III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20856 *Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU, (código de convenio n.º 90006382011990), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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, 28 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

IX CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA IOT & BIG DATA TECH SAU

PREÁMBULO

La negociación y firma del presente Convenio Colectivo supone la culminación del proceso de homogenización de condiciones laborales de los colectivos de personas trabajadoras provenientes de varias empresas del Grupo mercantil encabezado por Telefónica, SA, que pasaron a formar parte, en su día, de la empresa Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU con CIF n.º A78967577 (en adelante, también denominada como la «Empresa») anteriormente denominada Telefónica On The Spot Services, SAU, todo ello con motivo de una reorganización societaria llevada a cabo en los últimos años.

En particular, desde la creación de la unidad Telefónica Tech en 2019, el Grupo Telefónica ha estado inmerso en un proceso de transformación de la organización y de algunas de sus actividades entre las empresas del Grupo. Como parte de dicho proceso y en aras a dar un mayor impulso al desarrollo de los productos y servicios de Internet de las Cosas (M2M/IoT), Big Data y Blockchain principalmente, se llevó a cabo el traspaso de las personas trabajadoras del Grupo afectas específicamente a dichas áreas para que pasasen a incorporarse directamente a la plantilla de la Empresa.

En este sentido, la equiparación de condiciones que se acuerda en el presente Convenio Colectivo para todas las personas trabajadoras de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU sienta las bases para la efectiva y definitiva integración de los distintos

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

equipos, posibilitando la prestación de servicios de todas las personas trabajadoras en unas condiciones iguales y adaptadas a la nueva realidad de la Empresa.

Asimismo, las nuevas condiciones laborales vienen a adaptarse a los cambios operados en la actividad actual de la referida Empresa y a sus diferentes necesidades productivas y organizativas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Empresa «Telefónica IoT & Big Data Tech SAU», y las personas trabajadoras de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la Empresa «Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU» y a todas las personas trabajadoras de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

Durante el 2021 y 2022, quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

– El Personal de Alta Dirección.
– Los miembros de la Empresa incluidos en los Niveles 1, 2 y 3, que integran a los miembros del Comité de Dirección y los dos niveles jerárquicos inmediatamente inferiores.
– Y los puestos de Asistente de Dirección.

No obstante, lo anterior, con efectos del día 1 de enero de 2023, quedarán incluidos en el Convenio Colectivo los puestos de Nivel 3 y los de Asistentes de Dirección, manteniéndose las demás posiciones excluidas.

La representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento, a través de la Dirección, de la relación de personas excluidas de Convenio.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

Salvo para aquellas cuestiones y/o artículos en los que se establezca expresamente otra fecha de efectos, la vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día 1 de enero del año 2021, siendo su duración de cuatro (4) años, contados a partir de dicha fecha. Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre del año 2024, si bien se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un (1) año en tanto en cuanto no se produzca la denuncia del mismo. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la otra parte en forma capaz de dejar constancia bastante y con una antelación mínima de dos (2) meses respecto de la fecha de su vencimiento.

Por acuerdo entre las partes, se podrá extender la vigencia de este Convenio Colectivo por un (1) año, hasta el 31 de diciembre de 2025, condicionado a llegar a acuerdo en la revisión de las partidas económicas para dicho año de extensión.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio Colectivo nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, serán sometidas al conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, regulada en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión procurará, en el plazo máximo de treinta (30) días naturales, alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. *Derogación de condiciones anteriores.*

Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la Empresa, se entenderá derogada en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan, con efectos de la fecha de entrada en vigor del que ahora se conviene.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán en todo o en parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 7. *Condiciones «ad personam».*

Las mejoras reconocidas a título individual, que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio Colectivo, se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada persona trabajadora y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas.

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

Con las funciones que seguidamente se detallarán, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, que estará integrada por cuatro (4) vocales, de los que dos (2) serán nombrados por la Dirección de la Empresa y los otros dos por los representantes legales de las personas trabajadoras. Su existencia no será, en ningún caso, obstáculo en orden al libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de las personas trabajadoras.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

1) La vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa.

2) La interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en el Convenio Colectivo.

3) El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación del Convenio Colectivo pueda suscitar.

