

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22738 *Resolución de 27 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (Código de convenio: 90104422012023), que ha sido suscrito, con fecha 26 de julio de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado I 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, 27 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

I CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA CYBERSECURITY & CLOUD TECH, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo, tiene como objeto establecer los derechos e intereses de las personas trabajadoras afectadas por su ámbito de aplicación. A estos efectos, se deja constancia de que el mismo ha sido negociado entre la representación de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL, y los Sindicatos UGT y CC.OO., los cuales ostentan la representatividad legal suficiente en los términos establecidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

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

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

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

- Las personas comprendidas en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas vinculadas a través de una relación laboral de carácter especial según lo dispuesto por el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Salvo para aquellas cuestiones y/o artículos en las que se establezca expresamente otra fecha de efectos, el presente convenio colectivo estará vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024.

Por acuerdo entre las partes en el ámbito del Comité Intercentros, se podrá prorrogar un año este convenio colectivo, condicionado a llegar a acuerdo en la revisión salarial para dicho año de prórroga.

Artículo 6. *Garantías personales.*

1. Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este convenio colectivo, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

2. Lo anterior será de aplicación durante la vigencia inicial, prorrogada o en ultraactividad del presente convenio colectivo y hasta que se firme un nuevo convenio colectivo.

Artículo 7. *Denuncia.*

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

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

3. Producida la denuncia del convenio colectivo, éste se seguirá aplicando en régimen de ultraactividad hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

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

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

1. En un plazo máximo de treinta días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de su contenido, compuesta, de una parte, por 5 miembros designados por la empresa y, de otra parte, por 5 miembros designados por parte de los sindicatos firmantes en atención a su representatividad a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

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

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir una persona asesora por la parte empresarial y una persona asesora por cada sindicato firmante.

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

a) La vigilancia, control y seguimiento de las medidas de aplicación del contenido del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Comisión de Clasificación Profesional.*

1. En el plazo máximo de los treinta días naturales siguientes a la constitución formal del Comité Intercentros, en los términos que se recogen en el artículo 38 de este convenio colectivo, se constituirá una Comisión de Clasificación Profesional, compuesta de una parte por 5 miembros de la representación empresarial, y de otra parte por 5 miembros designados por el Comité Intercentros (respetando las reglas de legitimación del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores), para la negociación de la Clasificación Profesional.

2. La Comisión de Clasificación Profesional se reunirá conforme al calendario fijado de mutuo acuerdo por las partes, pudiendo contar en las reuniones con hasta dos personas asesoras por cada parte.

3. Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional tendrán el mismo valor de normas convencionales y pasarán en

consecuencia a formar parte del presente convenio colectivo, siempre que así se ratifique y acuerde por los sujetos legitimados para la negociación del convenio colectivo de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Artículo 11. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Facultad de organización del trabajo.*

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente y al presente convenio colectivo, poniendo en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras los cambios que se produzcan conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 13. *Principios generales.*

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

Las personas trabajadoras contarán con un plan de formación, en base a tres ejes:

- Formación Global: contempla todas las necesidades estratégicas de empresa, culturales, temas legales y de cumplimiento.
- Formación de Área: da respuesta a las necesidades vinculadas a los retos del negocio y a la actividad en el puesto de trabajo.
- Formación abierta de libre elección: su finalidad es dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional y fomentar su autodesarrollo.

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

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

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

Artículo 14. *Formación obligatoria.*

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

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

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

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

La empresa informará sobre cuáles son las formaciones de carácter obligatorio o requerido que podrán ir destinadas a la totalidad de las personas trabajadoras o únicamente a colectivos o áreas específicas previamente identificados.

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

Previamente a la aplicación de cualquier tipo de sanción, se deberá informar de la obligatoriedad de realizar las formaciones requeridas a la persona trabajadora afectada.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y descanso semanal.*

1. La jornada laboral está establecida con carácter general en 37 horas y media semanales y se desarrollará, de forma general, bajo la modalidad de jornada partida con un descanso para la comida no inferior a una hora, que deberá ser establecido de acuerdo con las necesidades de organización del servicio.

