

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10856 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga y modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.*

Visto el texto del Acta de prórroga y modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, que afecta a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, y fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio de 2023 (código de convenio n.º 90104283012023), Acta que ha sido suscrita con fecha 13 de febrero de 2025, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT, y que ha sido subsanada en fecha 21 de abril de 2025, 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 de la citada Acta de prórroga y modificación del mencionado 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, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE PRÓRROGA Y DE MODIFICACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIDADES GLOBALES DE TELEFÓNICA EN ESPAÑA

En Madrid, a 13 de febrero de 2025.

REUNIDOS

De una parte:

Por la representación empresarial (en adelante, «LA RE»):

- Doña Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo.
- Doña Eva Casas Poy.
- Doña Patricia García Novoa.
- Doña María del Carmen Pérez Gutiérrez.
- Doña M.ª Ángeles Moreno Peñarrubia.
- Don Andrés Domínguez López.

Que representan a las siguientes sociedades:

- Telefónica, SA.
- Telefónica Innovación Digital España, SLU.
- Telefónica Global Solutions, SLU.
- Telefónica Compras Electrónicas, SL.
- Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía Aseguradora, SAU.
- Telefónica Correduría de Seguros y Reaseguros Compañía de Mediación, SA.
- Fonditel Gestión Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, SAU.
- Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA.
- Telefónica Finanzas, SA.
- Telxius Telecom, SA.
- Telxius Cable España, SA.
- Telefónica Soluciones de Criptografía, SA.
- Telefónica Open Innovation, SL.

De otra parte:

Por la representación social (en adelante, «LA RS»):

- Don José María Alberto Sáez (UGT).
- Don Jorge Moratinos Salcines (UGT).
- Don Jorge Omar Driesner Jerke (UGT).
- Don Orestes Sánchez Benavente (CCOO).
- Don Héctor Gutiérrez Fernández-Peinado (CCOO).
- Don Javier Fernández Seco (CGT).

MANIFIESTAN

I. Que las partes han mantenido reuniones los días 18 de diciembre de 2024, 14, 23, 29 y 31 de enero y 5 de febrero de 2025 a fin de abordar la posible prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.

II. Que, por unanimidad, una vez intercambiadas propuestas y contrapropuestas, la comisión permanente de negociación ha alcanzado los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Prórroga del I Convenio Colectivo de las unidades globales de Telefónica en España.*

El artículo 5 del Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España establece que su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, si bien, por acuerdo entre las partes en el ámbito de la comisión permanente de negociación, se podrá prorrogar por un año.

En ese contexto, la RE y la RS, en la reunión mantenida el día 14 de enero de 2025, acordaron prorrogar la vigencia del Convenio Colectivo hasta el día 31 de diciembre de 2025, incluyendo su disposición adicional primera, procediendo a la adición, modificación y/o sustitución de los siguientes artículos y disposiciones adicionales en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 5. Ámbito temporal.
- Artículo 9. Comisión permanente de negociación.
- Artículo 20. Adaptación de jornada.
- Artículo 21. Reducción de jornada.
- Artículo 22. Permiso por cuidado de lactante.
- Artículo 23. Excedencias.

- Artículo 24. Permisos retribuidos.
- Artículo 28 bis. Revisión salarial del año 2025.
- Artículo 41. Faltas graves.
- Artículo 42. Faltas muy graves.
- Disposición adicional primera. Normativa supletoria.
- Artículo 2 de la disposición adicional segunda. Sistema de clasificación profesional.
- Disposición adicional tercera. Medidas LGTBI
- Disposición adicional cuarta. Protocolo frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El contenido del artículo 5 del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España se sustituye por el siguiente:

«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 2025.

Por acuerdo entre las partes en el ámbito de la comisión permanente de negociación, se podrá prorrogar un año este convenio colectivo, condicionado a llegar a acuerdo en la revisión de las partidas económicas para dicho año de prórroga.»