Las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberán realizarse a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, no superior a treinta (30) días naturales, salvo que por disposición legal se establezca uno inferior, y con asistencia de todos sus miembros necesariamente.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio Colectivo, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra a la representación legal de las personas trabajadoras, en el plazo que, en cada caso, se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualquier otro acuerdo firmado entre la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, se efectuará

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

conforme a los procedimientos regulados en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), de fecha 20 de noviembre de 2020. o al que, en su caso, le sustituya, así como a su Reglamento de aplicación. Esta cláusula no supondrá, en ningún caso, el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Artículo 9. *Derecho Supletorio.*

Para todo lo no expresamente previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará en todo momento a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

CAPÍTULO II

Ingreso en la empresa

Artículo 10. *Ingresos.*

La admisión de nuevas personas trabajadoras es de competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa. La representación legal de las personas trabajadoras deberá recibir trimestralmente información sobre el movimiento de altas y bajas y sobre la previsión de personal.

En las contrataciones de nuevas personas trabajadoras se dará preferencia a personas vinculadas con anterioridad a la Empresa por contratos de trabajo temporales, siempre que a juicio de la Dirección de la Empresa el aspirante reúna las debidas condiciones en cuanto a perfil del puesto a cubrir y antecedentes laborales.

La Dirección de la Empresa dará la debida publicidad a la convocatoria de nuevos puestos de trabajo, con objeto de que puedan optar a ellos las personas trabajadoras de la Empresa, previa superación de las pruebas de aptitud.

Artículo 11. *Período de prueba.*

La persona trabajadora que se incorpore a la Empresa o que por promoción acceda a un puesto superior, estará sujeta a un período de prueba de trabajo efectivo que deberá pactarse por escrito, y que tendrá la siguiente duración:

Seis (6) meses para los Titulados Superiores y Medios.
Dos (2) meses para el resto de personal.

El período de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación de trabajo efectivo de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten a la persona trabajadora, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel laboral, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral cuando se trate de nuevas incorporaciones, que cualquiera de las partes podrá acordar en cualquier momento, unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Las personas trabajadoras que por promoción no demuestren durante el período de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, habiendo recibido la formación necesaria, volverán a su grupo profesional de origen, al centro de procedencia y con la misma función que tenía y en las condiciones laborales precedentes.

En el caso de promoción, el periodo de prueba sólo será válido si las funciones que va a realizar la persona trabajadora en su nuevo puesto de trabajo son nuevas o diferentes de las que realizaba anteriormente.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 12. *Contrato Fijo-discontinuo.*

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo fijo-discontinuo en los términos y supuestos descritos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El llamamiento de las personas trabajadoras será por orden de antigüedad en el centro de trabajo en el que se presten los servicios como fijo-discontinuo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 13. *Facultad de organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente y a las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. *Sistema de Clasificación Profesional.*

Las personas trabajadoras de la Empresa quedarán necesariamente clasificadas en uno de los seis (6) niveles laborales, que tendrán la consideración de Grupos Profesionales, a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de Clasificación Profesional de la Empresa se estructura en torno a Niveles Profesionales. El ámbito del presente Convenio Colectivo se articula en torno a los Niveles 4, 5 y 6, definidos conforme a los criterios generales de responsabilidad, complejidad, impacto en las decisiones, impacto en el negocio y nivel de contribución, que engloba a varios Puestos Tipo. Con efectos de 1 de enero de 2023, el presente Convenio integra, asimismo, el nivel 3 y Asistente de Dirección.

El Nivel Profesional define las funciones generales comunes a los distintos Puestos Tipo que lo forman y constituye el contenido básico de la prestación laboral pactada entre la persona trabajadora y la Empresa.

La adscripción de las actuales personas trabajadoras al nuevo modelo se realizará teniendo en cuenta su actual puesto de referencia.

En cada nivel se fija un salario base mínimo. A partir de la firma del Convenio Colectivo se integrará el complemento salarial personal en el salario base.

Esta clasificación que se implanta con la firma de este Convenio Colectivo se realiza con respeto del salario total que a la fecha de entrada en vigor del mismo ostentan las personas trabajadoras.

A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo se procede a homogeneizar los niveles profesionales actuales de todos los colectivos quedando de la siguiente manera:

Nivel	Anterior a nuevo convenio	Marco laboral Telefónica SA (Colectivo Digital)	IX Convenio colectivo IOT & BD
6	Técnico.	Administrativos/as.	Técnico.
5	Specialist.	Titulado Superior.	Titulado.
4	Senior Specialist.	Experto.	Experto.
3	Senior Manager.	Jefe.	Jefe.

