

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13739 *Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (código de convenio n.º 90104283012023), que afecta a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT, CCOO y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de mayo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIDADES GLOBALES DE TELEFÓNICA EN ESPAÑA

PREÁMBULO

El Grupo mercantil Telefónica (en adelante el «Grupo Telefónica» o, simplemente, «Telefónica») es uno de los mayores grupos multinacionales españoles, líder en el sector de las telecomunicaciones y la digitalización, tanto a nivel nacional como internacional.

Dentro de los distintos negocios del Grupo Telefónica, se encuentran las denominadas Unidades Globales de Telefónica en España (de aquí en adelante, «Unidades Globales»).

Todas las sociedades referenciadas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo forman parte de las Unidades Globales del Grupo Telefónica en España, encontrándose todas ellas, en consecuencia, vinculadas por razones organizativas y productivas, en los términos establecidos en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, «el Estatuto de los Trabajadores»).

Con independencia de la vinculación existente entre las distintas sociedades, circunstancia que es la que legitima la suscripción del presente convenio colectivo, así

como a sus partes firmantes, todas ellas continúan teniendo su propia personalidad jurídica autónoma e independiente a todos los efectos jurídicos y laborales y mantienen su plena capacidad y autonomía, tanto jurídicas como de hecho, para suscribir y mantener las relaciones laborales con sus personas trabajadoras con todos los requisitos y garantías que la ley dispone para el empleador.

Las Unidades Globales y los sindicatos firmantes han tomado la decisión conjunta de negociar este convenio con el objetivo de equiparar, progresivamente, las condiciones laborales, económicas y sociales de las personas trabajadoras adscritas a las Unidades Globales.

Esto supone un hito muy relevante para las partes negociadoras de este I convenio colectivo para Unidades Globales, ya que supone el inicio de esa equiparación de condiciones que, sin duda, supondrá una mejora en la convivencia de las personas trabajadoras en las diferentes Unidades Globales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado entre la representación de las sociedades que forman parte de su ámbito funcional y, por otro lado, los Sindicatos UGT, CCOO y CGT, los cuales ostentan la representatividad suficiente para defender los derechos e intereses de las personas trabajadoras dentro del ámbito funcional y territorial del convenio colectivo, en los términos establecidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El objeto del presente convenio colectivo es la regulación y homogeneización de determinadas materias que resultan comunes en las sociedades que forman parte de su ámbito funcional, dada la vinculación existente entre todas ellas. En el preámbulo de este convenio colectivo se han explicado las razones que hacen necesaria esta regulación conjunta de distintos aspectos y condiciones de trabajo de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del mismo, razones que asumen totalmente como ciertas y reales todos los firmantes de este convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. 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 las siguientes sociedades, que forman parte de las Unidades Globales:

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

2. En el supuesto de que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, se incorporaran a las Unidades Globales nuevas entidades jurídicas, las partes legitimadas,

según el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para la negociación y adaptación del convenio, se reunirán para valorar la inclusión de las mismas en el ámbito funcional del convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo, presentes y futuros, de las sociedades incluidas en su ámbito funcional, ubicados en cualquier parte del territorio español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio colectivo afecta a quienes presten sus servicios en cualesquiera de las sociedades incluidas en su ámbito funcional, mediante contrato laboral, sea cual fuere la modalidad contractual concertada.

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

Aquellas personas trabajadoras que dejen de ocupar los cargos reflejados en el punto anterior y continúen en la 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 de la Comisión permanente de negociación, se podrá prorrogar un año este convenio colectivo, condicionado a llegar a acuerdo en la revisión de las partidas económicas para dicho año de prórroga.

Artículo 6. *Garantía personal.*

1. Se respetarán las condiciones y garantías personales más favorables y que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, ya sean por reconocimientos individuales o por las políticas internas, normativas o condiciones de las sociedades (las cuales se regirán en sus propios términos y conforme a su propio régimen jurídico de vigencia, modificación y extinción), manteniéndose, en lo que proceda, estrictamente «ad personam» o «contractualizadas», mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en 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, tanto a las personas trabajadoras en alta en las empresas incluidas en su ámbito funcional, como a las de nueva incorporación.

Artículo 7. *Denuncia.*

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

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

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

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

Artículo 8. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*

1. En un plazo máximo de 30 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 seis miembros designados por las empresas que forman parte de su ámbito funcional y, de otra parte, por seis miembros designados por parte de los sindicatos firmantes en atención a su representatividad a la fecha de firma del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos 15 días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca, excepto en el supuesto contemplado en el apartado c), en cuyo caso el plazo máximo será de siete días, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto.

f) La representación empresarial se compromete a informar a la Comisión Paritaria de la incorporación de nuevas entidades jurídicas al perímetro de las Unidades Globales, con independencia de la operación corporativa y/o societaria de la que trae causa dicha incorporación. En su caso, la representación empresarial también se compromete a informar a la Comisión Paritaria sobre la exclusión del perímetro de las Unidades Globales de alguna entidad jurídica.

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

Artículo 9. *Comisión permanente de negociación.*

1. En un plazo máximo de 30 días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, conforme a las reglas de legitimación establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Permanente de Negociación, compuesta, de una parte, por seis miembros de la representación empresarial y, de otra parte, por seis miembros de los sindicatos, según su representatividad, para la negociación de las siguientes materias:

a) La adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras de las sociedades que forman parte del ámbito funcional del convenio colectivo.

b) Cualesquiera otras que las partes decidan encomendarle y que supongan modificación del presente convenio colectivo, con la capacidad de poder constituir, de mutuo acuerdo, grupos de trabajo para tratar materias determinadas, sin perjuicio de que la adopción de cualquier decisión al respecto quede reservada a la Comisión permanente de negociación.

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

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

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

En cualquier caso, se producirá la nulidad de la totalidad del convenio colectivo cuando 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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Facultad de organización del trabajo.*

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

2. Si, como consecuencia de la vinculación por razones organizativas y productivas de las empresas que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo, concurrieran circunstancias por las que un determinado proyecto y/o actividad dejara de tener prioridad para una empresa, se priorizará el acceso de las personas trabajadoras al proceso de selección de aquellas vacantes que pudieran existir en cualquiera de las sociedades del Grupo mercantil Telefónica.

Artículo 13. *Estructura organizativa y funcional.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 12, dada la vinculación por razones organizativas y productivas existente entre todas las sociedades que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo, en los términos establecidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse estructuras jerárquicas comunes a fin de abordar proyectos horizontales o comunes entre las distintas Unidades Globales, sin perjuicio de que todas las sociedades mantengan su propia personalidad jurídica autónoma e independiente a todos los efectos jurídicos y laborales y, consecuentemente, sean las responsables como verdaderas y únicas empresarias respectivas sobre las personas trabajadoras adscritas a dichos proyectos.

Artículo 14. *Movilidad entre las empresas que forman parte del ámbito funcional del convenio colectivo.*

Teniendo en cuenta la aludida vinculación de las empresas que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo, las partes entienden la conveniencia de la circulación del personal entre las distintas sociedades, conforme a criterios técnicos y organizativos existentes en cada momento.

Con independencia de los derechos y obligaciones establecidos legalmente, en todo caso se garantizarán los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras que cambien de sociedad, incluyendo la antigüedad a todos los efectos (tanto retributivos como indemnizatorios para el caso de extinción de la relación laboral).

En caso de que una persona que ostente el cargo de representante legal de las personas trabajadoras se incorporara a una de las empresas que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo, se le reconocerán sus garantías como representante de las personas trabajadoras hasta la celebración de elecciones sindicales en la empresa de procedencia.

La movilidad es una herramienta que se utilizará para potenciar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Los principales elementos que participan en la movilidad son:

- La igualdad de oportunidades.
- La transparencia aplicada a diferentes ámbitos: desarrollo profesional, salarial, formativo, planes estratégicos y tecnológicos, etc.
- La planificación estratégica y tecnológica de las actividades de la empresa, que demandan la cualificación específica de las personas trabajadoras.
- El desarrollo profesional como herramienta para la cualificación y evolución profesional de las personas trabajadoras.

- La formación como uno de los pilares básicos de las empresas basadas en el conocimiento.
- La coordinación entre las diferentes áreas de negocio y los recursos humanos, en cuanto a los aspectos de formación, planificación estratégica y tecnológica, el desarrollo profesional y en general, la planificación y viabilidad del grupo de empresas del ámbito de este convenio.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

La representación empresarial y la representación social son conocedoras de la necesidad de redefinir la clasificación profesional de las empresas pertenecientes al ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como de la conveniencia de adecuar dicha clasificación a las tendencias actuales de la realidad del mercado laboral.

Por lo anterior, las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión de trabajo, que desarrollará esta materia durante la vigencia del presente convenio colectivo. Si antes de la finalización de la vigencia temporal del presente convenio colectivo, las partes alcanzaran un acuerdo sobre esta materia, el mismo será tratado en la Comisión Permanente de Negociación regulada en el presente Convenio colectivo.

Hasta la finalización del proyecto arriba referido, las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo continuarán aplicando su sistema de clasificación interno vigente en cada momento, el cual se adaptará a las características propias de su plantilla y de su organización.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 16. *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.

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

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

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

Artículo 17. *Formación obligatoria.*

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

No obstante lo anterior, existen actividades formativas que, ya sea por requerimiento de la legislación aplicable, por los compromisos adquiridos o por decisión de 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 constituyan su plan de formación y en el desarrollo de las mismas.

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

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

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 18. *Jornada.*

La jornada laboral aplicable a las personas trabajadoras será la vigente en cada momento en la empresa en la que se encuentren contratados.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de 27 días laborables, de lunes a viernes, entendiéndose por tales, días efectivos de trabajo.

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

Como norma general, no se disfrutarán más de 30 días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con el 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 el responsable inmediato 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 Unidades Organizativas tendrán plena autonomía a la hora de confeccionar los calendarios de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades de las actividades desempeñadas y los recursos disponibles. Igualmente se procurará, en la medida de lo posible, tener en cuenta circunstancias personales, tales como tener hijos en edad escolar o cargas familiares, sin que esto suponga ningún derecho.