Con carácter general se establece un horario flexible a distribuir entre las 8:00 horas y las 19:00 horas, con el descanso para la comida indicado en el párrafo anterior.

En el marco de promover una mayor flexibilidad para la aplicación de nuevas formas de trabajo, esta jornada semanal se podrá organizar por la persona responsable de cada área de forma que permita adaptar las jornadas y horarios de trabajo a los

requerimientos específicos del negocio y a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras. Además, con este mismo objetivo durante los meses de julio y agosto se promoverá la jornada continuada, manteniendo el cómputo semanal de 37 horas y media, siempre que lo permitan los requerimientos del negocio.

2. Sin perjuicio de lo anterior, y sin que en ningún caso suponga realizar una jornada superior por encima de las 9 horas diarias, se podrá distribuir la jornada a razón de cuarenta horas semanales por razones operativas o productivas, de manera voluntaria y vinculada a un proyecto. Se informará con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las previsiones y la realización de esta jornada. Los excesos de jornada realizados por encima de las treinta y siete horas y media semanales, señaladas en el apartado anterior, serán compensados en descanso que se podrá acumular a las vacaciones. El exceso de tiempo no compensado en descanso durante el año natural será compensado económicamente por el valor ordinario de cada hora.

3. El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá un periodo de descanso semanal de dos días consecutivos que, en general, coincidirán con el sábado y el domingo. No obstante, están exceptuadas de lo establecido anteriormente aquellas actividades que, por circunstancias productivas o de negocio, exijan prestación de servicios en sábado y domingo.

En todos estos supuestos, quedará garantizado el servicio con el personal necesario los sábados, domingos y festivos.

En el supuesto de que, por cualquier circunstancia excepcional, una persona trabajadora no pueda disfrutar el descanso semanal compensatorio, podrá acumular su disfrute por periodos de hasta catorce días, sin perjuicio de las compensaciones económicas que pudieran corresponderle.

Artículo 16. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Para los días 24 y 31 de diciembre la empresa promoverá entre sus Directivos el que se potencie en la medida de lo posible el teletrabajo.

Artículo 17. Adaptación de jornada.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

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 18. Reducción de jornada.

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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés 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 veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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 víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en 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: En caso de reducción de jornada en la que la persona trabajadora opte por realizar jornada continuada, ésta quedará comprendida entre las 08:00 horas y las 19:00 horas. En este caso la persona trabajadora no percibirá vales comida.

b) Realizar una jornada partida: La persona trabajadora tendrá necesariamente un período de descanso para la comida de una hora. En este caso la persona trabajadora percibirá los vales comida.

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 área de Personas, 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 19. *Cuidado de lactante.*

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

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

3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial 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.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

CAPÍTULO V

Permisos y excedencias

Artículo 20. *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. El permiso se disfrutará en el día interesado por la persona trabajadora, salvo que la persona responsable lo deniegue por causa justificada. Se devengará un día por cada seis meses trabajados.

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 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 pareja con hijos en común que acredite la convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal o de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se concede un permiso de cinco días 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, hijas 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.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que éste haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

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.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que éste haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

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, 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) Realización de exámenes finales para la obtención de un Título Académico o Profesional Oficial siempre que se cursen con regularidad estudios para la obtención de dicho Título Académico o Profesional Oficial y realización de exámenes para títulos o masters no oficiales relacionados con el trabajo desempeñado. Si el examen terminara antes de las 14:30 horas, se concede el permiso por toda la mañana y si el examen terminará más tarde de las 14:30 horas, el permiso se concede por todo el día laborable, previa justificación en ambos casos.

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

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

ñ) Voluntariado corporativo. La persona trabajadora voluntaria en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral. No obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, se concederá hasta un total de 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.

o) 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.

p) Permiso por motivos familiares urgentes. 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 que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso, la 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 de adscripción de la persona trabajadora, que los concederá y comunicará al área de Personas.

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.

3. Las personas trabajadoras también tiene derecho a disfrutar de otros permisos dispuestos en las leyes vigentes, aunque no se mencionen en este artículo.

