

3. En relación con la concreción horaria asociada a las reducciones de jornada reguladas en los apartados anteriores, la persona trabajadora solicitante tendrá dos posibilidades:

a) Realizar una jornada continuada: el horario de entrada será el regulado en el presente convenio colectivo, realizándose la jornada de forma continuada y finalizando en función de las horas de trabajo a realizar por día según el porcentaje de reducción solicitado.

b) Realizar una jornada partida: en este caso la persona trabajadora tendrá necesariamente el período de descanso para la comida no inferior a una hora. La finalización de la jornada no podrá ser, en ningún caso, antes de las 17:00 horas, ajustando la hora de entrada en función del número de horas a trabajar según el porcentaje de reducción solicitado.

Excepcionalmente, se podrán establecer otras condiciones sobre concreción horaria, siempre y cuando medie acuerdo entre la persona trabajadora y su persona responsable.

4. En todos los casos, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días al Área de Recursos Humanos, mediante la entrega de una solicitud por escrito en la que se indique: la fecha de inicio de la reducción, la fecha de finalización de la reducción, el porcentaje de reducción solicitado y la concreción horaria a realizar.

5. Se mantendrán en vigor las reducciones de jornadas y concreciones horarias formalizadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación de las mismas.

## CAPÍTULO VI

### Permisos y excedencias

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar, previo aviso y justificación, de los siguientes permisos retribuidos:

a) Asuntos propios. Para resolver asuntos propios, se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de dos días al año.

b) Matrimonio de persona trabajadora. Tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos. Si la ceremonia coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del día laborable siguiente. Este permiso también será aplicable a las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja

c) Matrimonio de familiares. Se concede un permiso de un día laborable, correspondiente, en todo caso, con el día de celebración de la ceremonia. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a una localidad distante más de 100 kilómetros de su residencia, el permiso será de dos días (coincidiendo en todo caso uno de ellos con el día de la ceremonia). Los familiares a los que se refiere este permiso son los incluidos en primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad y también será aplicable a las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho acreditada



mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja o pareja con hijos en común que acredite la convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal o de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se concede un permiso de cinco días laborables.

En estos supuestos, el permiso podrá disfrutarse independientemente de la fecha de inicio del hecho causante, siempre y cuando dicho disfrute se haga en días consecutivos y coincida con la duración del hecho causante.

e) Fallecimiento de cónyuge y/o hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de diez días naturales. En el caso del cónyuge se entiende incluida la pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

f) Fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, distintos de cónyuge, pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja e hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de cuatro días laborables. Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 100 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora, el permiso será de cinco días laborables.

g) Traslado del domicilio habitual. Se concede un permiso de duración de dos días naturales.

h) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se concederá el permiso por el tiempo que establezcan las disposiciones legales que le sean de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, Fundación podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se concederá el permiso por el tiempo que establezcan las disposiciones legales que le sean de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

j) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Se concederá el permiso por el tiempo indispensable.

k) Realización de exámenes finales para la obtención de un Título Académico o Profesional Oficial siempre que se cursen con regularidad estudios para la obtención de dicho Título Académico o Profesional Oficial y realización de exámenes para títulos o masters no oficiales relacionados con el trabajo desempeñado. Si el examen terminara antes de las 14.30 horas, se concede el permiso por toda la mañana y si el examen terminará más tarde de las 14.30 horas, el permiso se concede por todo el día laborable, previa justificación en ambos casos.

l) Consultas médicas de la persona trabajadora. Se concederá el permiso por el tiempo estrictamente necesario para acudir a la consulta del médico, privado o de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia de la persona trabajadora.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa,

deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

n) Donación de sangre. Se concederá permiso por el tiempo estrictamente necesario para donar sangre.