6. Con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante las fiestas navideñas, las personas trabajadoras disfrutarán de un día adicional

de vacaciones, a elegir entre el día 24 y el 31 de diciembre, y durante el otro día podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto, siempre que sus funciones lo permitan. Para el caso en el que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo, aquéllos no podrán trasladarse a otro día hábil.

Artículo 20. *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.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de veinte días. Finalizado el mismo, 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. En este último caso, 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 cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

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

Artículo 21. *Reducción de jornada.*

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este artículo contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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 de funcionamiento de la empresa.

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: el horario de entrada será el aplicable en cada empresa, realizándose la jornada de forma continuada y finalizando en función de las horas de trabajo a realizar por día según el porcentaje de reducción solicitado.

b) Realizar una jornada partida: en este caso la persona trabajadora tendrá necesariamente el período de descanso para la comida del que se disfrute en la empresa a la que pertenezca. La finalización de la jornada no podrá ser, en ningún caso, antes de las 17.00 horas, ajustando la hora de entrada en función del número de horas a trabajar según el porcentaje de reducción solicitado.

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

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

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

Artículo 22. *Permiso por cuidado de lactante.*

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

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

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

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

Artículo 23. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

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

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

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica, ésta perderá su derecho preferente al reingreso. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de la empresa.

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

2. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Si durante el periodo de excedencia la persona trabajadora quisiera realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica, deberá notificarlo y acreditarlo fehacientemente a la empresa.

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

CAPÍTULO VI

Permisos

Artículo 24. *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 un día al año.

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

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

d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja o de familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se concede un permiso de cuatro días hábiles. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad distante más de 100 kilómetros de su residencia, el permiso será de cinco días hábiles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

se concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada al año) o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo, únicamente para la participación en aquellas acciones de voluntariado corporativo (es decir, aquellos programas gestionados y organizados desde la Fundación Telefónica). A estos efectos no se computará dentro de las 15 horas las actividades desarrolladas por las personas voluntarias el Día Internacional del Voluntariado de Telefónica.

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Permisos no retribuidos.*

1. Permisos de hasta un mes. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de, al menos, un año podrán solicitar un permiso no retribuido por un periodo máximo de hasta un mes. Cuando la persona trabajadora no cuente con la antigüedad de un año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves. Con carácter general, este permiso no puede ser acumulado al periodo de vacaciones anuales, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable.

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

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

2. Permisos de uno a seis meses. Podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo de uno a seis meses las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad

de, al menos, un año. El período mínimo a solicitar será de un mes, pudiendo ampliar sucesivamente la solicitud hasta un máximo de seis, pero siempre de forma ininterrumpida. Este permiso será concedido siempre que existan causas que racionalmente lo justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

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

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

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

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

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

Durante el periodo de permiso no retribuido la persona trabajadora no podrá realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 26. *Guardias y disponibilidades.*

1. Disponibilidad. 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 469,30 euros, no consolidable.

2. 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.

La activación de la guardia solo puede realizarse mediante llamada telefónica y debe ser atendida en un periodo de tiempo inferior a una hora. La persona trabajadora cuenta con otra hora para empezar a trabajar en la resolución de la incidencia.

El servicio de guardia se retribuirá con una cantidad bruta de carácter semanal de 516,20 euros, no consolidable.

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, el responsable

designará a aquel que considere que reúne las condiciones más adecuadas para su realización.

Con carácter general, las guardias tendrán carácter rotativo.

3. Actuaciones. El tiempo dedicado a resolver las consultas o incidencias durante el servicio de disponibilidades y guardias se compensará, bien con descanso, bien económicamente.

La elección sobre el tipo de compensación partirá de la persona trabajadora, que manifestará su preferencia por un tipo u otro. No obstante lo anterior, si el área de negocio mostrase su disconformidad con el tipo de compensación elegido deberá justificar de forma fehaciente los motivos por los que la elección de la persona trabajadora no es factible.

La compensación económica se hará de conformidad con las siguientes tablas:

Compensación por actuación realizada de lunes a viernes, fuera del horario laboral.	60,10 euros.
Compensación por actuación realizada de lunes a viernes en horario nocturno (22:00 a 6:00 horas).	90,15 euros.
Compensación por actuación realizada en fin de semana o festivo.	120,20 euros.
Compensación por actuación realizada en fin de semana o festivo en horario nocturno (22:00 a 6:00 horas).	150,25 euros.

La compensación en descanso se hará en una proporción de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Para las actuaciones realizadas en horario nocturno (de 22:00 a 6:00 horas), en fines de semana y festivos, la compensación será de 1,5 horas de descanso por cada hora de trabajo. Se creará una bolsa de horas, que la persona trabajadora podrá disfrutar, previo acuerdo con su responsable, dentro de los cuatro meses siguientes desde la realización de los trabajos. En caso de que esto no sea posible por las necesidades del servicio, las actuaciones se compensarán económicamente, teniendo la consideración de horas extraordinarias.

4. Trabajos programados fuera de horario. Son trabajos programados con anterioridad (como contraposición con aquellas actuaciones que se producen como consecuencia de la activación de una guardia o disponibilidad), por requerimientos puntuales de negocio, que se realizan fuera de horario laboral. Son trabajos que tienen un inicio y un fin determinado de antemano.

La compensación en descanso se hará en una proporción de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo. Para las actuaciones realizadas en horario nocturno (de 22:00 a 6:00 horas), en fines de semana y festivos, la compensación será de dos horas de descanso por cada hora de trabajo.

Se creará una bolsa de horas, que la persona trabajadora podrá disfrutar, previo acuerdo con su responsable, dentro de los cuatro meses siguientes desde la realización de los trabajos. En caso de que esto no sea posible por las necesidades del servicio, los trabajos se compensarán económicamente, teniendo la consideración de horas extraordinarias.

Será imprescindible la instrucción por escrito del superior jerárquico para la realización de un trabajo programado fuera de horario.

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, el 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.

Artículo 27. *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. Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya cancelado el anterior.

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

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

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

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

4. Los anticipos y préstamos serán solicitados a la Dirección de Recursos Humanos de cada 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 28. *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 retención de talento, cada una de las empresas 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, las empresas respetarán, en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

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%, las empresas procederán a aplicar hasta un máximo de un 1% de incremento adicional consolidable sobre la retribución fija de 2024. Dicho incremento se producirá de forma proporcional, conforme a la siguiente tabla:

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

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

5. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por Salario Base el constituido por aquellos conceptos salariales (no extra-salariales o compensatorios de gastos) de carácter fijo percibidos por las personas trabajadoras, 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 vengán percibiendo en los respectivos años. Como excepción a lo anterior, en el caso de que, a las empresas sometidas al ámbito de aplicación funcional del presente convenio colectivo, les sea de aplicación un convenio colectivo, los incrementos pactados serán considerado «a cuenta» y, por tanto, compensables y absorbibles con los que proceda efectuar de acuerdo con lo previsto por dichos convenios colectivos.

CAPÍTULO VIII

Previsión social complementaria, otras prestaciones y beneficios sociales

Artículo 29. *Prestaciones por enfermedad, nacimiento y cuidado de un menor.*

1. Con carácter general, cada 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 de 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 correspondiente haya recibido los partes de baja, confirmación y alta. La falta de recepción de los partes en caso de enfermedad común y accidente no laboral podrá dar lugar a la retirada del complemento.

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

Artículo 30. *Plan de Pensiones.*

1. Cada una de las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo cuentan con sus respectivos planes de pensiones, configurados 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 los partícipes.

2. Los promotores de los planes de pensiones son cada una de las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo y los partícipes del plan son las personas trabajadoras de cada una de esas empresas que reúnan los requisitos para tener tal condición y se adhieran en las condiciones establecidas en los reglamentos de dichos planes.

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

Artículo 31. *Seguro Colectivo.*

1. Cada una de las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo tienen concertadas, a su cargo, sus respectivas pólizas de carácter colectivo, que cubren los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial por accidente de las personas trabajadoras.

2. El capital asegurado para cada uno de los anteriores riesgos, así como las condiciones para el lucro de las prestaciones y el régimen jurídico aplicable, será el establecido en cada una de las pólizas vigentes a la firma del presente convenio colectivo suscritas por las empresas.

3. La representación empresarial asume el compromiso, durante la vigencia del presente convenio colectivo, de revisar y analizar el coste y la viabilidad de homologar las condiciones de estos seguros para todas las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Artículo 32. *Póliza de Salud.*

1. Cada una de las empresas del ámbito funcional del presente convenio tienen concertadas, a su cargo, una póliza de salud para la persona trabajadora y su unidad familiar.

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

3. Cada empresa mantendrá la cobertura de la póliza de salud vigente a la fecha de firma del presente convenio colectivo y el régimen jurídico aplicable será el establecido en cada una de las pólizas vigentes a la firma del presente convenio colectivo suscritas por las empresas.

Artículo 33. *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 superiores a quince días de duración, licencias, permisos, vacaciones y suspensiones de contrato.

Artículo 34. *ATAM.*

1. Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo podrán adherirse a la Asociación Telefónica de Ayuda al Minusválido (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 y en otro porcentaje de la retribución fija, a cargo de la persona trabajadora, en el caso de que voluntariamente ésta así lo decida y lo comunique por escrito al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 35. *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 y de acuerdo a las condiciones que sean adoptadas por el Grupo Telefónica.

Artículo 36. *Otros beneficios sociales.*

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

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medio ambiente

Artículo 37. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. Las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo velarán por la aplicación de las disposiciones legales vigentes relativas a seguridad y salud en el trabajo y exigirán a todas las empresas que presten servicios en sus instalaciones el cumplimiento de las citadas obligaciones.

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

Artículo 38. *Medio ambiente y movilidad sostenible.*

En el Grupo 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 cada una de las Empresas, se remitirá a la Comisión Permanente de Negociación 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 X

Régimen disciplinario

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 las empresas 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 45 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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

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

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 cada empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 40. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.