Artículo 21. *Permisos no retribuidos.*

1. Permisos de hasta treinta días naturales.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos un año podrán solicitar permiso no retribuido por un periodo máximo de hasta treinta días naturales de duración, una vez al año. Cuando la persona trabajadora no cuente con la antigüedad de un año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas de importante relevancia.

Este permiso no podrá ser acumulado al período de vacaciones anuales, salvo acuerdo de la persona trabajadora con su responsable. Para la solicitud de este permiso no será necesario que la persona trabajadora justifique la causa del mismo. En caso de denegación, será necesario justificar el motivo.

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

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

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

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

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

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

Estos permisos serán concedidos siempre que existan causas que racionalmente los justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

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

4. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, en el que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 22. *Excedencias.*

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 la empresa y/o de cualquier entidad de su grupo consolidado, ésta perderá su derecho preferente al reingreso. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de 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, hija 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 o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma 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 artículo será computable a efectos de antigüedad y la

persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, la persona trabajadora 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 oficialmente la condición de 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 cuando se trate de una familia numerosa de carácter 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 la empresa y/o de cualquier entidad de su grupo consolidado, 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.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23. *Guardias, disponibilidades y trabajos programados.*

1. Guardias.

El servicio de guardia requerirá que las personas trabajadoras que realicen este servicio deban estar localizables en todo momento durante el periodo de guardia para poder atender y resolver consultas o incidencias, bien de manera presencial o bien en remoto, para lo que deberán contar con conexión y equipos suficientes y equivalentes a aquellos de los que disponen en el centro de trabajo. Se primará la atención en remoto siempre que la organización y necesidades del servicio lo permitan.

La guardia se activará telefónicamente desde el momento en que se recibe la llamada por parte de la persona trabajadora de guardia. Desde ese momento, la persona trabajadora tendrá un período máximo hasta comenzar la intervención de una hora, que no contabilizará como tiempo efectivo de trabajo. En ese plazo, la persona trabajadora estará disponible en la medida de lo posible telefónicamente en el teléfono de guardia.

El tiempo mínimo a computar por la intervención desde la activación del servicio de guardia es de una hora por cada activación telefónica recibida por la persona trabajadora siempre que se deban a incidencias distintas e independientes. En caso de que la siguiente activación sea a continuación de otra anterior, se contabilizará por el tiempo efectivo de trabajo.

En caso de que el cliente o la empresa requiera, para atender la guardia, un traslado a uno de sus centros de trabajo, distinto del centro de trabajo al que la persona trabajadora está asignada, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento siempre cumpliendo la normativa de liquidación de gastos vigente en cada momento.

El modelo de remuneración será por tramos semanales en función de las horas de intervención computadas en función de lo indicado en los párrafos anteriores:

- De 0 horas a 4 horas y 59 minutos: 350 euros semanales.
- De 5 horas a 9 horas y 59 minutos 450 euros semanales.
- De 10 horas a 14 horas y 59 minutos: 550 euros semanales.
- Por cada cinco horas adicionales, la persona trabajadora percibirá 100 euros semanales adicionales.

Estos importes son brutos y no consolidables.

Las horas realizadas se añadirán a una bolsa de horas de compensación a disfrutar en los cuatro meses siguientes en función de la disposición de negocio.

Asimismo, la persona trabajadora percibirá 50 euros adicionales por cada día festivo que caiga en día laborable en el lugar de residencia de la persona trabajadora incluida en la semana de guardia. Adicionalmente, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero tendrán la consideración de festivos especiales, independientemente del día de la semana en el que caigan, y se percibirá una cantidad de 100 euros por cada uno de ellos.

Para la realización de estas guardias se destinará, siempre que sea posible, a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. En caso de que ninguna persona trabajadora se ofrezca para realizarlas y dentro del poder de dirección y organización del trabajo, en atención a las características del servicio, la persona responsable designará a quien considere que reúne las condiciones más adecuadas para su realización.

Con carácter general, las guardias tendrán carácter rotativo.

2. Disponibilidades.

El servicio de disponibilidad requerirá que las personas trabajadoras que presten dicho servicio estén siempre localizables para poder atender consultas por teléfono, fuera de su horario laboral y en cualquier momento.