Niveles Profesionales

Nivel profesional 6: Ejecución Operativa (Técnico). En este Nivel están incluidos los puestos que desempeñan trabajos de soporte operativo a los procesos, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos establecidos por la Empresa, bajo supervisión.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Los puestos en este nivel tienen autonomía de decisión en lo relativo a su día a día dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad determinada.

Nivel profesional 5: Ejecución Técnica Experimentada (Titulado). En este Nivel están incluidos los puestos que contribuyen al negocio a través de sus conocimientos técnicos especializados, de acuerdo con las normas, directrices y procedimientos vigentes en la Empresa.

Los puestos en este Nivel exigen el desarrollo de soluciones o planteamientos nuevos a problemas ya definidos, a través de la recogida y el análisis de información de distintas fuentes, bajo supervisión.

Estos puestos tienen una visión completa del proceso/actividad en la que trabajan y requieren un conocimiento básico del entorno de negocio.

Nivel profesional 4: Contribución Técnica Avanzada (Experto). En este Nivel están incluidos los puestos responsables, por sus conocimientos expertos, de la planificación y correcta ejecución de las actividades propias de su ámbito de actuación, a través de la gestión de recursos humanos, materiales y/o financieros y tendrán funciones de coordinación y/o supervisión de actividades de carácter técnico complejo.

El puesto requiere trabajar habitualmente de manera autónoma, respondiendo a los objetivos fijados para la Dirección en la que se integra.

Los puestos en este nivel requieren ver más allá de soluciones previas y deben ser capaces de tener un cierto grado de creatividad e innovación con el fin de diseñar soluciones integradas que den respuesta a las necesidades de negocio, el cual deben conocer.

Nivel profesional 3: Implantación Táctica (Desde el 1 de enero de 2023) (Jefatura). En este Nivel están incluidos los puestos que tienen responsabilidad sobre funciones o procesos de un Área de la Organización, a través de la gestión de recursos humanos, materiales o financieros, incluyendo la supervisión de las revisiones de desempeño, así como la asignación de los objetivos personales anuales. Tienen funciones de planificación, supervisión y coordinación de actividades de carácter técnico complejo y estratégico. El puesto requiere trabajar de forma totalmente autónoma respondiendo a objetivos de su disciplina / dirección de forma directa, e indirectamente a los de la empresa.

Así mismo, son puestos que anticipan problemas y oportunidades. Son capaces de resolver problemas complejos y liderar proyectos con impacto estratégico en la empresa.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada Laboral en la Empresa.*

El presente Convenio Colectivo regula 4 tipos de jornada diferenciados:

1. Una jornada ordinaria que será de aplicación para todas las personas trabajadoras que no tengan establecida una específica y que será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales y durante los meses de julio y agosto será de treinta y cinco horas (35) semanales.
2. Una jornada para personas trabajadoras que perciben complemento de turnos o de distribución irregular. Se establece una referencia anual de mil setecientas sesenta (1760) horas.
3. Una jornada para personas trabajadoras adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente. Se establece una referencia anual de mil setecientas sesenta (1760) horas.
4. Una jornada para personas trabajadoras que realicen disponibilidades, guardias y/o trabajos programados. Se establece una referencia anual de mil setecientas sesenta (1760) horas, a los solos efectos de las horas efectivas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria, que seguirá siendo la establecida en el Convenio Colectivo, salvo que

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

tuviesen asignada previamente una específica, bien por la realización de turnos o distribución irregular, bien por estar adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente.

En el caso de que fuera necesario para el servicio, por causa justificada, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la Empresa podrá extender a otros departamentos estos horarios a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, o bien distribuir el horario de manera irregular. Las personas trabajadoras sujetas a estos cambios pasarán a regirse por las disposiciones específicas del presente Convenio Colectivo que regulan estos tipos de jornada, y a percibir los complementos correspondientes.

Cuando alguna persona trabajadora no pueda asistir al trabajo por cualquier causa, deberá comunicarlo a la Dirección de su área con la mayor brevedad y justificarlo al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 16. *Jornada Ordinaria.*

La dedicación de horas de trabajo semanal, para aquellas personas trabajadoras que no tengan jornadas específicas – a turnos/distribución irregular, o contratas con cliente, será de treinta y siete horas y media (37,5) y durante los meses de julio y agosto será de treinta y cinco horas (35) semanales.