2. Una falta de asistencia al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.

3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. La falta de atención y diligencia con el público o los clientes.

6. Discusiones que repercutan en la buena manera de los servicios.

7. La embriaguez y toxicomanía 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.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
8. La reiteración en el incumplimiento de realizar las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto y tras haber recibido dos advertencias individualizadas y previas por parte de la empresa recordando la obligatoriedad de realizar la formación correspondiente.
9. El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en la empresa en cada momento. En el supuesto de que dicho incumplimiento ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa, la infracción tendrá la consideración de falta muy grave.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.
11. Las agresiones a otras personas trabajadoras y las ofensas inferidas a las mismas durante el trabajo o por ocasión o motivos del mismo, siempre que no produzcan lesiones de importancia y no supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
12. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa. cuando estos hayan sido producidos sin una intención deliberada y sin que se tenga la diligencia debida.

Artículo 42. *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 habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente una vez.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación reiterada de enfermedad o accidente.
6. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración al personal de jefatura, compañeros/as o subordinados/as.
11. Abandonar el trabajo de manera reiterada sin causa justificada.
12. 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.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

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

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

Disposición adicional primera. *Normativa supletoria.*

1. En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, resultará de aplicación lo regulado en la Ley (especialmente lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores), lo estipulado en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, así como lo establecido en las políticas corporativas y demás normativa o condiciones que sean de aplicación en las distintas empresas y a las que expresamente se refiere el presente convenio colectivo.

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

– 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.

– 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 27 de julio de 2021.

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

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

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

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

Telefónica, SA:

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

Telefónica Global Solutions, SLU (TGS):

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

- Las personas trabajadoras de TGS pertenecientes a algunas gerencias de las áreas «Customer operations & technology», «Digitalización & customer experience» y «Network & satellite operations» que, a fecha de firma del convenio colectivo, tenían reconocida como medida adoptada para mejorar el clima laboral el disfrute del día de su cumpleaños como permiso retribuido, continuarán disfrutando de dicha medida durante la vigencia del I Convenio Colectivo para las Unidades Globales de Telefónica en España.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Las personas trabajadoras de TGS disfrutarán de un importe de 3,86 euros diarios, no acumulables, para usar en las máquinas de vending.

Telefónica Investigación y Desarrollo, SAU (Telefónica I+D):

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

- PDI Plan de Carrera. Descripción de puestos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefónica Digital España, SLU (Telefónica Digital España):

- Compensación por antiguas líneas de móviles de Tuenti: las personas trabajadoras de Telefónica Digital España que provenían de Tuenti, continuarán percibiendo, *ad personam*, la cuantía de 30 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran una línea) o 60 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran dos líneas).
- Ayuda deporte: las personas trabajadoras de Telefónica Digital España que provenían de Tuenti continuarán percibiendo, *ad personam*, una cuantía de 15€ brutos/mes, en concepto de ayuda deporte.

Telefónica Compras Eléctricas, SL (TCE):

- Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de 30 de julio de 2020.
- Fechas de disfrute de vacaciones: las personas trabajadoras de TCE, en aquellos casos en que, por causas justificadas (necesidades de la actividad desempeñada, incapacidad temporal u otras), no puedan disfrutar las vacaciones dentro del año natural en que se hayan devengado, podrán acordar con el responsable inmediato la fecha de su disfrute a la mayor brevedad posible, preferentemente antes del 31 de marzo.
- Permiso retribuido por consultas médicas: Las personas trabajadoras de TCE dispondrán del tiempo estrictamente necesario para acudir a la misma o a una prueba diagnóstica que requiera acompañamiento de la propia persona trabajadora, como de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.

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

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

Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA:

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

Telxius Cable España, SA:

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

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

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

6. Sin perjuicio de lo anterior, el presente convenio colectivo resultará de aplicación con carácter supletorio en los términos previstos por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los convenios colectivos de aplicación en las siguientes empresas:

Telefónica Investigación y Desarrollo, SAU:

- Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos vigente en cada momento.

Telefónica Global Solutions, SLU:

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

Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía aseguradora, SAU:

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

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

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

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

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26596 *Resolución de 12 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del artículo 2 (Ámbito funcional) y la disposición adicional primera (Normativa supletoria) del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (código de convenio n.º 90104283012023), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio de 2023, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 2 de noviembre de 2023 por los integrantes de la Comisión Permanente de negociación del referido convenio, en representación de las distintas empresas vinculadas y de los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación 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, 12 de diciembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ARTÍCULOS MODIFICADOS DEL I CONVENIO COLECTIVO UNIDADES GLOBALES TELEFÓNICA EN ESPAÑA

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. 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 las siguientes sociedades, que forman parte de las Unidades Globales:

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

- Telxius Telecom, SA.
- Telxius Cable España, SA.
- Telefónica Soluciones de Criptografía, SA.

2. En el supuesto de que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, se incorporaran a las Unidades Globales nuevas entidades jurídicas, las partes legitimadas, según el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para la negociación y adaptación del convenio, se reunirán para valorar la inclusión de las mismas en el ámbito funcional del convenio colectivo.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Normativa supletoria.*

1. En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, resultará de aplicación lo regulado en la ley (especialmente lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores), lo estipulado en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, así como lo establecido en las políticas corporativas y demás normativa o condiciones que sean de aplicación en las distintas empresas y a las que expresamente se refiere el presente convenio colectivo.

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

- 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.
- 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 27 de julio de 2021.

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

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

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

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

Telefónica, SA:

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

Telefónica Global Solutions, SLU (TGS):

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

– Las personas trabajadoras de TGS pertenecientes a algunas gerencias de las áreas «Customer operations & technology», «Digitalización & customer experience» y «Network & satellite operations» que, a fecha de firma del convenio colectivo, tenían reconocida como medida adoptada para mejorar el clima laboral el disfrute del día de su cumpleaños como permiso retribuido, continuarán disfrutando de dicha medida durante la vigencia del I Convenio colectivo para las Unidades Globales de Telefónica en España.

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

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

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

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

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

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

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

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

– Las personas trabajadoras de TGS disfrutarán de un importe de 3,86 euros diarios, no acumulables, para usar en las máquinas de *vending*.

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

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

– PDI Plan de Carrera. Descripción de puestos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefónica Digital España, SLU (Telefónica Digital España):

– Compensación por antiguas líneas de móviles de Tuenti: las personas trabajadoras de Telefónica Digital España que provenían de Tuenti, continuarán

percibiendo, *ad personam*, la cuantía de 30 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran una línea) o 60 euros brutos/mes (para el caso de que tuvieran dos líneas).

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

Telefónica Compras Eléctricas, SL (TCE):

– Marco Normativo Laboral. Condiciones Generales, de 30 de julio de 2020.
– Fechas de disfrute de vacaciones: las personas trabajadoras de TCE, en aquellos casos en que, por causas justificadas (necesidades de la actividad desempeñada, incapacidad temporal u otras), no puedan disfrutar las vacaciones dentro del año natural en que se hayan devengado, podrán acordar con el responsable inmediato la fecha de su disfrute a la mayor brevedad posible, preferentemente antes del 31 de marzo.

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

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

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

Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA:

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

Telxius Cable España, SA:

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

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

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

6. Sin perjuicio de lo anterior, el presente convenio colectivo resultará de aplicación con carácter supletorio en los términos previstos por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los convenios colectivos de aplicación en las siguientes empresas:

Telefónica Investigación y Desarrollo, SAU:

– Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos vigente en cada momento.

Telefónica Global Solutions, SLU:

– I Convenio colectivo de la empresa Telefónica International Wholesale Services, SL, publicado en el BOE el 22 de septiembre de 2003, en tanto en cuanto éste permanezca en vigor.

Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía aseguradora, SAU:

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

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

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

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

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1848 *Resolución de 19 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 12 de diciembre de 2023, por la que se registra y publica la modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.*

Advertidos errores en el texto de la modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de diciembre de 2023 en el BOE núm. 310, de 28 de diciembre.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 173470, en el Artículo 2. Ámbito funcional, donde dice:

«1. 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 las siguientes sociedades, que forman parte de las Unidades Globales:

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

Debe decir:

«1. 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 las siguientes sociedades, que forman parte de las Unidades Globales:

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

- Telxius Cable España, SA.
- Telefónica Soluciones de Criptografía, SA.
- Telefónica Open Innovation, SL.».

Madrid, 19 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8628 *Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.*

Visto el texto del Acta de fecha 21 de febrero de 2025, por la que se modifica el I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, que afecta a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, y fue publicado en el BOE de 9 de junio de 2023 (código de Convenio 90104283012023), acta que ha sido suscrita, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT, CC. OO. y CGT, 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 de la citada Acta de modificación 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, 22 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIDADES GLOBALES DE TELEFÓNICA EN ESPAÑA

En Madrid, a 21 de febrero de 2025.

REUNIDOS

De una parte:

Por la Representación Empresarial:

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

De otra parte:

Por la Representación Social:

- Don José María Alberto Sáez (UGT).
- Doña Laura Guardiola Sánchez (en sustitución de Don Jorge Omar Driesner Jerke, UGT).
- Don Jorge Moratinos Salcines (UGT).
- Don Héctor Gutiérrez Fernández-Peinado (CC. OO.).
- Don Orestes Sánchez Benavente (CC. OO.).
- Don Javier Fernández Seco (CGT).

La reunión se celebra a través de la herramienta Teams.

ANTECEDENTES

I. La comisión de trabajo sobre clasificación profesional establecida en el artículo 15 del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (el «Convenio») fue finalmente constituida, si bien con los mismos miembros de la comisión permanente negociadora establecida en el artículo 9 del convenio, razón por la cual ambas comisiones coinciden y, por tanto, serán denominadas a partir de este momento y a los efectos de este acuerdo como la comisión permanente de negociación (la «Comisión»), pues es el órgano formalmente encargado, según el convenio, para proceder a su modificación.