La activación de la disponibilidad solo puede realizarse mediante llamada telefónica. La atención de la consulta deberá realizarse en un periodo de tiempo inferior a una hora, desde que la persona trabajadora reciba la llamada de activación.

Esta disponibilidad está asociada al puesto de trabajo y se retribuirá con una cantidad bruta de carácter mensual de 600 euros, no consolidable.

Este concepto es incompatible con la percepción del concepto de guardias.

3. Trabajos programados.

Las horas de trabajos programados estarán claramente definidas de antemano conociendo la hora de inicio y de fin de la actividad. La compensación por defecto será en descanso, a razón de 1,75 horas de descanso por hora de trabajo programado realizada en festivos, fin de semana u horario nocturno (de 22:00 horas a 06:00 horas) a disfrutar en los cuatro meses siguientes.

En caso de que no se haya podido disfrutar en ese período o la persona trabajadora prefiera ser compensada económicamente, la empresa tendrá que abonarlo a razón de 30 euros/hora de trabajado programado.

Un trabajo programado no se podrá efectuar, salvo excepciones por necesidad del cliente, en los días especiales 24, 25, y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero. Si, con dicho carácter excepcional, surgiera la necesidad de realizar un trabajo programado en uno de estos días especiales, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación inicial de 50 euros, más otros 60 euros por cada hora. Asimismo, la duración del trabajo programado en estos días especiales no será superior a 6 horas. Se asegurará que la persona trabajadora tendrá un descanso suficiente.

Para la realización de los trabajos programados se destinará, siempre que sea posible, a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. En caso de que ninguna persona trabajadora se ofrezca para realizarlos y dentro del poder de

dirección y organización del trabajo, en atención a las características del trabajo a realizar, la persona responsable designará a aquel que considere que reúne las condiciones más adecuadas para su realización.

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

4. Herramienta de control.

La empresa habrá de proveer una herramienta para el control específico de la gestión de las horas trabajadas, incluyendo:

- El total de horas realizadas.
- La tipología de la actividad (trabajos programados y guardias).
- La forma de compensación (descanso o remunerado).

5. Vigencia y entrada en vigor.

El modelo de remuneración de guardias por tramos regulado en el presente artículo (no se incluye en esta excepción la retribución de los festivos), entrará en vigor, y por lo tanto surtirá efectos, a partir del lunes 2 de octubre de 2023.

Artículo 24. *Turnicidad.*

En virtud de las características del departamento/servicio/proyecto cuyo principal cometido es prestar soporte a los clientes en 24 horas al día los siete días de la semana, se requiere que las personas trabajadoras adscritas a este departamento/servicio/proyecto, para cubrir dicho horario, trabajen conforme a un sistema horario basado en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, siendo su jornada laboral de lunes a domingo.

La incorporación a un nuevo turno deberá respetar el período de descanso mínimo con respecto al anterior. La empresa promoverá que las personas trabajadoras disfruten del descanso semanal en sábado y domingo, al menos, un fin de semana en cada mes natural.

En el sistema de trabajo continuo, se respetarán los descansos mínimos establecidos, si bien el descanso semanal obligatorio será de un total de dos días.

La persona trabajadora adscrita al sistema de turnos rotativos veinticuatro horas al día los siete días a la semana, percibirá un plus de turnicidad estipulado en 40 euros semanales. Este plus no será consolidable, y su devengo dependerá de que la persona trabajadora éste adscrita al sistema planificado de turno, por lo que cualquier cambio en su horario que implique no estar afectada por turnicidad supondrá la extinción de dicho plus.

En el caso de las horas realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, consideradas nocturnas, conllevarán el pago por parte de la empresa de un «plus nocturno» por cada hora realizada equivalente al 25 % de incremento sobre la hora ordinaria efectivamente trabajada. Se entiende por hora ordinaria la calculada sobre el salario fijo, que comprende el salario base más el complemento personal de la persona trabajadora. Dicho plus no será consolidable y su devengo dependerá de que la persona trabajadora realice su horario, parcial o totalmente, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

En el caso de que la persona trabajadora adscrita al sistema de turnos rotativos deba trabajar en festivo, entendiéndose por ello domingos y festivos, será compensada con un día de descanso por cada día trabajado exceptuando los días 25 de diciembre, 1 de enero, y 6 de enero cuya compensación será a razón de 1,5 días por cada día trabajado. En caso de que la compensación sea económica, supondrá un incremento del 75 % sobre la hora ordinaria efectivamente trabajada. Se entiende por hora ordinaria la calculada sobre el salario fijo, que comprende el salario base más el complemento personal de la persona trabajadora.