ñ) Voluntariado corporativo. La persona trabajadora voluntaria en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral. No obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, se concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada al año) o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo, únicamente para la participación en aquellas acciones de voluntariado corporativo (es decir, aquellos programas gestionados y organizados desde Fundación Telefónica). A estos efectos no se computará dentro de las 15 horas las actividades desarrolladas por las personas voluntarias el Día Internacional del Voluntariado de Telefónica.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que sean designadas como voluntarias líderes o coordinadores disfrutarán de 5 horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea.

o) Permiso formación. Las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en Fundación tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de Fundación, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa de Fundación o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir Fundación a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. En defecto de lo previsto en este convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y Fundación.

p) Concurrencia a pruebas de selección convocadas en Fundación. Se concede permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a las mismas y, en caso de que de fuera necesario que la persona trabajadora realizase un desplazamiento para concurrir a las pruebas, los gastos de dicho desplazamiento serán abonados por Fundación, previa presentación de su justificación.

Si durante el disfrute de un permiso de los enunciados anteriormente se produjera una causa que justificara otra licencia, desde ese momento podrá iniciarse el permiso correspondiente a la nueva causa, si la persona trabajadora así lo pidiera, dando por finalizado el permiso anterior.

Los permisos serán solicitados a la persona responsable del área adscripción de la persona trabajadora, que los concederá y comunicará al departamento de Recursos Humanos.

La solicitud de permiso deberá formularse con la antelación prudencial máxima que en cada caso permitan las circunstancias. En los supuestos de matrimonio de la persona trabajadora, la solicitud deberá producirse con una antelación de siete días laborables.

2. Las personas trabajadoras están obligadas a justificar el motivo del permiso solicitado, si así se les requiere por parte de Fundación, excepto en el caso del permiso regulado en el apartado 1.a) del presente artículo.

#### Artículo 24. *Permisos no retribuidos.*

##### 1. Permisos de hasta un mes.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad reconocida en Fundación Telefónica de al menos un año podrán solicitar permiso no retribuido por un

periodo máximo de hasta un mes de duración, una vez al año. Cuando la persona trabajadora no cuente con la antigüedad de un año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves. Con carácter general, este permiso no puede ser acumulado al período de vacaciones anuales, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable.

Para la solicitud de este permiso no será necesario que la persona trabajadora justifique la causa del mismo. En caso de denegación, será necesario justificar el motivo.

Los días de permiso no retribuido computan a efectos de antigüedad y generan derecho a vacaciones.

2. Permisos superiores a un mes y hasta un máximo de seis meses.

Podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo de uno a seis meses las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad reconocida en Fundación Telefónica, de al menos, un año. El período mínimo para solicitar será de un mes, pudiendo ampliar sucesivamente la solicitud hasta un máximo de seis, pero siempre de forma ininterrumpida.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, a contar desde que finalice el período ininterrumpido solicitado, haya agotado o no el máximo de seis meses., Por tanto, el cómputo del plazo se iniciará con la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto tras la finalización del permiso.

Sin embargo, podrán solicitar el permiso, aun cuando no reúnan las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, las personas trabajadoras que precisen cuidar al cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.

3. Los permisos no retribuidos serán solicitados al área de la persona trabajadora, quien lo comunicará al área de Recursos Humanos para su posterior análisis y concesión, en su caso, con una antelación mínima de 15 días o, en su defecto, con la mayor brevedad posible, en función de las circunstancias que lo motiven.

4. Las personas trabajadoras podrán solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de la finalización del permiso si bien deberán preavisar a su área de adscripción y al área de Recursos Humanos con una antelación de, al menos, 15 días.

El permiso implica la suspensión de la relación laboral durante dicho periodo. No obstante, el trabajador a quien se le conceda este permiso tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Si durante el permiso no retribuido la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas Fundación Telefónica, de su fundador (Telefónica S.A.) y/o de cualquier entidad de su grupo consolidado, ésta perderá la reserva de su puesto de trabajo. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de Fundación Telefónica.

Artículo 25. *Permiso por cuidado de lactante.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá optar por sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables por cada hijo o hija, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión por nacimiento y sin solución de continuidad.

3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro

progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma entidad ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. Tanto el disfrute efectivo del permiso de lactancia, como su acumulación, deberá solicitarse por escrito al Área de Recursos Humanos, con quince días de antelación al inicio de su disfrute.

#### Artículo 26. *Excedencias.*

##### 1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en Fundación de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en Fundación.

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas Fundación Telefónica, de su fundador (Telefónica S.A.) y/o de cualquier entidad de su grupo consolidado, ésta perderá su derecho preferente al reingreso. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de Fundación Telefónica.