Artículo 9. *Comisión permanente de negociación.*

Se acuerda la sustitución del artículo 9 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«1. En un plazo máximo de 30 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 seis miembros de la representación empresarial y, de otra parte, por seis miembros de los sindicatos, según su representatividad, para tratar las siguientes materias:

a) Valoración y, en su caso, revisión del sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo. A estos efectos, la Comisión Permanente de Negociación se reunirá una vez al año. Una vez tenga lugar la primera revisión del sistema de clasificación profesional, las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión de trabajo en el seno de la Comisión Permanente de Negociación, para estudiar la viabilidad de itinerarios de desarrollo profesional acordes con el sistema de clasificación negociado.

b) Negociación de cualquier otra materia que las partes firmantes 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 20. *Adaptación de jornada.*

Se acuerda la sustitución del artículo 20 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«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 la empresa.

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.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora 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, la empresa, 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, la empresa 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 21. *Reducción de jornada.*

Se acuerda la sustitución del artículo 21 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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 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 dieciocho años de edad por el hijo 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 con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa 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 víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del 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 la empresa. 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 aplicable en cada empresa, 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 del que se disfrute en la empresa a la que pertenezca. 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 responsable.

4. En todos los casos, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días al correspondiente Departamento 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.»

Artículo 22. *Permiso por cuidado de lactante.*

Se acuerda la sustitución del artículo 22 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa 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 por cuidado de lactante, como su acumulación, deberá solicitarse por escrito al Departamento de Recursos Humanos, con quince días de antelación al inicio de su disfrute.»

Artículo 23. Excedencias.

Se acuerda la sustitución del artículo 23 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa 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 la empresa.

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica, 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 la empresa.

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, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por 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 empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa 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 apartado 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 convocado por la empresa, 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 empresa 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 el Grupo mercantil Telefónica, deberá notificarlo y acreditarlo fehacientemente a la empresa.

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

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

Se acuerda la sustitución del artículo 24 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«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 un día 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 localidad distante más de 100 kilómetros de su residencia, el permiso se incrementará en un día hábil adicional, que podrá disfrutarse el día anterior o posterior a la celebración 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 del 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) o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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 aquélla. 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 o pareja de hecho 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa 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) 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 concorra 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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.

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

o) 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

p) 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 la 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.

q) Permiso formación. Las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, 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 empresarial 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 la empresa 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 la empresa.

r) Concurrencia a pruebas de selección convocadas en la propia empresa. Se concede permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a las mismas y, en caso de que fuera necesario que la persona trabajadora realizase un desplazamiento para concurrir a las pruebas, los gastos de dicho desplazamiento serán abonados por la empresa, 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 Unidad Organizativa de 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 la empresa, excepto en el caso del permiso regulado en el apartado 1.a) del presente artículo.»

Artículo 28 bis. *Revisión salarial del año 2025.*

Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 28 bis, cuya redacción es la siguiente:

«Artículo 28 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. 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, cada una de las empresas 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, las empresas respetarán, 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 será 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, con exclusión de la antigüedad u otros complementos de puestos de trabajo como disponibilidades, desplazamientos, nocturnidades y análogos.

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 vengan percibiendo en los respectivos años. Como excepción a lo anterior, en el caso de que, a las empresas sometidas al ámbito de aplicación funcional del presente convenio colectivo, les sea de aplicación un convenio colectivo, los incrementos pactados serán considerados «a cuenta» y, por tanto, compensables y absorbibles con los que proceda efectuar de acuerdo con lo previsto por dichos convenios colectivos.»

Artículo 41. *Faltas graves.*

Se acuerda la sustitución del artículo 41 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.
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 la empresa recordando la obligatoriedad de realizar la formación correspondiente.
9. El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en la empresa en cada momento. En el supuesto de que dicho incumplimiento ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa, 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. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa. cuando estos hayan sido producidos sin una intención deliberada y sin que se tenga la diligencia debida.
13. 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.»

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

Se acuerda la sustitución del artículo 42 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente una vez.
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 la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. 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, edificios y bienes de la empresa cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración al personal de jefatura, compañeros/as o subordinados/as.

10. Abandonar el trabajo de manera reiterada sin causa justificada.

11. 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.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

13. El acoso sexual y por razón de sexo, entendido como tal 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/as, 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 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.