Al objeto de facilitar la conciliación, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras el cuadrante de turnos correspondiente, como mínimo, al mes natural posterior.

Las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas para la realización de turnos, solo podrán quedar adscritas al sistema de trabajo a turnos de manera voluntaria.

Artículo 25. *Anticipos y préstamos.*

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

2. Anticipos:

a) Anticipo sobre haberes mensuales.

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

b) Anticipo sobre pagas extraordinarias.

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

3. Préstamo de una a tres mensualidades.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de un año podrán solicitar un préstamo por el importe de una, dos o tres mensualidades del salario fijo mensual que tengan asignado, siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución de dicho anticipo. Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya cancelado el anterior.

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

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

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

Se exceptúa de los casos anteriores la concesión de anticipos a toda aquella persona que debido a una orden judicial esté sujeta a un embargo de nómina, durante el período de duración del mismo.

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

4. Los anticipos y préstamos serán solicitados al área de personas de la empresa.

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

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

Artículo 26. *Revisión salarial de los años 2023 y 2024.*

1. El incremento salarial para el año 2023 será del 4 % sobre el salario base anual de 2022. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2023, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo.

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

3. En adición a lo anterior, con el objetivo de garantizar la equidad interna y externa, el ajuste de posiciones y/o la fidelización de talento, la empresa podrá disponer de un incremento adicional del 0,5 % para los años 2023 y 2024, sobre los salarios base anuales de 2022 y 2023, a efectos de llevar a cabo una gestión diferencial. Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, la empresa respetará, en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

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

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

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

5. A los efectos de este artículo, 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.

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

7. Las revisiones salariales señaladas en el presente artículo no se aplicarán a todas aquellas personas trabajadoras que se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos:

7.1 Hayan tenido un ajuste salarial por encima de lo establecido en convenio colectivo, con posterioridad al 31 de octubre del año anterior a la revisión. Si el ajuste salarial fuese inferior al de convenio colectivo se revisará por la diferencia.

7.2 Se hayan incorporado a la empresa con posterioridad al 31 de octubre del año anterior a la revisión salarial.

CAPÍTULO VII

Previsión social complementaria, otras prestaciones y beneficios sociales

Artículo 27. *Prestaciones por enfermedad, nacimiento y cuidado de un menor.*

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

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

3. La percepción del complemento de las prestaciones de la Seguridad Social legalmente establecidas para las situaciones de incapacidad temporal, se hará efectiva una vez la empresa haya confirmado el registro de la baja o alta por parte de la persona trabajadora a través de la herramienta puesta a disposición por la empresa a tal efecto en cada momento. La falta de registro por la persona trabajadora en dicha herramienta en caso de enfermedad común y accidente no laboral podrá dar lugar a la retirada del complemento.

4. La empresa podrá verificar el estado de salud de las personas trabajadoras, a estos efectos, mediante reconocimiento a cargo de la mutua o los servicios médicos designados por la empresa para tal fin. La negativa de las personas trabajadoras a dichos reconocimientos, así como al seguimiento de las prescripciones médicas en orden al más pronto restablecimiento de su salud, determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la empresa satisface.

Artículo 28. *Plan de pensiones.*

1. La empresa cuenta con un plan de pensiones, configurado como una institución de previsión de carácter privado, voluntario y complementario de la Seguridad Social, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y las personas partícipes.

2. El promotor del plan de pensiones es la empresa y los partícipes del plan son las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para tener tal condición y se adhieran en las condiciones establecidas en el reglamento de dicho plan.

3. El plan de pensiones se regulará conforme a las condiciones contenidas en el reglamento vigente en la empresa en cada momento y su régimen jurídico será el establecido por dicho reglamento.

