

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9617 *Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del I Convenio colectivo de Fundación Telefónica (código de convenio 90104342012023), que fue publicado en el BOE de 31 de julio de 2023, por el que se aprueba la modificación de los artículos 23 y 41, así como la inclusión de los artículos 12 bis y 29 bis, de una nueva disposición adicional segunda y de un nuevo anexo, acuerdo que ha sido suscrito el día 14 de marzo de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de modificación del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO

Acta de la Comisión Permanente de Negociación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica

En Madrid, a 14 de marzo de 2025.

REUNIDOS

Por la parte empresarial, asisten las personas designadas para formar parte de la Comisión Permanente de Negociación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica que seguidamente se relacionan:

- Susana Prieto Mata.
- Ángel Serrano Soria.

Asesores:

- Eva Casas Poy.
- José Luis Díez González.

Por la parte social, asisten las personas designadas para formar parte de la Comisión Permanente de Negociación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica que seguidamente se relacionan:

- Susana Torrubiano Angulo (CC. OO.)
- Elena Ayuso Ferrera (CC. OO.)

Asesores:

- Ricardo Esteban Guadalix (CC. OO.)
- Julián Díez Herrero (CC. OO.)

MANIFIESTAN

I. Que el pasado 31 de julio de 2023 fue publicado en el BOE el I Convenio colectivo de Fundación Telefónica, que actualmente se encuentra vigente y prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2025, al no haber sido denunciado (artículo n.º 5 del convenio).

II. Que las partes han celebrado varias reuniones tras las que se ha acordado la modificación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica.

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

ACUERDOS

Primero. *Acuerdo modificaciones del Convenio colectivo de Fundación Telefónica (código de convenio n.º 90104342012023).*

Las partes acuerdan las modificaciones del Convenio colectivo siguientes:

- I. Nuevo artículo n.º 12 bis: Nuevas contrataciones y vacantes.
- II. Artículo n.º 23: Permisos retribuidos.
- III. Nuevo artículo 29 bis: Revisión Salarial año 2025.
- IV. Artículo 41. Tipos de faltas.
- V. Nueva disposición adicional segunda: Medidas LGTBI.
- VI. Nuevo anexo: Protocolo frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos.

I. Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 12 bis, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 12 bis. *Nuevas contrataciones y vacantes.*

Los procesos de contratación se regirán por criterios de capacidad, competencia y méritos que garanticen la objetividad y transparencia de los mismos, procurando impulsar las políticas de diversidad e inclusión promovidas por Fundación Telefónica.

En la comunicación interna de las nuevas vacantes Fundación hará constar el grupo y el nivel profesional previsto para dichas vacantes, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas en el sistema de clasificación acordado.»

II. Se acuerda la modificación del artículo 23. Permisos retribuidos, que queda redactado como se recoge a continuación:

«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 hábil, 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 hábiles (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 de familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se concede un permiso de cinco días hábiles.

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 hábiles. 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 hábiles.

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) Donación de órganos. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

o) 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 quince 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 quince 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 cinco horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea.

p) 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.

q) 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.

r) Imposibilidad de acceder al centro de trabajo. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Se concede un permiso de cuatro días de duración. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

s) Causas de Fuerza Mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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 hábiles.

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.»

III. Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 29 Bis, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 29 bis. *Revisión salarial del año 2025.*

1. El incremento salarial para el año 2025 será del 2,5% sobre el salario base anual de 2024 en los términos en que éste se encuentra definido en el apartado 4 de este artículo. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2025, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo.

2. 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 el año 2025 sobre el salario base anual de 2024, 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.

3. En el supuesto de que el IPC del año 2025 sea superior al 3%, todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo percibirán una única gratificación extraordinaria y no consolidable por importe de 150 euros brutos, que sería pagadera en la nómina de marzo de 2026. Será requisito adicional para el cobro de esta gratificación extraordinaria permanecer en plantilla, a fecha 1 de enero de 2026. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de esta gratificación extraordinaria excepto aquéllas que hayan tenido un incremento salarial posterior al 31 de octubre del año 2025 o las nuevas incorporaciones producidas a partir del 1 de noviembre de 2025.

4. 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.

5. El incremento aquí establecido se añadirá, en todo caso, a los salarios base de las personas trabajadoras en el año 2024 e incrementarán la retribución real percibida por ellas, sin que puedan ser compensados ni absorbidos con cargo a cualesquiera otros conceptos que vengán percibiendo en los respectivos años.»

IV. Se acuerda la modificación del artículo 41. Tipos de faltas, que queda redactado como se recoge a continuación:

«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 mismas 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. Cualquier comportamiento grave que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, incluidas las personas LGTBI.
13. 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. Cualquier comportamiento muy grave que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, incluidas en el colectivo LGTBI. Lo anterior será igualmente de aplicación cuando se atente contra terceros con los que se tenga cualquier clase de relación profesional.