II. Que las partes mantuvieron un proceso de negociación colectiva al amparo de lo previsto por el citado artículo 15 del convenio que culminó con un acuerdo sobre clasificación profesional que fue firmado en fecha 17 de diciembre de 2024. En el acta de dicho acuerdo se acordó la inclusión de nuevos artículos en el convenio, entre ellos, el artículo 26. «Estructura Retributiva».

III. Que las partes han advertido que se produciría una duplicidad entre el artículo 26 ya vigente en el convenio, denominado «Guardias y Disponibilidades» y el nuevo artículo 26 negociado «Estructura retributiva» y están de acuerdo en corregir dicha discrepancia a efectos de claridad. De este modo, interesa a las partes aclarar su numeración –el cual será referenciado en los acuerdos como «artículo 27 bis» del convenio– y contenido dentro del marco de lo ya pactado, para así darle coherencia con el resto de cambios acordados.

IV. En virtud de lo anterior, han llegado al presente acuerdo para corregir la discrepancia anteriormente indicada, recoger los cambios acordados, y consolidar el resto de acuerdos alcanzados en la reunión de 17 de diciembre de 2024, el que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.

Inclusión de nuevos artículos sobre clasificación profesional en el I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.

La representación empresarial y la representación social están de acuerdo en introducir los siguientes artículos sobre clasificación profesional en el I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España:

«Artículo 15. *Clasificación profesional.*

La representación empresarial y la representación social son conocedoras de la necesidad de redefinir la clasificación profesional de las empresas pertenecientes al ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como de la conveniencia de adecuar dicha clasificación a las tendencias actuales de la

realidad del mercado laboral y coinciden en la necesidad de desarrollar un sistema de clasificación profesional sencillo, innovador, transversal y ajustado a la realidad organizacional de las distintas Unidades Globales.

Las partes firmantes están de acuerdo en la necesidad de adaptación a una organización más flexible, que favorezca el desarrollo interno de todas las personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad de las Unidades Globales y donde cada persona trabajadora tenga la capacidad de elegir su propio itinerario de crecimiento profesional.

Por lo anterior, la representación empresarial y la representación social, a través de la Comisión Permanente de Negociación prevista en el artículo 9 del convenio colectivo, han acordado un sistema de clasificación profesional que se adecúa a la realidad y los cambios que se están produciendo, potenciando la movilidad interna y que permite el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de su empleabilidad.

Dicho sistema de clasificación profesional se regula en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo y ha sido definido teniendo igualmente en cuenta los convenios colectivos sectoriales que son de aplicación a varias de las sociedades incluidas en las Unidades Globales, según consta en el apartado 6 de la disposición adicional Primera y en cumplimiento de lo previsto por los artículos 84.2.c) y 87.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de clasificación profesional aquí pactado y la disposición adicional segunda que lo desarrolla tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2025.

El sistema de clasificación profesional será revisado cuando por necesidades y realidades evidentes del mercado así se requiera o en atención a cualesquiera otras causas objetivas de índole económica, técnica, organizativa y productiva. A estos efectos, la Comisión permanente de negociación se reunirá una vez al año con el objetivo de valorar y, en su caso, revisar el sistema de clasificación profesional.

En adición a lo anterior, una vez tenga lugar la primera revisión del presente sistema de clasificación profesional, las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión de trabajo en el seno de la Comisión permanente de negociación, para estudiar la viabilidad de itinerarios de desarrollo profesional acordes con el sistema de clasificación negociado.

Artículo 27 bis. *Estructura Retributiva.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de los Salarios Fijos Anuales Mínimos que se contienen en la siguiente tabla, distinguiendo por cada uno de los grupos y niveles profesionales de adscripción.

Los salarios fijos anuales mínimos tienen dicho carácter de mínimos. Sin perjuicio de ello, las personas trabajadoras tendrán garantizados los mínimos salariales establecidos para los distintos grupos profesionales en los convenios colectivos a los que se refiere la disposición adicional Primera, apartado 6 del presente convenio colectivo y que pudieran ser de aplicación en cada momento.

Los salarios fijos anuales mínimos estarán constituidos por aquellos conceptos salariales (no extrasalariales 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.

Grupo profesional	Nivel	Salario fijo anual mínimo (Euros)
A	A1	42.000
	A2	37.600
	A3	33.500
	A4	30.000
B	B1	26.500
	B2	25.000
C	C1	24.000
	C2	21.600
D	D1	19.000

A estos efectos, no se va a proceder a la modificación de la denominación de los diferentes conceptos retributivos que aparezcan en las nóminas de las personas trabajadoras.

Los salarios fijos anuales mínimos anteriormente indicados resultarán de aplicación desde la entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación profesional, esto es, desde el día 1 de enero de 2025 y serán revisados cada dos años, teniendo en cuenta la tendencia de las medianas de mercado durante el ciclo de los tres últimos años.

A estos efectos, se entenderá que el salario fijo anual de cada persona trabajadora a fecha 1 de enero de 2025 será el que resulte una vez practicada la revisión salarial para el año 2025, cuya efectividad será retroactiva al día 1 de enero de 2025.

Disposición adicional segunda. *Sistema de clasificación profesional.*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación del sistema de clasificación profesional.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del convenio colectivo, todas las personas trabajadoras de las sociedades que forman parte del ámbito personal y funcional del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España quedarán adscritas al sistema de clasificación profesional que se indica en la presente disposición adicional segunda.

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

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

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

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

Cada grupo profesional se ha definido conforme a criterios que tienen por objeto garantizar la equidad y la ausencia de discriminación por cualquiera de las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Los grupos profesionales serán descritos atendiendo a los siguientes aspectos:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 3. Descripción de grupos profesionales.

Grupo A:

Podrán formar parte de este grupo profesional las personas trabajadoras que dispongan de una titulación oficial tras superar un grado universitario o equivalente, relevante para la función que desempeñan. También se incluyen en este grupo profesional las personas trabajadoras que, sin contar con la formación universitaria antes citada, tengan conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

Las personas trabajadoras de este grupo podrán tener o no responsabilidad jerárquica sobre otras personas trabajadoras no siendo un requisito para pertenecer a este grupo.

Nivel A1:

Integran este nivel las personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad jerárquica sobre equipos, lideran proyectos, programas o servicios que requieren un alto nivel de especialización.

Participan en actividades de criticidad media-alta y relevantes para la organización. Conocen la repercusión y el alcance de su actividad en el área a la que prestan servicio y tienen capacidad para analizar el impacto que puede tener en otros departamentos de Telefónica, siendo capaces de realizar una evaluación y un plan de mitigación de riesgos e implementando las soluciones necesarias que minimicen dicho impacto.

Llevan a cabo con autonomía tareas y actividades heterogéneas complejas, que requieren de un alto grado de especialización en una o varias disciplinas de conocimiento. Resuelven problemas complejos que requieren, en muchos casos, de soluciones creativas e innovadoras no conocidas anteriormente.

Coordinan las actividades del equipo, proyecto, programa o servicio teniendo en cuenta las prioridades y se responsabilizan de la consecución, seguimiento, rendimiento y funcionamiento de los equipos, proyectos, programas y/o servicios asignados.

Pueden establecer vínculos sólidos de colaboración con personas de organizaciones externas, como clientes, proveedores, socios estratégicos, entidades gubernamentales, entre otras, así como poner en práctica la capacidad de influencia para relacionarse con otros equipos y áreas que aseguren la consecución de los objetivos de su ámbito de actuación.

Pueden participar en el establecimiento de los objetivos de rendimiento de los miembros del equipo, así como en las revisiones de desempeño y recomendar acciones en materia de desarrollo.

Para formar parte de este nivel se deberá contar, al menos, con doce meses de experiencia dentro o fuera de Telefónica en el desempeño de las actividades y tareas descritas en el nivel inmediatamente inferior, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora se produzca para su integración en el presente nivel.

Nivel A2:

Se integran dentro de este nivel las personas trabajadoras con un alto conocimiento de su propia disciplina (profundidad) y/o un conocimiento general de disciplinas relacionadas (amplitud).

Participan en actividades de criticidad media y relevantes para la organización. Conocen la repercusión y el alcance de su actividad en el área a la que prestan servicio y tienen capacidad para analizar el impacto que puede tener en otras áreas de Telefónica, siendo capaces de realizar una evaluación de riesgos.

Llevan a cabo con autonomía tareas y actividades heterogéneas complejas, que requieren de un alto grado de especialización en una o varias disciplinas de conocimiento. Son capaces de proponer soluciones y realizar una evaluación de riesgos al enfrentarse a problemas complejos.

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

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

Pueden participar en foros internos como representantes de su disciplina de conocimiento.

Pueden liderar fases de un proyecto, programa o servicio, en los que sus conocimientos sean clave para la consecución exitosa de los objetivos marcados.

Para formar parte de este nivel se deberá contar, al menos, con doce meses de experiencia dentro o fuera de Telefónica en el desempeño de las actividades y tareas descritas en el nivel inmediatamente inferior, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora se produzca para su integración en el presente nivel.

Nivel A3:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel desempeñan con autonomía tareas complejas y actividades heterogéneas, manejando múltiples variables, estableciendo relaciones causales e identificando pautas o tendencias en la información. Tienen un profundo conocimiento de su propia disciplina.

Trabajan con directrices mínimas resolviendo problemas complejos, utilizando soluciones existentes. Contribuyen a la mejora de los procesos, ejecutando las

tareas con eficiencia, definiendo prioridades y gestionando los tiempos necesarios para cumplir con las necesidades de la tarea o actividad.

Pueden establecer vínculos de colaboración con personas trabajadoras de Telefónica que aseguren la consecución de los objetivos de su ámbito de actuación.

Pueden coordinar y planificar las actividades y tareas a realizar por un grupo de personas trabajadoras dedicadas dentro de su mismo ámbito de actuación, pero con menos experiencia profesional.

Pueden formar a los nuevos miembros del equipo de trabajo.