4. Las aportaciones obligatorias del promotor y los partícipes son respectivamente el 4,51 % y el 2,2 % de la retribución fija vigente de cada una de las personas partícipes.

Artículo 29. *Seguro colectivo.*

La empresa tiene concertada, a su cargo, una póliza de grupo de carácter colectivo, que cubre los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta e incapacidad permanente parcial por accidente.

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

En caso de que la persona asegurada resulte afectada por una incapacidad permanente parcial causada por accidente, ésta percibirá la parte proporcional del capital que resulte de aplicar el porcentaje de incapacidad que corresponda.

Artículo 30. *Póliza de Salud.*

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

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

Dicha póliza contará con cobertura médica y dental, sin copagos en el cuadro médico y con reembolso de un porcentaje de las cantidades abonadas en el cuadro dental y farmacia, cumpliendo con el procedimiento establecido al efecto.

Artículo 31. *Tarjeta o «ticket» restaurante.*

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

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

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

Artículo 32. *ATAM.*

1. Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo podrán adherirse a la Asociación ATAM (www.atam.es).

2. Las aportaciones mensuales establecidas consistirán en un porcentaje de la retribución fija de la persona trabajadora, a cargo de la empresa (4 %) y en otro porcentaje de la retribución fija, a cargo de la persona trabajadora (2 %), en el caso de que voluntariamente ésta así lo decida y lo comunique por escrito al área de Personas.

Artículo 33. *Oferta Movistar para personas trabajadoras.*

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

Artículo 34. *Otros beneficios sociales.*

Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo disfrutarán de aquellos otros beneficios sociales existentes y que no se encuentren regulados en el presente Capítulo, conforme a los términos y

condiciones recogidos en su normativa/política vigente en cada momento y sin que el presente convenio colectivo suponga afectación de ningún tipo a los mismos.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medio ambiente

Artículo 35. *Prevención riesgos laborales.*

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

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

3. La eficaz integración de la actividad preventiva, se garantizará mediante la implantación y aplicación del Plan de Riesgos Laborales, cuyos instrumentos principales para su gestión y aplicación serán la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual.

4. La planificación de la Actividad Preventiva incluirá aspectos relativos a:

- Planes de autoprotección y planes de emergencia y evacuación.
- Simulacros de emergencia.
- Trabajos en oficinas.
- Evaluación de riesgos de los centros de trabajo.
- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Adecuación de edificios a normativa.
- Adecuación de los puestos de trabajo y la adaptación de estos para los casos específicos establecidos legalmente.
- Vigilancia de la salud.
- Accidentalidad.
- Formación.
- Y todos aquellos otros aspectos que se identifiquen con las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos o controlados periódicamente.

Artículo 36. *Medio ambiente y movilidad sostenible.*

En el Grupo mercantil Telefónica es política habitual, con carácter previo a cualquier requerimiento de índole legal, ser pionero en políticas y regulaciones, adelantándose en muchos casos a las disposiciones legales. Es por ello que, las partes negociadoras de este convenio colectivo se comprometen a mantener este espíritu en cuestiones medioambientales y de movilidad sostenible, al objeto de contribuir de forma clara a alcanzar un desarrollo sostenible y al cumplimiento de los objetivos de descarbonización de la economía como grupo empresarial líder en el sector de las telecomunicaciones y como un referente a nivel mundial en digitalización, tal y como ya se reflejó en el informe de gestión consolidado de 2022 de Telefónica, en el epígrafe 2 «Construir un Futuro más verde», en su Política Ambiental Global y Política de Gestión Energética.

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

Los firmantes del presente convenio colectivo son conscientes del valor que tiene la negociación colectiva, razón por la cual consideran que, sin perjuicio de los derechos de información de los órganos de representación unitarios de las personas trabajadoras de la empresa, se remitirá al Comité Intercentros la negociación de aquellas medidas que, por remisión legal, se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible.