18. La divulgación de la pertenencia al colectivo LGTBI sin permiso de la persona trabajadora.

19. La realización de denuncias falsas acreditadas como tales por el departamento de Inspección Corporativa o por el órgano judicial que corresponda contra las personas trabajadoras que atenten contra su dignidad y su derecho al honor.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

V. Se acuerda la modificación de la denominación de la disposición adicional única, que pasa a ser la disposición adicional primera manteniendo el mismo contenido.

Y se acuerda la introducción de una nueva disposición adicional segunda, que queda redactada como se recoge a continuación:

«Disposición adicional segunda. *Medidas LGTBI.*

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 promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o 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 hacia 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 Fundación Telefónica, compartido por las representaciones empresarial y social, es firme, siendo éste un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos.

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 Fundación Telefónica.

- Promover y garantizar la igualdad de trato y 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.

- 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 Fundación.

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 o identidad sexual y expresión de género.
- Evitar preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad en las entrevistas de los procesos de selección.
- Utilizar lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.
- Contribuir a la erradicación de estereotipos en el acceso al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI.

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, identidad o expresión de género.

c) Formación, sensibilización y lenguaje:

El objetivo de estas medidas es integrar en el plan de formación de Fundación Telefónica 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, los sesgos inconscientes y en la no discriminación.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones emitidas por Fundación.
- Dar difusión al conjunto de medidas LGTBI, así como al posicionamiento global hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las personas LGTBI.
- Integrar en los módulos de formación específicos sobre diversidad el 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.

– Difundir los protocolos de acoso, informando de que también incluyen la actuación ante conductas que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio hacia 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.
- Facilitar las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todas las personas trabajadoras con independencia de su condición sexual y/o de género.
- Facilitar que los canales a disposición de las personas trabajadoras tengan formación y sensibilización adecuada para atender cualquier solicitud que pueda llegar del colectivo LGTBI.

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.

En la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, Fundación 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 noviembre de 2023 y a los que se refiere la disposición adicional única del presente 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. Seguimiento.

Las partes se comprometen a supervisar el adecuado desarrollo de las acciones acordadas, velando por su ejecución e implementación.»

VI. Se acuerda la introducción, como anexo, del Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, que queda redactado como se recoge a continuación:

«ANEXO

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 1. *Objetivo del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación empresarial y la representación social están de acuerdo en instaurar un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

Artículo 2. *Protocolo de actuación y medidas a adoptar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta las recomendaciones de las instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la dirección de Fundación analizará cada situación individualizadamente y, en caso de que proceda, implementará las medidas de actuación que considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación:

a) Comunicación de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate a las personas trabajadoras: a estos efectos, los diferentes canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar la información correspondiente serán, entre otros, la intranet, el correo electrónico corporativo y plataformas de comunicación como *Workplace* y *Microsoft Teams*. Para la efectividad de esta medida, las personas trabajadoras deberán actualizar, de manera constante, sus datos relativos a domicilio, segunda residencia (teletrabajo), teléfono de contacto y contacto de emergencia.

b) A partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido descrito en el apartado "Imposibilidad de acceder al centro de trabajo" del presente convenio colectivo, según lo dispuesto en él.

c) Sin perjuicio de lo descrito en el anterior punto, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales, permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

d) Fundación Telefónica pondrá a disposición de las personas trabajadoras afectadas un buzón de atención en el que podrán reportar su situación e incidencias personales para ser conocidas y, en su caso, poder ser valoradas por la entidad.

e) Priorización del teletrabajo para las personas trabajadoras afectadas directamente por la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

f) Provisión de equipos de protección individual y/o colectiva a las personas trabajadoras.

g) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

Todas estas medidas se adoptarán con carácter excepcional, por el tiempo que dure la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y en el territorio en el que aquellas situaciones se hayan producido, sin perjuicio de aquellas otras medidas que puedan ser determinadas por las administraciones u organismos competentes.

La desactivación de dichas medidas será progresiva a la reversión de la causa que las haya generado.

La dirección de Fundación informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la activación del protocolo y de las medidas de actuación previstas con motivo del acaecimiento de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.»

Segundo. *Delegación de facultades.*

Las partes firmantes acuerdan delegar a don José Luis Díez González, o la persona que éste designe, 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 Fundación, Susana Prieto Mata, Ángel Serrano Soria.—Por la parte Social, Susana Torrubiano Angulo (CC. OO.), Elena Ayuso Ferrera (CC. OO.).