

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17340 *Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL.*

Visto el texto del Acta con el acuerdo de modificación del I Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (código de convenio núm. 90104422012023), que fue publicado en el BOE de 8 de noviembre de 2023, en el que se introduce un anexo I con el plan de medidas del colectivo LGTBI, y que ha sido suscrita con fecha 14 de julio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 acuerdo de modificación del citado 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, 19 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

ACTA DE ACUERDO

Acta de la Comisión Permanente de Negociación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL

En Madrid, a 14 de julio de 2025.

REUNIDOS

Por la parte empresarial, asisten las personas designadas para formar parte de la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech que seguidamente se relacionan:

- Yolanda Hernández García.
- Elena Granero Martínez.
- Victoria Granados Jiménez.
- Lourdes Vila Maravall.
- Alba Ruiz Carregal.

Por la parte social, y en su condición de miembros del Comité Intercentros, con la facultad para negociar el convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 37 del mismo:

- Jesús Moreno Dueñas.
- Óscar González López.
- Eduardo Simón de la Fuente Gallego.
- Santiago González-Aurioles Fernández.

MANIFIESTAN

I. Que el pasado 8 de noviembre de 2023 fue publicado en el BOE el Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL.

II. Que, a través el correspondiente período de negociación, las partes han acordado el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación del personal LGTBI, y la correspondiente modificación del convenio colectivo que se recoge en la presente acta.

III. Que tras el intercambio de propuestas y contrapropuestas y por unanimidad de los miembros de la comisión de negociación, se han alcanzado los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Acuerdo modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (código de convenio núm. 90104422012023).*

Las partes acuerdan la modificación del convenio colectivo para la inclusión en el mismo como anexo I, del plan de medidas colectivo LGTBI que se recoge a continuación:

«ANEXO I

Plan de medidas colectivo LGTBI

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Artículo 1. *Igualdad de trato, no discriminación y ambiente de trabajo libre de acoso.*

La representación empresarial y la representación social comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y el trato no discriminatorio de las personas trabajadoras.

Asimismo, se posicionan de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica discriminatoria y priorizan el dar cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, por razón de sexo y cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital.

Artículo 2. *Personas LGTBI.*

La representación empresarial y la representación social asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI. Por ello se comprometen a actuar contra

cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras LGTBI y a erradicar las posibles situaciones de discriminación, para asegurar que en el ámbito de la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

El compromiso con la igualdad de las personas trabajadoras en Telefónica, compartido por las representaciones empresarial y social, es firme, siendo éste un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos.

En concreto, en lo que al colectivo LGTBI concierne, Telefónica es pionera y firme precursora de la implantación de medidas, políticas y actuaciones para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, ya antes de los cambios normativos acaecidos, siendo la diversidad y la inclusión ejes clave en la cultura del Grupo mercantil.

Artículo 3. *Objetivos concretos en materia LGTBI.*

La representación empresarial y la representación social están de acuerdo en que los objetivos que persiguen en materia LGTBI son los siguientes:

- Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Todo ello a través de la implementación de un conjunto planificado de medidas y recursos que, junto con los recursos y políticas ya existentes, aspire a conseguir una adecuada gestión de la diversidad en Telefónica.

- Promover y garantizar la igualdad de trato, de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en 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 y desarrolladas 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 las empresas (el «Real Decreto LGTBI»), en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción y clasificación profesional y disfrute de derechos en general.

- Promover entornos laborales diversos, seguros e inclusivos y garantizar la formación, sensibilización y adaptación del lenguaje, para garantizar que la totalidad de la plantilla sea conocedora y dirija sus esfuerzos a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.

- Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en Telefónica.

- Impulsar el progreso en materia de igualdad de trato y respeto a la diversidad.

- Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

- Facilitar y poner a disposición de todas las personas trabajadoras los procedimientos de actuación existentes para dar cauce a las denuncias.

- Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa.

- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos de Telefónica cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de las personas LGTBI.

– Difundir, aplicar y facilitar, en el ámbito laboral, medidas de protección en los casos de violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Prevenir y, en su caso, actuar frente a cualquier situación de posible acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 4. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto LGTBI, la representación empresarial y la representación social han acordado la adopción de las siguientes medidas:

a) Acceso al empleo.

El objetivo de estas medidas es contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las medidas acordadas son las siguientes:

– Atender únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida en los procesos de selección, sin considerar aspectos de orientación sexual.

– Evitar preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad en las entrevistas de los procesos de selección.

– Utilizar lenguaje no discriminatorio, no sexista y neutro en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.

b) Clasificación y promoción profesional.

El objetivo de estas medidas es asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las medidas acordadas son las siguientes:

– Asegurar que los criterios para la clasificación profesional de las personas LGTBI se basan en elementos objetivos, como la cualificación y la capacidad.

– Asegurar que todas las personas trabajadoras tendrán las mismas oportunidades de promoción profesional, sin tener en cuenta su orientación sexual.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

El objetivo de estas medidas es integrar en el plan de formación de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Las medidas acordadas son las siguientes:

– Revisar el Plan de formación y los contenidos de los materiales formativos para evitar connotaciones que atenten contra la diversidad.

- Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones emitidas por la empresa.

- Incluir en el Plan de Formación, conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.

- Formar al equipo directivo y al departamento de Recursos Humanos en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

El objetivo de estas medidas es promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación para todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas LGTBI.

- Facilitar las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas LGTBI.

Para el supuesto de que alguna de las partes firmantes lo solicitase, se podrá evaluar el seguimiento y cumplimiento de las anteriores medidas acordadas en reunión expresamente convocada para tal fin entre empresa y Comité Intercentros.

e) Permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.

Todas las personas trabajadoras LGTBI tienen garantizado el acceso a los permisos, beneficios sociales y demás derechos previstos en el presente convenio colectivo.

Artículo 5. *Medios y recursos para la puesta en marcha de las medidas LGTBI.*

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, Telefónica dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente convenio colectivo a las personas designadas como responsables de su ejecución.

Artículo 6. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

La representación empresarial y la representación social acuerdan que el Protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación y el Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, ambos de fecha 10 de marzo de 2023 y a los que se refiere la disposición adicional única del convenio colectivo, también serán de aplicación en la defensa de las personas LGTBI ante situaciones de acoso, violencia y discriminación por razón de orientación, identidad sexual y expresión de género.

Artículo 7. *Régimen disciplinario.*

Se añade un nuevo apartado al artículo 40.c), 14 bis: Faltas muy graves.

14 bis. Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, incluidas las personas LGTBI.

Artículo 8. *Seguimiento.*

Las partes se comprometen a supervisar el adecuado desarrollo de las acciones acordadas, velando por su ejecución e implementación. A estos efectos se reunirán como mínimo una vez al año. Adicionalmente se reunirán cuando así lo solicite de forma justificada cualquiera de las partes.»

Segundo. *Delegación de facultades.*

Las partes firmantes acuerdan delegar a don José Luis Díez González y/o doña Beatriz Núñez Martínez, las facultades oportunas para que proceda a realizar los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral a los efectos de registro y publicación de las modificaciones del convenio acordadas.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente Acta de Acuerdo para la modificación del convenio colectivo, en el lugar y fecha al inicio indicados.—Por la Empresa, Yolanda Hernández García, Elena Granero Martínez, Victoria Granados Jimenez, Lourdes Vila Maravall, Alba Ruiz Carregal.—Por la parte Social, Jesús Moreno Dueñas, Óscar González López, Eduardo Simón de la Fuente Gallego, Santiago González-Aurioles Fernández.