CAPÍTULO IX

Representación legal de los trabajadores

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Los derechos sindicales se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 38. *Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros, compuesto por nueve miembros de entre los Comités de Empresa y los Delegados de personal de los distintos centros de trabajo de la empresa, se constituye como máximo órgano de representación de las personas trabajadoras. Este Comité será el interlocutor con la empresa para todos los asuntos de carácter general y no circunscritos a un único centro de trabajo.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

2. Este Comité redactará y aprobará su reglamento de actuación.

3. El Comité Intercentros tendrá las mismas competencias que las reconocidas por ley o por este convenio colectivo a los Comités de Empresa o Delegados de personal, y todas las relativas a la negociación colectiva, incluidas la negociación de los futuros convenios colectivos de empresa, planes de igualdad, conflictos colectivos, huelga y expedientes de regulación de empleo colectivos (tanto extintivos como suspensivos).

Asimismo, el Comité Intercentros será el Órgano con las competencias para participar como interlocutor en las comisiones a las que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Este Comité podrá constituir las comisiones que considere conveniente, designando a sus componentes de entre los diferentes miembros de los comités o delegados de personal.

Asimismo, designará a los cinco miembros que, en representación del Comité Intercentros, integrarán la Comisión de Clasificación Profesional establecida en el artículo 9 del presente convenio colectivo, negociación para la que expresamente se les atribuye dicha competencia.

5. El Comité Intercentros podrá contar en sus reuniones con hasta un máximo de tres asesores, elegidos y designados en proporción al nivel de representatividad de los distintos sindicatos con presencia en el mismo, y que podrán concurrir a todas las negociaciones de convenio colectivo.

6. La empresa facilitará al Comité los siguientes medios:

- Tablón de anuncios físico.
- Podrá hacer uso de las diferentes salas de reuniones existentes en la empresa siguiendo el cauce habitual de reserva.
- Se le asignará un buzón de correo electrónico y se le dará acceso a los correos electrónicos de la plantilla para la remisión de sus comunicaciones, que deberán hacerse en todo caso respetando las obligaciones y recomendaciones de la Agencia Española de Protección de Datos u órgano que le sustituya.

– Los miembros del Comité Intercentros disfrutarán de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de cualquiera de sus funciones, adicionales a aquellas que les correspondan legalmente.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

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

- Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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

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

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

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

Artículo 40. *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.
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 ocasional.
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 en un mes sin que exista causa 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 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.

c) Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo 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 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. 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.

16. 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.

17. El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en cada momento, cuando ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa.

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

Disposición adicional única. *Normativa supletoria.*

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

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

– 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.

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

– Plan de Igualdad de la empresa, de fecha 18 de mayo de 2022.

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

– Reglamento de uso de Dispositivos y Medios Digitales, de fecha 27 de julio de 2021.

– Protocolo de Actuación en situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación, acordado entre las partes firmantes del I Convenio Colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España, de fecha 10 de marzo de 2023 (corporativo Telefónica).

- Protocolo de Actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acordado entre las partes firmantes del I Convenio Colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España, de fecha 10 de marzo de 2023 (corporativo Telefónica).
- Política Ncc 007 de gastos de viaje e instrucción de desarrollo de la misma.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7391 *Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL.*

Visto el texto del Acta de modificación del I Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (código de convenio n.º 90104422012023), publicado en BOE el 8 de noviembre de 2023, Acta en la que se recoge el acuerdo de revisión salarial para el año 2025 en un nuevo artículo 26.bis y que ha sido suscrita con fecha 6 de febrero de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanada en fecha 24 de marzo 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 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, 31 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA CUARTA REUNIÓN NEGOCIACIÓN REVISIÓN SALARIAL 2025 DE TELEFÓNICA CYBERSECURITY & CLOUD TECH SL

En Madrid, a 6 de febrero de 2025

REUNIDOS

Por la parte empresarial, asisten las personas que seguidamente se relacionan:

- Don Kamil Svec.
- Doña Yolanda Hernández García.
- Doña Elena Granero Martínez.

Asesores:

- Doña Cristina Velazquez Urenda.
- Doña Beatriz Núñez Martínez.

Por la parte social, asisten las personas que seguidamente se relacionan:

- Don Eduardo Simón de la Fuente Gallego (UGT).