Para formar parte de este nivel se deberá contar, al menos, con doce meses de experiencia dentro o fuera de Telefónica en el desempeño de las actividades y tareas descritas en el nivel inmediatamente inferior, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora se produzca para su integración en el presente nivel.

Nivel A4:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel desempeñan con cierto nivel de autonomía actividades y tareas de complejidad media dentro de su ámbito de actuación, bajo una supervisión moderada.

Tienen experiencia y conocimientos prácticos de los conceptos y procedimientos dentro de su ámbito de actuación. Utilizan directrices o políticas definidas para analizar y solucionar problemas e identificar riesgos.

Ejecutan las tareas con eficiencia, asegurando así el cumplimiento de objetivos y prioridades, identificando retrasos en los tiempos de ejecución y adecuando los esfuerzos a las necesidades de la tarea o actividad.

Pueden establecer vínculos de colaboración con personas trabajadoras de Telefónica, que aseguren la consecución de los objetivos de su ámbito de actuación.

Para formar parte de este nivel se deberá contar, al menos, con doce meses de experiencia dentro o fuera de Telefónica en el desempeño de las actividades y tareas descritas en el nivel inmediatamente inferior, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora se produzca para su integración en el presente nivel.

Grupo B:

Podrán formar parte de este grupo profesional las personas trabajadoras que dispongan de una titulación oficial tras superar un grado universitario o equivalente, relevante para la función que desempeñan. También se incluyen en este grupo profesional las personas trabajadoras que, sin contar con la formación universitaria antes citada, tengan conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. No será necesaria para pertenecer a este grupo la experiencia previa en todos los niveles.

Nivel B1:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel pueden llevar a cabo actividades de poca complejidad dentro de su ámbito de actuación. Identifican problemas y proponen soluciones basadas en procedimientos o sistemas conocidos.

Tienen experiencia laboral en las funciones a desempeñar e incluyen conceptos y procedimientos básicos en la ejecución de sus tareas, asegurando así el cumplimiento de objetivos y prioridades.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel desempeñan con eficiencia y destreza actividades y tareas conocidas dentro de su ámbito de actuación con cierto nivel de autonomía.

Pueden facilitar la incorporación y acompañamiento de las personas trabajadoras con menor antigüedad y experiencia profesional dentro de su mismo ámbito de actuación.

Pueden establecer vínculos de colaboración con personas trabajadoras de otros departamentos, áreas funcionales y/o direcciones dentro de Telefónica que aseguren la consecución de los objetivos de su ámbito de actuación.

Para formar parte de este nivel se deberá contar, al menos, con doce meses de experiencia dentro o fuera de Telefónica en el desempeño de las actividades y tareas descritas en el nivel inmediatamente inferior, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora se produzca para su integración en el presente nivel.

Nivel B2:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel llevan a cabo actividades sencillas dentro de su ámbito de actuación.

Resuelven problemas comunes o repetitivos mediante procedimientos establecidos, o bien tienen cerca una persona trabajadora con más nivel de experiencia que puede indicarles cómo continuar ante situaciones inusuales.

Organizan su día a día en base a las instrucciones, procedimientos o directrices de puestos de mayor nivel de experiencia.

Pueden establecer vínculos de colaboración con personas trabajadoras de su mismo departamento que aseguren el buen desempeño de las tareas dentro de su ámbito de actuación.

No será necesaria para pertenecer a este nivel la experiencia previa.

Grupo C:

Podrán formar parte de este grupo profesional las personas trabajadoras que dispongan de una titulación oficial con un nivel de formación mínima correspondiente a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Superior de FP o similar o sus equivalentes con arreglo a la legislación educativa vigente. También se incluyen en este grupo profesional las personas trabajadoras que, sin contar con la formación antes citada, tengan conocimientos singulares de las funciones y/o tareas encomendadas por la empresa. No será necesaria para pertenecer a este grupo la experiencia previa en todos los niveles.

Nivel C1:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel trabajan de forma autónoma bajo las prácticas y procedimientos administrativos y técnico complejos que requieren de conocimientos y habilidades especializados dentro de su ámbito de actuación.

La solución de los problemas viene determinada en su mayoría por los procedimientos, herramientas y sistemas establecidos. La responsabilidad está enmarcada dentro de su propio ámbito de actuación.

Pueden coordinar y planificar las actividades y tareas a realizar por un grupo de personas trabajadoras dedicadas dentro de su mismo ámbito de actuación, pero con menos experiencia profesional.

Pueden establecer vínculos de colaboración con personas trabajadoras que forman parte de Telefónica y/o proveedores externos para el desempeño de su actividad.

Para formar parte de este nivel se deberá contar, al menos, con doce meses de experiencia dentro o fuera de Telefónica en el desempeño de las actividades y tareas descritas en el nivel inmediatamente inferior, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora se produzca para su integración en el presente nivel.

Nivel C2:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel trabajan con cierto grado de autonomía bajo las prácticas y procedimientos administrativos. La responsabilidad está enmarcada dentro de su propio ámbito de actuación.

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

Pueden establecer vínculos de colaboración con personas trabajadoras de su mismo departamento que aseguren el buen desempeño de las tareas dentro de su ámbito de actuación.

No será necesaria para pertenecer a este nivel la experiencia previa.

Grupo D:

Forman parte de este grupo profesional las personas trabajadoras que dispongan de una titulación oficial con un nivel mínimo de graduado escolar o su equivalente con arreglo a la legislación educativa vigente. También se incluyen en este grupo profesional las personas trabajadoras que, sin contar con la formación antes citada, tengan experiencia equivalente completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel D1:

Las personas trabajadoras que pertenecen a este nivel han desarrollado conocimientos y habilidades a través de formación recibida o amplia experiencia laboral. La responsabilidad está enmarcada dentro de su propio ámbito de actuación.

Llevan a cabo tareas dentro de su ámbito de competencia profesional siguiendo un método de trabajo preestablecido y sujetas a supervisión. Identifican problemas comunes o repetitivos y proponen soluciones basadas en experiencias pasadas.

Artículo 4. *Adaptación al ámbito de las Unidades Globales del sistema de clasificación profesional.*

La clasificación profesional prevista en la presente disposición adicional segunda da cumplimiento a lo previsto por los artículos 84.2.c) y 87.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto supone la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras vigente en los convenios sectoriales que resultan de aplicación a varias de las Unidades Globales incluidas en su ámbito de aplicación, según lo previsto en el punto 6 de la disposición adicional primera.

Específicamente y tras los análisis oportunos desarrollados y consensuados por la representación empresarial y por la parte social, de los cuales ha quedado suficiente acreditación en las actas de las reuniones celebradas, la nueva clasificación profesional queda comprendida en las tablas que a continuación se desarrollan y conforme a los siguientes criterios:

– Los grupos y niveles que se recogen en las dos columnas situadas en la parte izquierda de las tablas son los definidos en el presente convenio colectivo y serán de aplicación a las personas trabajadoras de las Unidades Globales. Tales grupos y niveles aparecerán igualmente en las nóminas de las personas trabajadoras a partir de la fecha de aplicación de la nueva clasificación profesional.

– En las restantes columnas se recogen las clasificaciones profesionales actualmente vigentes en las distintas sociedades de las Unidades Globales y que ya se adaptaban, cuando correspondía, a los convenios colectivos sectoriales que resultaban de aplicación a varias de ellas.

– Finalmente, las personas trabajadoras podrán formular las observaciones y consultas o reclamaciones que consideren oportunas en relación con los grupos y niveles que les hayan sido asignados. La Comisión Permanente de Negociación emitirá las instrucciones oportunas para definir el procedimiento y los plazos en los que las personas trabajadoras deberán seguir a la hora de presentar sus observaciones, consultas y reclamaciones.

Grupos y Niveles		Telefónica, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secretaria/Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Innovación Digital España, SLU		
		TID Origen	Ex Telefónica I+D	Ex Telefónica Digital
Grupo A	Nivel A1	Jefe.	Expert/Researcher.	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.	Expert/Researcher.	Jefe.
	Nivel A3	Experto.	Specialist/Associate Researcher.	Experto.
	Nivel A4	Experto.	Specialist/Associate Researcher.	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Titulado Superior.	R&D Staff Member.	Licenciado.
	Nivel B2	Titulado Superior.	R&D Staff Member.	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.	Admin. & Assistant.	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secretaria/Admin.	Admin. & Assistant.	Secretaria/Admin.
Grupo D	Nivel D1	Ordenanza.	–	–

Grupos y Niveles		Telefónica Global Solutions, SLU
Grupo A	Nivel A1	Nivel 3-Consultor Top Y Nivel 3 Consultor Sr.
	Nivel A2	Nivel 3-Consultor Sr.
	Nivel A3	Nivel 4-Consultor.
	Nivel A4	Nivel 4-Consultor.
Grupo B	Nivel B1	Nivel 5-Analista.
	Nivel B2	Nivel 5-Analista.
Grupo C	Nivel C1	Nivel 6-Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Nivel 6-Secretaria/Técnico.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Compras Electrónicas, SL
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Analistas.
	Nivel B2	Analistas.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secretaria/Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía Aseguradora, SAU
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secret./Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Correduría de Seguros y Reaseguros Compañía de Mediación, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secret./Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Fonditel Gestión Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, SAU
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secret./Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secret./Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Finanzas, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secret./Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telxius Telecom, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secretaria/Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telxius Cable España, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de secretaria/Técnico.
	Nivel C2	Secretaria Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Soluciones de Criptografía, SA
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	(G1) Licenciado.
	Nivel B2	(G2) Técnico.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria.
	Nivel C2	Secretaria/Admin.
Grupo D	Nivel D1	–

Grupos y Niveles		Telefónica Open Innovation, SL
Grupo A	Nivel A1	Jefe.
	Nivel A2	Jefe.
	Nivel A3	Experto.
	Nivel A4	Experto.
Grupo B	Nivel B1	Licenciado.
	Nivel B2	Licenciado.
Grupo C	Nivel C1	Jefe de Secretaria.
	Nivel C2	Secretaria.
Grupo D	Nivel D1	–

Artículo 5. *Movilidad entre grupos y/o niveles profesionales.*

La descripción de los grupos y niveles profesionales atiende a criterios objetivos y evolutivos, lo que hace posible la movilidad de las personas trabajadoras entre los distintos grupos y niveles, siendo voluntad de la empresa promover la evolución profesional de las personas trabajadoras, siempre y cuando reúnan los requisitos del grupo o nivel superior.