En el supuesto de que se produzca el reingreso, el periodo de tiempo en excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad.

##### 2. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso Fundación ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a

cuya participación deberá ser convocada por Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La excedencia podrá interrumpirse a petición del interesado antes de finalizar el plazo solicitado, debiendo notificarlo a la Fundación con una antelación mínima de un mes.

Si durante el periodo de excedencia la persona trabajadora quisiera realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por Fundación Telefónica, de su fundador (Telefónica S.A.) y/o de cualquier entidad de su grupo consolidado, deberá notificarlo y acreditarlo fehacientemente a la Fundación.

La Fundación deberá autorizar la realización de dicha actividad y, en caso de denegación, justificar motivadamente la misma.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 27. *Salario mínimo.*

Conforme a la clasificación profesional acordada en el capítulo III, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan los siguientes salarios brutos anuales mínimos para cada uno de los grupos y niveles profesionales:

Grupo Profesional	Nivel	Salario mínimo - Euros
Jefe/a.	J	40.000,00
Líder de Conocimiento.	L	40.000,00
Experto/a II.	E2	35.000,00
Experto/a I.	E1	30.000,00
Profesional II.	P2	25.000,00
Profesional I.	P1	22.000,00
Personal Administrativo.	A2	18.850,00
Auxiliar de Servicio.	A1	17.000,00

#### Artículo 28. *Anticipos y préstamos.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar anticipos sobre su salario, así como préstamos, de conformidad con las condiciones que se regulan en el presente artículo.

2. Anticipos.

a) Anticipo sobre haberes mensuales.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo de la nómina mensual, cuya cuantía no podrá exceder la cantidad devengada en el momento de la petición, que será reintegrada a Fundación en la nómina correspondiente a dicho mes.

b) Anticipo sobre pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo de la paga extraordinaria que corresponda, cuya cuantía no podrá exceder la cantidad devengada en el momento de la petición, que será reintegrada a Fundación en la nómina correspondiente a dicha paga extraordinaria.

3. Préstamo de una a tres mensualidades.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar un préstamo por el importe de una, dos o tres mensualidades del salario fijo mensual que tengan asignado. Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya cancelado el anterior.

Los préstamos no devengarán interés alguno, siendo a cargo de la persona trabajadora la imputación fiscal del mismo, teniendo la consideración de retribución en especie.

El préstamo concedido se descontará en un plazo máximo de 24 mensualidades, a contar desde el mes siguiente a la concesión. El reintegro del préstamo se llevará a cabo deduciendo de cada mensualidad ordinaria el resultado de dividir el importe total del préstamo concedido, entre el número de meses en que se ha de devolver.

Las personas trabajadoras podrán cancelar el préstamo con antelación, siempre que se cancele en su totalidad.

Los préstamos se concederán por orden de presentación de la petición, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria que para tales préstamos haya previsto Fundación en cada momento.

4. Los anticipos y préstamos serán solicitados al área de Recursos Humanos de Fundación.

5. El reintegro de la totalidad de los anticipos y/o del préstamo concedido será condición indispensable para la concesión de excedencias y de permisos de duración superior a un mes.

6. En caso de suspensión o resolución del contrato de trabajo por cualquier causa, tanto los préstamos como los anticipos pendientes de reintegro, serán exigibles en su integridad en ese momento, quedando Fundación habilitada para deducir la cuantía pendiente de la liquidación legal de haberes, así como de la indemnización que pudiera ser debida como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29. *Revisión salarial de los años 2023 y 2024.*

1. El incremento salarial para el año 2023 será del 4 % sobre el salario base anual de 2022, en los términos en que éste se encuentra definido en el apartado 5 de este artículo. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2023, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo.

2. El incremento salarial para el año 2024 será del 2,5 % sobre el salario base anual de 2023. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2024, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo.