14. 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.

15. 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 las personas LGTBI.

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

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 la empresa 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 la empresa en cada momento, cuando ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa.

20. 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.

21. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.»

Disposición adicional primera. *Normativa Supletoria.*

Se acuerda la sustitución de la disposición adicional primera. Normativa Supletoria quedando el redactado como se recoge a continuación:

«1. 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 las políticas corporativas y demás normativa o condiciones que sean de aplicación en las distintas empresas y a las que expresamente se refiere el presente convenio colectivo.

2. Igualmente se mantendrán en vigor los pactos o acuerdos colectivos vigentes en las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo, que se detallan a continuación, en sus propios términos y conforme a su propio régimen jurídico de vigencia, modificación y extinción. Se respetarán las condiciones más favorables de los mismos sobre las previstas en el presente convenio colectivo.

1) Acuerdo Marco sobre Igualdad en el Grupo Telefónica en España, de fecha 13 de abril de 2021.

2) Acuerdo Marco sobre teletrabajo o trabajo a distancia en el ámbito de las Unidades Globales del Grupo Telefónica, de fecha 27 de octubre de 2021.

3) Acuerdo relativo a las Instrucciones sobre registro diario de la jornada en Telefónica, de fecha 17 de julio de 2019.

4) Acuerdo sobre Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica, de fecha 17 de julio de 2019.

5) Reglamento de uso de Dispositivos y Medios Digitales, de 27 de julio de 2021.

A efectos del contenido del citado reglamento, las partes acuerdan que sea de aplicación a todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del convenio colectivo, así como que, en aquellos casos previstos en dicho reglamento, en los que la empresa requiera la comparecencia de la persona trabajadora, si ésta así lo desea, podrá estar acompañada de un Representante Legal de las Personas Trabajadoras, con obligación de observar el deber de sigilo y confidencialidad.

6) Protocolo de Actuación en situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación, acordado entre las partes firmantes del convenio colectivo, de fecha 10 de marzo de 2023.

7) Protocolo de Actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acordado entre las partes firmantes del convenio colectivo, de fecha 10 de marzo de 2023.

3. A los efectos de lo previsto en el punto 1 anterior, se relacionan las políticas corporativas y demás normativa y condiciones de referencia, indicándose, asimismo, las empresas en las que resultan de aplicación:

Telefónica, SA:

– Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de fecha 30 de enero de 2015.

Telefónica Global Solutions, SLU (TGS):

– Acuerdo sobre el régimen de disponibilidades, turnos y trabajos especiales entre el comité de empresa y TIWS II, SL, de fecha 11 de marzo de 2020.

– Las personas trabajadoras de TGS pertenecientes a algunas gerencias de las áreas “Customer operations & technology”, “Digitalization & customer experience” y “Network & satellite operations” que, a fecha de firma del

convenio colectivo, tenían reconocida como medida adoptada para mejorar el clima laboral el disfrute del día de su cumpleaños como permiso retribuido, continuarán disfrutando de dicha medida durante la vigencia del I convenio colectivo para las Unidades Globales de Telefónica en España.

– La tarde del día 5 de enero de cada año será de libre disposición para todas las personas trabajadoras de TGS.

– Las personas trabajadoras de TGS podrán acumular el permiso por cuidado de lactante en 35 días laborables.

– TGS mantendrá el sistema de retribución flexible vigente a fecha de firma del convenio colectivo.

– Las personas trabajadoras de TGS tendrán la posibilidad de solicitar una ayuda económica por hijos. Existen dos tipos de ayuda, atendiendo a su edad:

- Ayuda Infantil: para menores con edades comprendidas entre los 0 y 5 años y que consiste en un pago mensual de 36 euros brutos a través de nómina.

- Ayuda al Colegio: para menores con edades comprendidas entre los 6 y 17 años y que consiste en un pago anual de 30 euros brutos a través de nómina.

Sobre estas ayudas se practicarán las deducciones legalmente establecidas en materia de Seguridad Social e IRPF. Estas ayudas se solicitarán a través del buzón de Pregúntanos personas, adjuntando el libro de familia.