Los movimientos entre grupos y/o niveles se producirán teniendo en cuenta los criterios definidos para cada grupo y/o nivel profesional y la capacidad de la persona trabajadora para realizar las tareas del grupo o nivel inmediatamente superior, así como las facultades organizativas y de gestión de la empresa.

Aun cuando no se haya completado el periodo de experiencia previsto para el nivel en el que se encuentra la persona trabajadora, la empresa podrá decidir, excepcionalmente, su movilidad a un grupo y/o nivel superior, atendiendo a su facultad organizativa y de gestión, consolidando el derecho a que le sea reconocida su pertenencia a dicho grupo y/o nivel profesional superior.

Artículo 6. *Garantías.*

1. En los supuestos de movilidad funcional ascendente intragrupo por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar la promoción o el ascenso, sin perjuicio de su derecho, en todo caso, a la diferencia salarial correspondiente.

2. La empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora al salario del nivel profesional efectivamente desempeñado, en el caso de movilidad funcional intragrupo ascendente, y el de origen, en el caso de movilidad funcional intragrupo descendente.

3. En los supuestos de ascensos o promociones a niveles y/o grupos profesionales superiores, incrementará el salario fijo (excluida la antigüedad) de las personas trabajadoras en un mínimo del 2 %.

4. Los movimientos funcionales entre grupos profesionales y/o niveles constituyen una facultad organizativa y de gestión de la empresa; no obstante, lo anterior, no podrán ser causa de despido objetivo, según lo dispuesto en el artículo 52 apartados a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

5. En los restantes supuestos de movilidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Nuevas contrataciones y vacantes.*

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

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

Segunda. *Registro de las modificaciones del convenio colectivo y de sus respectivas subsanaciones.*

Las Partes autorizan y delegan expresamente en doña María Ángeles Moreno Peñarrubia, y en las personas en las que ésta delegue, para cuantas actuaciones fuesen necesarias para el registro de las modificaciones y subsanaciones del convenio colectivo recogidas en este Acta ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta, firmándose en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento.

Por la representación empresarial:

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

Por la representación social:

Nombre completo	Sindicato	Firma
Don José María Alberto Sáez.	UGT	
Don Jorge Moratinos Salcines.	UGT	
Doña Laura Guardiola Sánchez.	UGT	
Don Orestes Sánchez Benavente.	CC. OO.	
Don Héctor Gutiérrez Fernández-Peinado.	CC. OO.	
Don Javier Fernández Seco.	CGT	

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

Visto el texto del Acta de prórroga y modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, que afecta a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, y fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio de 2023 (código de convenio n.º 90104283012023), Acta que ha sido suscrita con fecha 13 de febrero de 2025, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT, y que ha sido subsanada en fecha 21 de abril de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

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

En Madrid, a 13 de febrero de 2025.

REUNIDOS

De una parte:

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

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

Que representan a las siguientes sociedades:

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

De otra parte:

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

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

MANIFIESTAN

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

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

ACUERDOS

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

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

«Salvo para aquellas cuestiones y/o artículos en las que se establezca expresamente otra fecha de efectos, el presente convenio colectivo estará vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

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

Artículo 9. *Comisión permanente de negociación.*

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

«1. En un plazo máximo de 30 días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, conforme a las reglas de legitimación establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Permanente de Negociación, compuesta, de una parte, por seis miembros de la representación empresarial y, de otra parte, por seis miembros de los sindicatos, según su representatividad, para tratar las siguientes materias:

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

b) Negociación de cualquier otra materia que las partes firmantes decidan encomendarle y que supongan modificación del presente convenio colectivo, con la capacidad de poder constituir, de mutuo acuerdo, grupos de trabajo para tratar materias determinadas, sin perjuicio de que la adopción de cualquier decisión al respecto quede reservada a la Comisión permanente de negociación.

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

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

Artículo 20. *Adaptación de jornada.*

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

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

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

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

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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

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

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

Artículo 21. *Reducción de jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

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

b) Realizar una jornada partida: en este caso la persona trabajadora tendrá necesariamente el período de descanso para la comida del que se disfrute en la empresa a la que pertenezca. La finalización de la jornada no podrá ser, en ningún caso, antes de las 17.00 horas, ajustando la hora de entrada en función del número de horas a trabajar según el porcentaje de reducción solicitado.

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

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

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

Artículo 22. *Permiso por cuidado de lactante.*

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

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

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

3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Artículo 23. *Excedencias.*

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

«1. Excedencia voluntaria.

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

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

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica, ésta perderá su derecho preferente al reingreso. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de la empresa.

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

2. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.

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

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva

quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Si durante el periodo de excedencia la persona trabajadora quisiera realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica, deberá notificarlo y acreditarlo fehacientemente a la empresa.

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

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho (acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja) o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el

mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. Se concede un permiso de cinco días hábiles.

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

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

f) Fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, distintos de cónyuge o pareja de hecho e hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de cuatro días hábiles. Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 100 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora, el permiso será de cinco días hábiles.

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

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

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

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

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

k) Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Se concede un permiso de cuatro días de duración.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

l) Realización de exámenes finales para la obtención de un título académico o profesional oficial siempre que se cursen con regularidad estudios para la obtención de dicho título académico o profesional oficial y realización de exámenes para títulos o masters no oficiales relacionados con el trabajo desempeñado. Si el examen terminara antes de las 14.30 horas, se concede el permiso por toda la mañana y si el examen terminará más tarde de las 14.30

horas, el permiso se concede por todo el día laborable, previa justificación en ambos casos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. El incremento salarial para el año 2025 será del 2,5 % sobre el salario base anual de 2024. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2025, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo.

2. En adición a lo anterior, con el objetivo de garantizar la equidad interna y externa, el ajuste de posiciones y/o la retención de talento, cada una de las empresas podrá disponer de un incremento adicional del 0,5 % para el año 2025 sobre el salario base anual de 2024, a efectos de llevar a cabo una gestión diferencial. Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, las empresas respetarán, en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

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

4. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por Salario Base el constituido por aquellos conceptos salariales (no extra-salariales o compensatorios de gastos) de carácter fijo percibidos por las personas trabajadoras, con exclusión de la antigüedad u otros complementos de puestos de trabajo como disponibilidades, desplazamientos, nocturnidades y análogos.

5. El incremento aquí establecido se añadirá, en todo caso, a los salarios base de las personas trabajadoras en el año 2024 e incrementarán la retribución real percibida por ellas, sin que puedan ser compensados ni absorbidos con cargo a cualesquiera otros conceptos que vengan percibiendo en los respectivos años. Como excepción a lo anterior, en el caso de que, a las empresas sometidas al ámbito de aplicación funcional del presente convenio colectivo, les sea de aplicación un convenio colectivo, los incrementos pactados serán considerados «a cuenta» y, por tanto, compensables y absorbibles con los que proceda efectuar de acuerdo con lo previsto por dichos convenios colectivos.»

Artículo 41. *Faltas graves.*

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

«Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

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

«Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente una vez.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación reiterada de enfermedad o accidente.

6. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.

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

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

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

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

11. La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal de la persona trabajadora o de otras personas.

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

13. El acoso sexual y por razón de sexo, entendido como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

14. El acoso laboral entendido como tal toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

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

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

17. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de las personas trabajadoras a sus órdenes.

18. El uso ilícito o abusivo por parte de la persona trabajadora de dispositivos y medios digitales facilitados por la empresa para el desempeño de sus funciones, o que implique infracción de la normativa y políticas de uso vigentes en cada momento.

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

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

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

Disposición adicional primera. *Normativa Supletoria.*

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

«1. En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, resultará de aplicación lo regulado en la ley (especialmente lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores), lo estipulado en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, así como lo establecido en las políticas corporativas y demás normativa o condiciones que sean de aplicación en las distintas empresas y a las que expresamente se refiere el presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefónica, SA:

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

Telefónica Global Solutions, SLU (TGS):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefónica Innovación Digital España, SLU:

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

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

– PDI Plan de Carrera. Descripción de puestos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefónica Compras Electrónicas, SL (TCE):

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

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

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

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

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

Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA:

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

Telxius Cable España, SA:

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

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

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

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

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

Telefónica Innovación Digital España, SLU:

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

Telefónica Global Solutions, SLU:

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

Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía Aseguradora, SAU:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Los grupos profesionales serán descritos atendiendo a los siguientes aspectos:

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional tercera. *Medidas LGTBI.*

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

«Disposición adicional tercera. *Medidas LGTBI.*

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

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

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

Artículo 2. *Personas LGTBI.*

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

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

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

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

Artículo 3. *Objetivos concretos en materia LGTBI.*

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

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

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

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

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

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

a) Acceso al empleo.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

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

b) Clasificación y promoción profesional.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

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

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Revisar el Plan de formación y los contenidos de los materiales formativos para evitar connotaciones que atenten contra la diversidad.
- Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, los sesgos inconscientes y en la no discriminación.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones emitidas por la empresa.
- Dar difusión al conjunto de medidas LGTBI, así como al posicionamiento global hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las personas LGTBI.
- Integrar en los módulos de formación específicos sobre diversidad el conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Difundir la guía de acompañamiento a la transición de género.
- Difundir los protocolos de acoso, informando de que también incluyen la actuación ante conductas que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio hacia las personas LGTBI.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación.
- Facilitar las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todas las personas trabajadoras con independencia de su condición sexual y/o de género.
- Facilitar que los canales a disposición de las personas trabajadoras tengan formación y sensibilización adecuada para atender cualquier solicitud que pueda llegar del colectivo LGTBI.

e) Permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.