3. En adición a lo anterior, con el objetivo de garantizar la equidad interna y externa, el ajuste de posiciones y/o la retención de talento, Fundación podrá disponer de un



incremento adicional del 0,5% para los años 2023 y 2024 sobre los salarios base anuales de 2022 y 2023, a efectos de llevar a cabo una gestión diferencial. Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, Fundación respetará, en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

4. En el supuesto de que la suma del IPC del año 2023 y el IPC del año 2024, a fecha 31 de diciembre de cada año, sea superior al 7,5 %, Fundación Telefónica procederá a aplicar hasta un máximo de un 1 % de incremento adicional consolidable sobre la retribución fija de 2024. Dicho incremento se producirá de forma proporcional, conforme a la siguiente tabla:

Sumatorio del IPC 2023 y 2024 (%)	Incremento (%)
7,6	0,1
7,7	0,2
7,8	0,3
7,9	0,4
8	0,5
8,1	0,6
8,2	0,7
8,3	0,8
8,4	0,9
8,5 o superior	1

El anterior incremento adicional resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2025, si procede, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo y estén de alta a fecha de 1 de enero de 2025. Este incremento salarial será independiente de la revisión salarial que, en su caso, se realice en el año 2025.

5. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por Salario Base el constituido por aquellos conceptos salariales (no extra-salariales o compensatorios de gastos) de carácter fijo percibidos por las personas trabajadoras.

6. Los incrementos aquí establecidos se añadirán, en todo caso, a los salarios base de las personas trabajadoras en los años 2023 y 2024 e incrementarán la retribución real percibida por ellas, sin que puedan ser compensados ni absorbidos con cargo a cualesquiera otros conceptos que vengan percibiendo en los respectivos años.

## CAPÍTULO VIII

### Previsión social complementaria, otras prestaciones y beneficios sociales

Artículo 30. *Prestaciones por enfermedad, nacimiento y cuidado de un menor.*

1. Con carácter general, Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social legalmente establecidas para las situaciones de incapacidad temporal (tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales) y por nacimiento y cuidado de menor, hasta el 100% de la retribución fija que hubiese percibido la persona trabajadora en el último mes.

2. La percepción del complemento finalizará, en todo caso, cuando se extinga, por el motivo que fuere, la relación laboral de la persona trabajadora.

3. Fundación podrá verificar el estado de salud de las personas trabajadoras, a estos efectos, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de las personas trabajadoras a dichos reconocimientos, así como al seguimiento de las prescripciones médicas en orden al más pronto restablecimiento de su salud, determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que Fundación satisface.

#### Artículo 31. *Plan de Pensiones.*

1. El «Plan de Pensiones de Empleados de Fundación Telefónica» ([www.fonditel.es](http://www.fonditel.es)) se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario y complementario de la Seguridad Social, siendo a razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y los partícipes.

2. De acuerdo con las condiciones reflejadas en el «Reglamento del Plan de Pensiones de Empleados de Fundación Telefónica», las aportaciones obligatorias del promotor y los partícipes son respectivamente el 4,51% y el 2,2% de la retribución fija vigente de cada uno de los partícipes.

3. El promotor del «Plan de Pensiones de Fundación Telefónica» es Fundación Telefónica y los partícipes del Plan son las personas trabajadoras de Fundación Telefónica que tengan la consideración de trabajadores/as fijos y se adhieran en las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

#### Artículo 32. *Seguro colectivo.*

Fundación Telefónica tiene contratada una póliza de grupo de carácter colectivo, que cubre los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial por accidente de las personas trabajadoras.

El capital asegurado para cada uno de estos riesgos es el importe equivalente a cuatro veces la retribución fija anual correspondiente a cada persona trabajadora, en los casos en que el fallecimiento o la incapacidad absoluta para todo trabajo sean consecuencia de enfermedad común y el doble de esta cantidad en los supuestos en que la incapacidad absoluta para todo trabajo o el fallecimiento sean consecuencia de accidente laboral.

En caso de que el asegurado resulte afectado por una incapacidad permanente parcial causada por accidente, éste percibirá la parte proporcional del capital que resulte de aplicar el porcentaje de incapacidad que corresponda.

#### Artículo 33. *Póliza de Salud.*

Fundación Telefónica tiene concertada, a su cargo, una póliza de salud para la persona trabajadora y su unidad familiar.

Desde la firma del presente convenio colectivo, se entenderá que la unidad familiar a la que la póliza de salud da cobertura será la constituida por la persona trabajadora, su cónyuge o pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja y los hijos de la persona trabajadora hasta los 25 años de edad (incluyéndose en su integridad el año natural en el que los hijos cumplen dicha edad).