El horario de entrada es de 8:00 h a 10:00 h, con 1 hora para comer, y el horario de salida es de 17:00 h a 19:00 h. Y el viernes la jornada será de cinco horas y media (5,5), con flexibilidad de entrada de 8:00 h a 10:00 h. Se considera semana laboral de lunes a viernes, excepto festivos.

En todo caso, por necesidades del servicio podrán fijarse horarios distintos que respetarán la jornada semanal.

Con el objeto de promover una mayor flexibilidad, durante el mes de julio, la empresa promoverá la jornada continuada/intensiva, siempre que lo permitan los requerimientos de negocio.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán disfrutar durante el mes de agosto de jornada intensiva supeditado a necesidades del servicio, en horario de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. Tanto en julio como en agosto la jornada será de siete (7) horas.

Se podrá disfrutar de un total de tres (3) semanas de teletrabajo en modalidad a tiempo completo («full remote») en periodos vacacionales como Semana Santa, verano y Navidad. Esta prestación podrá quedar condicionada en función de las necesidades del servicio o de que la naturaleza del puesto o la actividad desempeñada sea incompatible con el teletrabajo. Se deberá preavisar con una antelación mínima de quince (15) días.

Artículo 17. *Jornada a turnos.*

1. La jornada anual a turnos queda establecida en mil setecientas sesenta (1760) horas. Cada año se ajustará el calendario laboral para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

2. En la organización de los turnos de trabajo de las personas trabajadoras se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad por turnos tendrán el horario de trabajo que les corresponda, según la tabla de turnos que se establezca en cada momento.

b) Se respetará el descanso mínimo entre jornadas fijado por la legislación vigente.

c) Ninguna persona trabajadora permanecerá en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo que lo solicite voluntaria y formalmente.

d) Los calendarios de turnos se darán a conocer con una antelación de, al menos catorce días, aunque en todo caso podrán ser modificados por imprevistos justificados.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

e) Las personas trabajadoras en régimen de turnos tendrán derecho a disfrutar de, al menos, un fin de semana libre cada tres semanas.

Artículo 18. *Jornada con distribución irregular.*

1. La jornada anual con distribución irregular será de 1760 horas.
2. En todo caso, siempre que sea posible y las necesidades del servicio lo permitan se ajustará la jornada de trabajo a la jornada general ordinaria prevista en este convenio.
3. Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad con distribución irregular de su jornada tendrán el horario de trabajo que les corresponda en cada momento, según las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y periodos nocturnos.
4. La Empresa comunicará los horarios a las personas trabajadoras con una antelación mínima de cinco (5) días naturales.

Artículo 19. *Jornada en contratas de servicio a clientes.*

1. La jornada anual de estas personas trabajadoras será de hasta mil setecientas sesenta (1760) horas. En todo caso, siempre que sea posible y las necesidades del servicio lo permitan se ajustará la jornada de trabajo a la jornada general ordinaria prevista en este convenio.
2. Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en contratas se ajustarán a los horarios que se fijen por la Empresa en cada momento para la correcta prestación del servicio, conforme a los requerimientos del cliente, percibiendo el complemento de servicio en contratas, en el caso de superar la jornada general ordinaria, y los complementos que correspondan si además los mismos se ajustan a un sistema de turnos o distribución irregular.

Artículo 20. *Jornada de servicios de guardias, disponibilidad y trabajos programados.*

La jornada anual de estas personas trabajadoras será de mil setecientas sesenta (1760) horas, a los solos efectos de las horas efectivas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria, que seguirá siendo la general ordinaria establecida por Convenio Colectivo.

Queda hecha la salvedad de que tuviesen asignada previamente una específica, bien por la realización de turnos o distribución irregular, bien por estar adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria o la que tenga establecida. Su prestación es voluntaria y deben ser solicitadas por escrito por el responsable.

Los excesos se compensarán con descanso en una proporción de una hora de descanso por cada hora de trabajo si se han realizado en día laborable y de 1,5 horas si se ha realizado en el fin de semana y/o festivos, o las horas trabajadas en días laborables en horario nocturno (22 a 6 horas).