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

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

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

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

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

Artículo 7. Seguimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) A partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido descrito en el apartado K) del artículo 24 del presente convenio colectivo, según lo dispuesto en él.

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

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

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

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

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

Todas estas medidas se adoptarán con carácter excepcional, por el tiempo que dure la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y en el

territorio en el que aquellas situaciones se hayan producido, sin perjuicio de aquellas otras medidas que puedan ser determinadas por las administraciones u organismos competentes.

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

La dirección de las empresas que forman parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la activación del protocolo y de las medidas de actuación previstas con motivo del acaecimiento de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.»

Segundo. *Registro del presente Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio Colectivo.*

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

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

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4942 *Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España.*

Visto el texto del Acuerdo de prórroga y modificación del I Convenio colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España (código de convenio n.º 90104283012023), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 9 de junio de 2023, mediante el que se acuerda la prórroga del convenio, la modificación de los artículos 5, 18, 19 y 24 y la inclusión de los artículos 18 bis, 28 ter, 28 quater y las disposiciones transitorias primera y segunda, Acuerdo que fue suscrito el 22 de diciembre de 2025 y ha sido subsanado mediante acta de 6 de febrero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE NEGOCIACIÓN PARA LA SEGUNDA PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIDADES GLOBALES DE TELEFÓNICA EN ESPAÑA

En Madrid, a 6 de febrero de 2026.

REUNIDOS

De una parte:

Por la Representación Empresarial:

- Doña Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo.
- Doña Eva María Casas Poy.
- Doña Patricia García Novoa.
- Doña Graciela Vacas Martín.
- Doña María del Carmen Pérez Gutiérrez.

- Doña M.^a Ángeles Moreno Peñarrubia.
- Doña Inés Martínez Arteta.
- Don Andrés Domínguez López.

Que representan a las siguientes sociedades:

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

De otra parte:

Por la Representación Social:

- Don José María Alberto Sáez (UGT).
- Doña Laura Guardiola Sánchez (UGT).
- Doña Luz Rodrigo Martorell (UGT).
- Don Jorge Moratinos Salcines (UGT).
- Doña Natalia Villegas González (UGT).
- Don Orestes Sánchez Benavente (CC. OO.).
- Don Héctor Gutiérrez Fernández Peinado (CC. OO.).
- Don Carlos Gamboa Bontje (CC. OO.).
- Don Javier Fernández Seco (CGT).

Con carácter previo, CC. OO. manifiesta que don Alejandro Manuel del Valle Roldán es sustituido por don Héctor Gutiérrez Fernández Peinado.

Intervienen, asimismo, los siguientes asesores de la parte social:

- Rufino Santos Rodríguez (UGT).
- Dafne Hernández de Luelmo (UGT).
- Rafael Rufiandis Sales (CC. OO.).
- Miguel Ángel Estévez Conde (CC. OO.).
- Pol Escolar Soler (CGT).

MANIFIESTAN

I. Que las partes mantuvieron reuniones los días 27 de noviembre, 4, 11, 16 y 22 de diciembre de 2025 a fin de abordar la posible segunda prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.

II. Que, por unanimidad, una vez intercambiadas propuestas y contrapropuestas, la Comisión permanente de Negociación alcanzó el 22 de diciembre de 2025 un acuerdo para la segunda prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España («el Acuerdo»).

III. Que, tras la firma del Acuerdo, se procedió a presentar para su registro, ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el texto de la segunda prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.

IV. Que, el 2 de febrero de 2026, se recibió Requerimiento de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, en virtud del cual se emplaza a la Comisión Negociadora para llevar a efecto una aclaración/subsanación de lo dispuesto en el artículo 18 bis, párrafo cuarto, del texto acordado.

V. Que, como consecuencia de dicho Requerimiento, se ha convocado para el día de hoy a todos los miembros de la Comisión Negociadora.

VI. Que, dando cumplimiento al meritado Requerimiento realizado por la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por unanimidad de los miembros de la Comisión Negociadora, se suscribe el presente Acta, con el objetivo de aclarar y/o subsanar el texto del artículo 18 bis, párrafo cuarto y proceder a acordar el texto subsanado de la segunda prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España.

ACUERDOS

Primero. *Aprobación de la subsanación del artículo 18 bis, párrafo cuarto del texto de la segunda prórroga y modificación del convenio colectivo.*

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 18 bis, en el siguiente sentido:

«Artículo 18 bis. *Teletrabajo.*

La representación empresarial y la representación social están de acuerdo en mantener la vigencia del 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.

A los efectos del contenido del citado Acuerdo Marco, las partes acuerdan que las personas trabajadoras podrán disfrutar de una bolsa de cinco días de teletrabajo, que serán adicionales a los que tuvieran contemplados en sus anexos individuales al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia.

Para el disfrute de la bolsa de cinco días de teletrabajo descrita en el párrafo anterior, será requisito indispensable que los servicios prestados por la persona trabajadora sean susceptibles de realizarse en la modalidad de teletrabajo, así como el cumplimiento del resto de condiciones previstas en los anexos individuales al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia.

A estos efectos, la Empresa podrá controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora y de conformidad con lo previsto la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Asimismo, la Empresa hará un seguimiento y evaluación sobre el cumplimiento de los términos acordados en los anexos individuales al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral y para asegurar un marco justo en el que se dé cumplimiento a las obligaciones previstas para las partes (Empresa y persona trabajadora) en los citados anexos.

El incumplimiento de los términos acordados en los anexos al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia será causa de reversibilidad o vuelta al puesto de trabajo de forma presencial, todo ello sin perjuicio de las previsiones recogidas en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo.»

Segundo. *Aprobación del texto subsanado de la segunda prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las unidades globales de Telefónica en España.*

Las Partes han acordado prorrogar la vigencia del convenio colectivo hasta el día 31 de diciembre de 2030, procediendo a la adición, modificación y/o sustitución de los siguientes artículos y disposiciones transitorias en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 5. *Ámbito temporal.*
- Artículo 18. *Jornada.*
- Artículo 18 bis. *Teletrabajo.*
- Artículo 19. *Vacaciones.*
- Artículo 24. *Permisos retribuidos.*
- Artículo 28 ter. *Revisión salarial de los años 2026 y 2027.*
- Artículo 28 quater. *Revisión salarial de los años 2028, 2029 y 2030.*
- Disposición transitoria primera.
- Disposición transitoria segunda.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

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

«Salvo para aquellas cuestiones y/o artículos en las que se establezca expresamente otra fecha de efectos, el presente convenio colectivo estará vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2030.

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

Artículo 18. *Jornada.*

Se acuerda la sustitución del artículo 18 quedando su redacción como se recoge a continuación:

«Artículo 18. *Jornada y flexibilidad horaria.*

1. *Jornada:*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y se desarrollará, de forma general, bajo la modalidad de jornada partida de mañana y tarde, con un descanso para la comida.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan el siguiente calendario de implementación progresiva de la jornada semanal establecida en el párrafo anterior:

Empresa/Sociedad	Año	Jornada
<ul style="list-style-type: none"> - Telefónica, SA. - Telefónica Innovación Digital, SLU. - Telefónica Compras Electrónicas, SL. - Telefónica Seguros y Reaseguros Compañía Aseguradora, SAU. - Telefónica Correduría de Seguros y Reaseguros Compañía de Mediación, SA. 	2026	Treinta y siete horas semanales.
<ul style="list-style-type: none"> - Fonditel Gestión Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, SAU. - Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, SA. 	2027	Treinta y seis horas y media semanales.

Empresa/Sociedad	Año	Jornada
<ul style="list-style-type: none"> – Telefónica Finanzas, SA. – Telxius Telecom, SA. – Telxius Cable España, SA. – Telefónica Soluciones de Criptografía, SA. – Telefónica Open Innovation, SL. 	2028 y siguientes	Treinta y seis horas semanales.

Empresa/Sociedad/Colectivo	Año	Jornada
<ul style="list-style-type: none"> – Telefónica Global Solutions, SL. – Personas trabajadoras procedentes de Telefónica I+D subrogadas por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en Telefónica Innovación Digital, a las que se refiere la disposición adicional primera del presente convenio colectivo. 	2026	Treinta y nueve horas semanales.
	2027	Treinta y ocho horas semanales.
	2028	Treinta y siete horas semanales.
	2029 y siguientes	Treinta y seis horas semanales.

2. Flexibilidad horaria:

Se establece el siguiente horario que conjuga la flexibilidad y las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal con las necesidades del negocio y su operativa:

a) De lunes a jueves, se establece un horario flexible a distribuir entre las 7:30 horas para la entrada y las 19:00 horas para la salida, si bien el horario de salida nunca será anterior a las 17:00 horas, con un máximo de ocho horas al día o de ocho horas y media al día en aquellas empresas que, conforme al calendario previsto en el apartado 1 de este artículo, tengan una jornada semanal superior a treinta y ocho horas.

b) En los casos de adaptaciones y reducciones de jornada, la hora de la entrada no podrá ser anterior a las 7.30 horas, ni la de salida posterior a las 19.00 horas.

c) Los viernes, la finalización de la jornada no podrá ser anterior a las 14:00 horas y se realizarán las horas necesarias para completar el cómputo semanal conforme al calendario previsto en el apartado 1 de este artículo, con un mínimo de cuatro horas y media.

d) El descanso para la comida será de una hora, como mínimo.

e) Durante los meses de julio y agosto, la persona trabajadora podrá concentrar la jornada diaria de modo que la hora de salida podrá adelantarse a las 16.00 horas.

f) Las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de jornada intensiva en verano podrán seguir disfrutándola mientras dicha condición se mantenga en la normativa supletoria de referencia a la que se refiere la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.

g) Con carácter general, la jornada semanal será la expuesta anteriormente, sin perjuicio de que ante requerimientos puntuales específicos del negocio justificados se deba acordar una adaptación de las jornadas y horarios de trabajo con el responsable de cada área, de manera excepcional y siempre de acuerdo con los términos antes indicados.