– Las personas trabajadoras de TGS disfrutarán de un fondo social para gafas y prótesis, en virtud del cual, la empresa subvencionará el 20 % del coste de aquéllas, con el máximo de 90,15 euros anuales por unidad familiar.

– Las personas trabajadoras de TGS disfrutarán de un importe de 3,36 euros diarios, no acumulables, para uso exclusivo en las máquinas de bebidas de vending y, en concreto, para dos botellas de agua mineral normal a 0,50 euros cada una y cuatro cafés a 0,59 euros, cada uno.

Telefónica Innovación Digital España, SLU:

Para las personas trabajadoras procedentes de Telefonica I+D subrogadas por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en Telefónica Innovación Digital, seguirán rigiendo las siguientes condiciones durante la vigencia de este convenio colectivo:

– Gestión de viajes, de fecha 17 de julio de 2008.

– PDI Plan de Carrera. Descripción de puestos.

– Prácticas de empresa, en materia de jornada de trabajo, disponibilidad en el móvil y atención de incidencias, reducción de jornada legal, periodo de maternidad y permiso de paternidad.

– Condiciones generales Plan de Vacaciones 2020 (subvención de vacaciones).

– Seguro colectivo: Las personas trabajadoras de Telefónica I+D podrán adherirse a la póliza de seguro colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento, invalidez absoluta e invalidez permanente parcial por accidente de las personas trabajadoras, siendo el capital asegurado un importe equivalente a cuatro veces la retribución anual fija de la persona trabajadora. A partir del puesto de expert (jefe) o superior, el coste de este seguro colectivo es asumido por la empresa; para puestos inferiores, la persona trabajadora asume el 50 % del coste.

– Subvención de formación: La cuantía de la subvención será de hasta un máximo del 70 % de los costes que cumplan con los criterios establecidos, hasta un importe máximo de 750 euros anuales por persona trabajadora para todas las formaciones, excepto para el caso de formación en idiomas, cuyo límite anual será de 1.000 euros por persona trabajadora.

– Paga de productividad: El importe anual de la Paga de Productividad será de 337,62 euros brutos y se cobrará íntegramente, siempre y cuando el resultado de negocio sea igual o superior al 100 %.

Esta paga se percibirá completa si la persona trabajadora ha estado todo el año en la empresa y con jornada completa, abonándose la parte proporcional que corresponda, en caso de reducción de jornada y/o incorporación a partir del día 1 de enero de cada año (considerándose meses completos, aunque la incorporación haya sido en día posterior al 1 del mes).

La Paga de Productividad no se consolidará en el salario del año siguiente a aquél en que se haya devengado si el resultado de negocio es inferior al 100 %, siendo esta última una condición indispensable para que se produzca dicha consolidación.

El grado de consecución de los objetivos será un número entero, redondeándose los decimales al alza o a la baja. Así, decimales hasta 0,5 % se redondean a la baja y a partir de 0,6 % al alza (ejemplo: 99,5 % se considerará como 99 % y 99,6 % como 100 %).

El sistema de tramos, según el porcentaje de cumplimiento de los objetivos (resultado de negocio), por el que se rige, tanto el pago, como la consolidación de la Paga de Productividad en el salario es el siguiente:

- i. Si los objetivos se cumplen al 100 % (o por encima), se abona el 100 % de la Paga y se consolida en el salario.
- ii. Si los objetivos se cumplen entre un 90 % y un 99 %, se abona la Paga en proporción al porcentaje de cumplimiento de los mismos.
- iii. Si se cumplen los objetivos entre un 85 % y un 89 %, se abona la mitad de la Paga.
- iv. Si hubiese un cumplimiento de los objetivos por debajo del 85 %, no procedería el abono de la Paga.

Únicamente se consolidará la paga de productividad en el salario en el caso de que el nivel de cumplimiento de los objetivos fuese del 100 % o superior.