#### Artículo 34. *Tarjeta o ticket restaurante.*

1. A partir del día 1 de junio de 2023, todas las personas trabajadoras percibirán una compensación en forma de tarjeta o ticket restaurante, por valor de 10 euros por cada día laborable de trabajo efectivo.

A partir del día 1 de enero de 2024, todas las personas trabajadoras percibirán una compensación en forma de tarjeta o ticket restaurante, por valor de 11 euros por cada día laborable de trabajo efectivo.

2. Las personas trabajadoras no tendrán derecho a la tarjeta o ticket restaurante durante aquellos días en que no se presten servicios efectivos, tales como periodos de incapacidad temporal, licencias, permisos, vacaciones y suspensiones de contrato.

#### Artículo 35. *ATAM.*

1. Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo podrán adherirse a la Asociación Telefónica de Ayuda a Minusválido ([www.atam.es](http://www.atam.es)).

2. Las aportaciones mensuales establecidas consistirán en un porcentaje de la retribución fija de la persona trabajadora, a cargo de Fundación y en otro porcentaje de la retribución fija, a cargo de la persona trabajadora, en el caso de que voluntariamente ésta así lo decida y lo comunique por escrito al área de Recursos Humanos.

#### Artículo 36. *Oferta Movistar para personas trabajadoras.*

Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo podrán disfrutar de la oferta Movistar para personas trabajadoras que se encuentre vigente en cada momento.

#### Artículo 37. *Otros beneficios sociales.*

Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo disfrutarán de aquellos otros beneficios sociales existentes y que no se encuentren regulados en el presente Capítulo, conforme a los términos y condiciones recogidos en su normativa/política vigente en cada momento y sin que el presente convenio colectivo suponga afectación de ningún tipo a los mismos.

## CAPÍTULO IX

### **Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medio ambiente**

#### Artículo 38. *Prevención de riesgos laborales.*

Fundación velará por la aplicación de las disposiciones legales vigentes relativas a seguridad, salud y bienestar en el trabajo y exigirá a todas las personas trabajadoras que presten servicios en sus instalaciones, el cumplimiento de las citadas obligaciones.

Por su parte, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad, salud y bienestar en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

#### Artículo 39. *Medio ambiente y movilidad sostenible.*

En Fundación Telefónica, no nos limitamos a la mera observancia de la Ley, sino que tenemos, además, un compromiso de actuar en línea con los estándares éticos más exigentes, lo que nos lleva a adoptar políticas y normas internas que se anticipan, muchas veces, a los requerimientos legales.

Así, nuestros Principios de Actuación consagran el compromiso de Fundación Telefónica con el medioambiente, cuya protección es esencial para el desarrollo sostenible.

En Fundación Telefónica trabajamos para minimizar nuestro impacto negativo en el medioambiente y, a la vez, maximizar el impacto positivo derivado de la digitalización. Impulsamos el reciclaje de equipos eléctricos y electrónicos. Adoptamos los procesos de

compra del grupo Telefónica, que incorporan estándares medioambientales, con el objetivo de involucrar a nuestros proveedores en la reducción de la huella ambiental de toda la cadena de valor. Promovemos que nuestros empleados y proveedores tengan un comportamiento medioambiental responsable.

La definición de una estrategia de sostenibilidad ambiental a medio plazo, con un sistema de gestión que cuente con la participación de la representación de las personas trabajadoras así como un plan de movilidad a sus centros de trabajo, que redunde en la calidad de vida de las personas trabajadoras, la mejora de la calidad del aire en las ciudades y la disminución de los accidentes *in itinere* asociados a uso de los vehículos particulares, deben ocupar foco en un mundo que exige acciones concretas, tal y como requerirá la futura Ley de Movilidad Sostenible.

Los firmantes del presente convenio colectivo son conscientes del valor que tiene la negociación colectiva, razón por la cual consideran que se remitirá a la Comisión Permanente de Negociación la negociación de aquellas medidas que, por mandato legal, se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 40. *Procedimiento sancionador.*

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas de acuerdo con la tipificación de las faltas que se establece en el presente convenio colectivo, las cuales se dividen en leves, graves o muy graves.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

2. La facultad de Fundación para sancionar prescribirá; para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que Fundación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

4. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 45 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La sanción deberá ser notificada por escrito a la persona trabajadora, haciendo figurar los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Cuando la persona trabajadora fuera representante legal de las personas trabajadoras o delegado sindical, antes de la imposición de una sanción muy grave, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que pertenezca.

Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y a Fundación le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Fundación informará a la representación legal de las personas trabajadoras de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

## Artículo 41. *Tipos de faltas.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasifican atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en: leves, graves y muy graves.

### a) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.
2. Una falta de asistencia al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. La falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena manera de los servicios.
7. La embriaguez y toxicomanía ocasionales.
8. No realizar, sin causa justificada, las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto
9. La falta de respeto o consideración a otras personas trabajadoras, cuando no implique grave ofensa a las mismas.

### b) Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo o no cumplimiento de la jornada laboral en un mes sin que exista cusa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
8. La reiteración en el incumplimiento de realizar las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto y tras haber recibido dos advertencias individualizadas y previas por parte de Fundación recordando la obligatoriedad de realizar la formación correspondiente.
9. El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en Fundación en cada momento. En el supuesto de que dicho incumplimiento ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la entidad, la infracción tendrá la consideración de falta muy grave.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.
11. Las agresiones a otras personas trabajadoras y las ofensas inferidas a las mimas durante el trabajo o por ocasión o motivos del mismo, siempre que no produzcan lesiones de importancia y no supongan grave ataque a la dignidad personal y humana
12. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de Fundación, cuando estos hayan sido producidos sin una intención deliberada y sin que se tenga la diligencia debida

c) Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo o no cumplimiento de la jornada laboral en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a Fundación o fuera de la misma, durante la vigencia de su relación con Fundación Telefónica. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación reiterada de enfermedad o accidente;
6. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, bienes, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios de Fundación Telefónica cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente
7. La utilización de los medios/herramientas o de cualquier otro elemento de titularidad de la Fundación para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca perjuicios a la misma.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal;
9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo,
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a Fundación Telefónica, si no media autorización de la misma;
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración al personal de jefatura, compañeros/as o subordinados/as;
12. Abandonar el trabajo de manera reiterada sin causa justificada,
13. La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal de la persona trabajadora o de otras personas.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. El acoso sexual y por razón de sexo, entendido como toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
16. El acoso laboral entendido como tal toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.
17. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de las personas trabajadoras a sus órdenes.
18. El uso ilícito o abusivo por parte de la persona trabajadora de dispositivos y medios digitales facilitados por Fundación para el desempeño de sus funciones, o que implique infracción de la normativa y políticas de uso vigentes en cada momento.
19. El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en Fundación en cada momento, cuando ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la entidad.
20. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.



Disposición adicional única. *Normativa supletoria.*

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, resultará de aplicación lo regulado en la Ley (especialmente lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores), lo estipulado en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, así como lo establecido en todas las políticas y demás normativa o condiciones aplicables en Fundación, o las que las sustituyan:

1. Plan de igualdad de Fundación de 2022.
2. Directrices sobre el registro diario de la jornada de trabajo en Fundación Telefónica de 2019.
3. Directrices reguladoras del derecho a la desconexión digital para las personas trabajadoras de Fundación Telefónica de 2019.
4. Reglamento sobre uso de Dispositivos y Medios Digitales de 2020.
5. Asimismo, Fundación Telefónica adoptará cualquier política o normativa, aprobada por Telefónica, SA, en la medida en que le resulte de aplicación.
6. Fundación Telefónica, en su compromiso de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad de sus empleados/as, dispone de un Protocolo de Actuación para situaciones de Acoso («Protocolo de Acoso»), de julio 2019, encaminado a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual o por razón de discriminación y a establecer el procedimiento de actuación aplicable ante potenciales situaciones de acoso.

A la vista de los últimos cambios legislativos, en particular, (i) la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; (ii) la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y; (iii) la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; Fundación Telefónica, partiendo del Protocolo de Acoso existente, adoptará, en sustitución de éste, dos Protocolos de Actuación específicos en situaciones: (i) de acoso laboral o moral y de discriminación y (ii) de acoso sexual o por razón de sexo, no más tarde del 1 de diciembre de 2023.