- Don Santiago González-Aurioles Fernández (CCOO).
- Don Óscar González López (CCOO).
- Doña Lucía Casares Álvarez (UGT).
- Don José Antonio Cascallana Arroyo (CCOO).
- Don Jesús Moreno Dueñas (UGT).
- Doña Marta Rico López (CCOO).
- Doña Gemma López Pescador (UGT).

Reunidas las partes anteriormente indicadas a través de convocatoria electrónica (Teams), con fecha de hoy, las partes continúan con la negociación de la revisión salarial del año 2025 de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (Telefónica Cybersecurity, TCCT, la Empresa o la Compañía), en los términos que se recogen en la presente acta, a cuyos efectos

ACUERDAN

Primero.

Con el voto favorable y unánime de todas las partes se acuerda modificar el Convenio Colectivo, incluyendo la revisión salarial para el año 2025 en un nuevo artículo numerado como artículo 26.bis, con el siguiente tenor literal:

«Artículo 26 bis.

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 formen 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 fidelización de talento, la empresa podrá disponer de un incremento adicional del 0,5 % para el año 2025 a efectos de llevar una gestión diferencial. Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, la empresa 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. Así mismo, si el IPC del año 2025 superase finalmente el 3 %, la empresa abonará, a todas las personas trabajadoras que se encuentren de alta a fecha 1 de enero de 2026 y sean elegibles para la revisión salarial de ese año, por una única vez y con carácter no consolidable, un único pago de 150€ brutos, pagadero en la nómina de marzo de 2026.»

Segundo.

Las partes firmantes acuerdan delegar a doña Ana Beatriz Núñez Martínez, y José Luis Díez González, las facultades oportunas para que, indistintamente, procedan a realizar los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral a los efectos de Registro/ Publicación de la revisión salarial del año 2025 del Convenio Colectivo de empresa.

Sin más asuntos que tratar, se cierra la sesión a las 14:30 horas y se firma la presente acta con acuerdo, pasándose a su firma por Signaturit en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento. –Por la Empresa, Kamil Svec, Yolanda Hernández García y Elena Granero Martínez. –Por la parte social, en su condición de miembros del Comité Intercentros, Jesús Moreno Dueñas, Óscar González López, Gemma López Pescador (en sustitución de Francisco Ortiz), Lucía Casares Álvarez, Marta Rico López, José Antonio Cascallana Arroyo, Santiago González-Aurioles Fernández y Eduardo Simón de la Fuente Gallego.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

Visto el texto del Acta con el acuerdo de modificación del I Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (código de convenio núm. 90104422012023), que fue publicado en el BOE de 8 de noviembre de 2023, en el que se introduce un anexo I con el plan de medidas del colectivo LGTBI, y que ha sido suscrita con fecha 14 de julio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

ACTA DE ACUERDO

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

En Madrid, a 14 de julio de 2025.

REUNIDOS

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

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

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

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

MANIFIESTAN

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

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

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

ACUERDOS

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

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

«ANEXO I

Plan de medidas colectivo LGTBI

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

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

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

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

Artículo 2. *Personas LGTBI.*

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

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

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

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

Artículo 3. *Objetivos concretos en materia LGTBI.*

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

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

- Promover y garantizar la igualdad de trato, de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y desarrolladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (el «Real Decreto LGTBI»), en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción y clasificación profesional y disfrute de derechos en general.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Acceso al empleo.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Atender únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida en los procesos de selección, sin considerar aspectos de orientación sexual.
- Evitar preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad en las entrevistas de los procesos de selección.
- Utilizar lenguaje no discriminatorio, no sexista y neutro en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.

b) Clasificación y promoción profesional.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Asegurar que los criterios para la clasificación profesional de las personas LGTBI se basan en elementos objetivos, como la cualificación y la capacidad.
- Asegurar que todas las personas trabajadoras tendrán las mismas oportunidades de promoción profesional, sin tener en cuenta su orientación sexual.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

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

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

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

- Incluir en el Plan de Formación, conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

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

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

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

e) Permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Régimen disciplinario.*

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

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

Artículo 8. *Seguimiento.*

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

Segundo. *Delegación de facultades.*

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

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