3. La representación empresarial y las organizaciones sindicales firmantes de la segunda prórroga del presente convenio colectivo acuerdan la constitución de una comisión para el seguimiento de la adaptación de la jornada y flexibilidad horaria, la cual se reunirá, al menos, una vez al año.»

Artículo 18 bis. *Teletrabajo.*

Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 18 bis, cuya redacción es la siguiente:

«Artículo 18 bis. *Teletrabajo.*

La representación empresarial y la representación social están de acuerdo en mantener la vigencia del 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.

A los efectos del contenido del citado Acuerdo Marco, las partes acuerdan que las personas trabajadoras podrán disfrutar de una bolsa de cinco días de teletrabajo, que serán adicionales a los que tuvieran contemplados en sus anexos individuales al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia.

Para el disfrute de la bolsa de cinco días de teletrabajo descrita en el párrafo anterior, será requisito indispensable que los servicios prestados por la persona trabajadora sean susceptibles de realizarse en la modalidad de teletrabajo, así como el cumplimiento del resto de condiciones previstas en los anexos individuales al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia.

A estos efectos, la Empresa podrá controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora y de conformidad con lo previsto la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Asimismo, la Empresa hará un seguimiento y evaluación sobre el cumplimiento de los términos acordados en los anexos individuales al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral y para asegurar un marco justo en el que se dé cumplimiento a las obligaciones previstas para las partes (Empresa y persona trabajadora) en los citados anexos.

El incumplimiento de los términos acordados en los anexos al contrato de trabajo por los que se regula la prestación del trabajo a distancia será causa de reversibilidad o vuelta al puesto de trabajo de forma presencial, todo ello sin perjuicio de las previsiones recogidas en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo.»

Artículo 19. *Vacaciones.*

Se acuerda la sustitución del apartado 6 del artículo 19 quedando su redacción como se recoge a continuación:

«6. Con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante las fiestas navideñas, las personas trabajadoras disfrutarán de dos días adicionales de vacaciones, que serán los días 24 y 31 de diciembre. Para el caso en el que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo, aquéllos no podrán trasladarse a otro día hábil.»

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

Se acuerda la sustitución del apartado 1.a) del artículo 24 quedando su redacción como se recoge a continuación:

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

a) Asuntos propios. Para resolver asuntos propios, se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de dos días al año, de los cuales uno de ellos podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Adicionalmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, informando del motivo de ausencia.»

Artículo 28 ter. *Revisión salarial de los años 2026 y 2027.*

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

«Artículo 28 ter. *Revisión salarial de los años 2026 y 2027.*

1. El incremento salarial lineal para el año 2026 será del 1,5 % sobre el salario base anual de 2025.

2. El incremento salarial lineal para el año 2027 será del 1,5 % sobre el salario base anual de 2026.

Dichos incrementos resultarán de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2026 y del 1 de enero de 2027, respectivamente, a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo a fecha 1 de enero de cada uno de los años mencionados, excepto a las personas trabajadoras que hayan tenido un incremento salarial posterior al 31 de octubre de los años 2025 y 2026 y a las nuevas incorporaciones producidas a partir del 1 de noviembre de dichos años.

3. En adición a lo anterior, con el objetivo de garantizar la equidad interna y externa, el ajuste de posiciones y/o la retención de talento, cada una de las empresas podrá disponer de un presupuesto de revisión salarial adicional del 0,5 % para los años 2026 y 2027, respectivamente, a efectos de garantizar y fomentar una gestión diferencial. Para la asignación de dichos incrementos extraordinarios y discrecionales, las empresas respetarán, en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

4. En el caso de que el IPC real acumulado a 31 de diciembre de 2027 superase el 4 %, las empresas aplicarán un incremento adicional lineal equivalente al exceso que corresponda sobre dicho 4 % y el IPC real acumulado de los 2 años estando éste limitado al 6 %. En consecuencia, la revisión por IPC, en ningún caso, podrá superar el 2 % para dicho acumulado de los 2 años.

El anterior incremento adicional resultante de la revisión del IPC real acumulado de los años 2026 y 2027:

– Resultará de aplicación, si procede, con efectos desde el 1 de enero de 2028, sin efectos retroactivos, y será independiente de la revisión salarial que, en su caso, se realice en los años 2028, 2029 y 2030.

– Resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo y estén de alta a fecha 1 de enero de 2028, a excepción de las personas trabajadoras que hayan tenido un incremento salarial posterior al 31 de octubre del año 2027 o las nuevas incorporaciones producidas a partir del 1 de noviembre de 2027.

– Para las personas trabajadoras que se hayan incorporado desde fuera del Grupo a alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo durante los años 2026 y 2027, resultará de aplicación proporcional al tiempo real de prestación de servicios.

5. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por Salario Base el constituido por aquellos conceptos salariales (no extra-salariales o compensatorios de gastos) de carácter fijo percibidos por las personas trabajadoras, 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 2026, 2027 y 2028 (cuando proceda según el número 4 anterior), respectivamente, e incrementarán la retribución real percibida por ellas, sin que puedan ser compensados ni absorbidos con cargo a cualesquiera otros conceptos que vengán percibiendo en los respectivos años. Como excepción a lo anterior, en el caso de que, a las empresas sometidas al ámbito de aplicación funcional del presente convenio colectivo, les sea de aplicación un convenio colectivo sectorial, los incrementos pactados serán considerados «a cuenta» y, por tanto, compensables y absorbibles con los que proceda efectuar de acuerdo con lo previsto por dichos convenios colectivos.»

Artículo 28 quater. *Revisión salarial de los años 2028, 2029 y 2030.*

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

«Artículo 28 quater. *Revisión salarial de los años 2028, 2029 y 2030.*

La representación empresarial y la representación social se comprometen a negociar la revisión salarial para los años 2028, 2029 y 2030, de acuerdo con el modelo establecido en los artículos anteriores.

Para el supuesto de que las partes no alcanzasen un acuerdo sobre la revisión salarial aplicable a los años 2028, 2029 y 2030, las empresas procederán a aplicar un incremento «a cuenta» del 1,5 % sobre el salario base anual a 1 de enero de cada uno de estos años.

Dichos incrementos resultarán de aplicación, con efectos 1 de enero de 2028, 2029 y 2030 a todas las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del presente convenio colectivo a fecha 1 de enero de cada uno de los años mencionados, excepto a las personas trabajadoras que hayan tenido un incremento salarial posterior al 31 de octubre de los años 2027, 2028 y 2029 y a las nuevas incorporaciones producidas a partir del 1 de noviembre de dichos años.»

Disposición transitoria primera.

Se acuerda la introducción de una nueva disposición transitoria primera, cuya redacción es la siguiente:

«Disposición transitoria primera.

La negociación de la presente prórroga del convenio colectivo ha coincidido en el tiempo con la negociación de sendos despidos colectivos que han afectado a las tres empresas sometidas a su ámbito de aplicación con mayor número de personas trabajadoras en plantilla, esto es, Telefónica, SA, Telefónica Innovación Digital, SLU y Telefónica Global Solutions, SL.

Asimismo, se ha alcanzado un Acuerdo de Marco Social de las empresas del grupo Telefónica en España con UGT y CC.OO., sindicatos signatarios del presente acuerdo de segunda prórroga. En virtud de lo anterior, y por el período de duración temporal de dichos despidos colectivos, se acuerda que los despidos objetivos individuales que deban acometer las Unidades Globales de Telefónica en España por las causas de los artículos 51.1 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por los siguientes criterios de obligado cumplimiento:

- El marco temporal fijado comprenderá los despidos implementados dentro del mismo.
- Las Unidades Globales de Telefónica en España priorizarán la extinción de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras (excluyendo directivos),

nacidas en el año 1971 y anteriores, ofreciendo unas condiciones indemnizatorias equivalentes en su cuantía a las prejubilaciones previstas en los despidos colectivos de Telefónica SA, Telefónica Innovación Digital SLU y Telefónica Global Solutions, SLU.

– Asimismo, se ofrecerán indemnizaciones equivalentes en su cuantía a las previstas en los despidos colectivos antes citados para las personas trabajadoras que no cumplan los requisitos de edad y antigüedad para la prejubilación y para los directivos.»

Disposición transitoria segunda.

Se acuerda la introducción de una nueva disposición transitoria segunda, cuya redacción es la siguiente:

«Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia de la presente prórroga del convenio colectivo, la representación empresarial negociará colectivamente, en los términos que legalmente corresponda y con la representación legal de las personas trabajadoras de las empresas afectadas legitimada al efecto, la adopción de cualquier medida colectiva de reestructuración que pudiese afectar a la plantilla de alguna de las empresas del ámbito funcional del presente convenio colectivo, con el fin de alcanzar un acuerdo con la representación social y respetando los compromisos adquiridos en el Marco Social de fecha 16 de octubre de 2025.»

Tercero. *Autorización y delegación para registro.*

Se reitera la autorización y delegación en la persona de doña María Ángeles Moreno Peñarrubia y en las personas en las que ésta delegue para cuantas actuaciones fuesen necesarias para el registro del Acuerdo de la segunda prórroga y modificación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social o ante cualesquiera otros organismos que resulten competentes al efecto y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y, en prueba de conformidad de cuanto antecede, las partes suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados.–Por la parte empresarial, Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo, Eva María Casas Poy, Patricia García Novoa, Graciela Vacas Martín, María del Carmen Pérez Gutiérrez, María Ángeles Moreno Peñarrubia, Inés Martínez Arteta, Andrés Domínguez López.–Por la parte social, por el sindicato UGT, José María Alberto Sáez, Laura Guardiola Sánchez, Luz Rodrigo Martorell, Jorge Moratinos Salcines, Natalia Villegas González; por el sindicato CC.OO., Orestes Sánchez Benavente, Héctor Gutiérrez Fernández Peinado, Carlos Gamboa Bontje; por el sindicato CGT, Javier Fernández Seco.