– Plus de transporte: las personas trabajadoras del centro de trabajo de Boecillo, (Valladolid) que, a fecha de firma del convenio colectivo, estén percibiendo, *ad personam*, en concepto de plus transporte un importe de 60,10 euros/mes, seguirán percibiéndolo durante la vigencia del convenio colectivo.

– Días 24 y 31 de diciembre: las personas trabajadoras de Telefónica I+D disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre de cada año como días no laborables, ni recuperables.

– Plan de pensiones: las personas trabajadoras de Telefónica I+D podrán escoger entre estas dos opciones:

- Si la aportación de la persona trabajadora es de un 1 % del salario fijo bruto anual, la aportación de la empresa será del 3,51 % del salario fijo bruto anual.
- Si la aportación de la persona trabajadora es de un 2 % del salario fijo bruto anual, la aportación de la empresa será del 4,51 % del salario fijo bruto anual.

– Compensación por antiguas líneas de móviles de Tuenti: las personas trabajadoras de Telefónica I+D que colaboraron en el proyecto Novum continuarán percibiendo, *ad personam*, la cuantía de 30 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran una línea) o 60 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran dos líneas).

– Ayuda deporte: las personas trabajadoras de Telefónica I+D que colaboraron en el proyecto Novum continuarán percibiendo, *ad personam*, una cuantía de 15 euros brutos/mes, en concepto de ayuda deporte.

Para las personas trabajadoras procedentes de Telefónica Digital España, SLU seguirán rigiendo las siguientes condiciones durante la vigencia de este convenio colectivo:

– Compensación por antiguas líneas de móviles de Tuenti: las personas trabajadoras de Telefónica Digital España que provenían de Tuenti, continuarán percibiendo, *ad personam*, la cuantía de 30 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran una línea) o 60 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran dos líneas).

– Ayuda deporte: las personas trabajadoras de Telefónica Digital España que provenían de Tuenti continuarán percibiendo, *ad personam*, una cuantía de 15 euros brutos/mes, en concepto de ayuda deporte.

Telefónica Compras Electrónicas, SL (TCE):

– Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de 30 de julio de 2020.

– Fechas de disfrute de vacaciones: las personas trabajadoras de TCE, en aquellos casos en que, por causas justificadas (necesidades de la actividad desempeñada, incapacidad temporal u otras), no puedan disfrutar las vacaciones dentro del año natural en que se hayan devengado, podrán acordar con el responsable inmediato la fecha de su disfrute a la mayor brevedad posible, preferentemente antes del 31 de marzo.

– Permiso retribuido por consultas médicas: Las personas trabajadoras de TCE dispondrán del tiempo estrictamente necesario para acudir a la misma o a una prueba diagnóstica que requiera acompañamiento de la propia persona trabajadora, como de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.

Fonditel Gestión Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, SAU:

– Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de fecha 1 de enero de 2011.

Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA:

– Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de fecha 1 de enero de 2011.

Telxius Cable España, SA:

– Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de fecha 23 de diciembre de 2019 y su última actualización de fecha 17 de octubre de 2022.

4. Las partes reconocen la vigencia y aplicación de las anteriores políticas, normativas y/o condiciones en sus propios términos y conforme a su propio régimen jurídico de vigencia, modificación y extinción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

5. Las partes reconocen expresamente la inexistencia de un convenio colectivo sectorial aplicable a las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, a excepción de lo previsto en el apartado 6 siguiente, razón por la cual el presente convenio colectivo goza de la preferencia o prioridad aplicativa prevista por el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Sin perjuicio de lo anterior, el presente convenio colectivo resultará de aplicación con carácter supletorio en los términos previstos por el artículo 84.2 del

Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los convenios colectivos de aplicación en las siguientes empresas:

Telefónica Innovación Digital España, SLU:

Solo para el colectivo de personas trabajadoras procedentes de Telefónica Investigación y Desarrollo, SAU les resultará de aplicación el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos vigente en cada momento, conforme a las reglas previstas en el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Telefónica Global Solutions, SLU:

– I Convenio Colectivo de la empresa Telefónica International Wholesale Services, SL, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” el 22 de septiembre de 2003, en tanto en cuanto éste permanezca en vigor.

Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía Aseguradora, SAU:

– Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social vigente en cada momento.

Telefónica Correduría De Seguros y Reaseguros Compañía de Mediación, SA:

– Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados vigente en cada momento.

7. Las condiciones laborales de las que gozan las personas trabajadoras de las empresas que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo y que no hayan sido reguladas por el mismo seguirán siendo de aplicación, de conformidad con los marcos normativos y políticas aplicables en cada una de ellas.»

Artículo 2. *Disposición adicional segunda. Sistema de Clasificación Profesional.*

Se acuerda la sustitución del artículo 2 de la disposición adicional segunda, cuya redacción es la siguiente:

«Artículo 2. *Criterios de adscripción a los grupos profesionales.*

De acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, que podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La empresa asignará a cada persona trabajadora un grupo y/o nivel profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo y/o nivel profesional asignado, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

La descripción de grupos profesionales y niveles asociados que se establecen y se describen en el artículo 3 de la presente disposición adicional segunda no supone la obligación de que haya personas asignadas en todos y cada uno ellos, lo que dependerá, en todo caso, de las actividades que se desarrollen en la Empresa. No obstante, cada persona trabajadora estará asignada a un grupo y nivel, sin que quepa la clasificación profesional en varios grupos o niveles a la vez.

Cada grupo profesional se ha definido conforme a criterios que tienen por objeto garantizar la equidad y la ausencia de discriminación por cualquiera de las

causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 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.

Los grupos profesionales serán descritos atendiendo a los siguientes aspectos:

– Titulación: será una referencia a la titulación requerida en cada grupo o nivel, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del correspondiente grupo profesional.

– Experiencia: se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades (competencias) adquiridas a través de la práctica y la participación en actividades laborales. Proporcionan una base sólida de competencias necesarias para realizar actividades y tareas específicas.

– Complejidad: Referida a la intensidad y dificultad de los problemas que se presentan en el desempeño del puesto de trabajo.

– Autonomía: Entendida como la necesaria para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que, habitualmente, se deben abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

– Alcance: Referida al grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar impacta tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

– Rol de equipo: Referido al grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas del puesto de trabajo. Capacidad de liderar equipos y/o proyectos, así como la consideración de referente de conocimiento para los mismos.

– Interrelación: Entendida como la necesaria para interactuar y colaborar de forma efectiva con otros para el correcto desempeño de las tareas y funciones del puesto de trabajo.»

Disposición adicional tercera. *Medidas LGTBI.*

Se acuerda introducir una nueva disposición adicional tercera, cuya redacción es la siguiente:

«Disposición adicional tercera. *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 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 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 la Empresa.

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 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, los sesgos inconscientes y en la no discriminación.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones emitidas por la empresa.
- 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 la guía de acompañamiento a la transición de género.
- 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.*

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 primera 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.»

Disposición adicional cuarta. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Se acuerda introducir una nueva disposición adicional cuarta, cuya redacción es la siguiente:

«Disposición adicional cuarta. *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 la empresa 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 K) del artículo 24 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) La empresa 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 empresa.

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 las empresas que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo 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. *Registro del presente Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio Colectivo.*

Las Partes autorizan y delegan expresamente en doña María Ángeles Moreno Peñarrubia y en las personas en las que ésta delegue, para cuantas actuaciones fuesen necesarias a los efectos de completar el registro de la presente acta para la renovación y modificación del presente convenio colectivo ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social o ante cualesquiera otros organismos que resulten competentes al efecto y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta, firmándose en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento.—Por la RE, Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo, Eva Casas Poy, Patricia García Novoa, María del Carmen Pérez Gutiérrez, M.^a Ángeles Moreno Peñarrubia y Andrés Domínguez López.—Por la RS, por el sindicato de UGT, José María Alberto Sáez, Jorge Moratinos Salcines y Jorge Omar Driesner Jerke; por el sindicato de CCOO., Orestes Sánchez Benavente y Héctor Gutiérrez Fernández-Peinado, y por el sindicato de CGT, Javier Fernández Seco.