El descanso se compensará en las fechas que se fijen a petición de la persona trabajadora, condicionado a las necesidades del servicio y, primando la acumulación de horas en días completos.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informada mensualmente por la Empresa de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 22. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se establece para todas las personas trabajadoras de la Empresa un período de vacaciones de veinticinco (25) días laborables, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero.

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. Solo en aquellos años en el que ambos días caigan en día no hábil, entonces podrá disfrutarse en el día siguiente hábil.

Adicionalmente, las personas trabajadoras disfrutarán de tres (3) días de asuntos propios, que se podrán disfrutar en cualquier momento, ampliar en el cómputo de vacaciones o utilizar para disfrutar puentes, respetando, en este último caso, las necesidades del servicio señaladas por la Empresa, que fijará el número de personas trabajadoras necesarias para tener los servicios atendidos.

Se disfrutarán, como mínimo, diez (10) días laborables dentro de los meses de julio y agosto y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.

Como norma general, no se disfrutarán más de treinta (30) días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con el responsable.

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 marzo 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 y de asuntos propios se extinguirán el día 31 de marzo del año siguiente en el que hayan sido devengadas.

Artículo 23. *Adaptación de jornada.*

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

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

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

La Empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince (15) días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. 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. Cuando se plantee una

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

propuesta alternativa o se deniegue la petición, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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

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

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

En todos los casos, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince (15) 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 adaptación, y la concreción horaria a realizar.

En el caso de embarazo se dispondrá de la posibilidad de realizar teletrabajo al 100 % a partir de la semana 35 y a partir de la semana 30 en el caso de embarazo múltiple.

Artículo 24. *Reducción de jornada.*

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

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

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

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. 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 de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

En relación con la concreción horaria asociada a la reducción de jornada regulada en los apartados anteriores, la persona trabajadora solicitante tendrá dos posibilidades:

a) Realizar una jornada continuada: el horario de entrada será el aplicable en la 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 que realizar necesariamente el período de descanso para la comida del que se disfrute en la Empresa, ajustando la hora de entrada en función del número de horas a trabajar según el porcentaje de reducción solicitado, respetando siempre los límites de entrada y salida establecidos en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores que realicen jornada a turnos y soliciten una reducción de jornada tienen prioridad para la elección de un turno fijo.

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.

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.

CAPÍTULO V

Permisos y excedencias

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

A efectos de la regulación de licencias y permisos prevista en el presente Convenio Colectivo, tendrán la misma consideración que los cónyuges las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja y las parejas con hijos en común que acrediten la convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal.

A los mismos efectos previstos en el párrafo anterior, los descendientes del cónyuge o de la pareja de hecho de la persona trabajadora, tendrán la misma consideración que si fueran propios de la persona trabajadora.

Por días hábiles, y a efectos de lo acordado en este mismo Convenio Colectivo, se entiende los días comprendidos entre lunes y viernes, exceptuando festivos.

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

a) Matrimonio/Registro de pareja de hecho de persona trabajadora. Tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos. Si la ceremonia coincidiera con un día no hábil, el cómputo comenzará a partir del día hábil 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.

b) 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 otra 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 y las parejas con hijos en común que acrediten la convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal.

c) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 o pareja con hijos en común que acredite la convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal o de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se concede un permiso de cinco días hábiles. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra localidad distante más de 100 kilómetros de su lugar de residencia, el permiso será de seis 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.

d) Fallecimiento de cónyuge y/o hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de diez días hábiles. En el caso del cónyuge se entiende incluida la pareja de hecho acreditada conforme a lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo. Este permiso en caso de ser necesario pudiera tomarse en varios periodos para garantizar la conciliación familiar.

e) Fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, distintos de cónyuge, pareja de hecho e hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de cuatro días hábiles. Si el fallecimiento tuviese lugar en otra localidad a más de 100 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora, el permiso será de seis días hábiles. Este permiso en caso de ser necesario pudiera tomarse en varios periodos para garantizar la conciliación familiar.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

f) El derecho a librar durante una hora diaria en los doce primeros meses de la vida de un hijo menor, se aplicará indistintamente a padres o madres, y no sufrirá reducción, aunque se disfrute al principio o al final de la jornada de trabajo.

Como alternativa, los trabajadores podrán sustituir el descanso por lactancia por un permiso retribuido de 20 días disfrutados interrumpidamente a continuación del permiso por maternidad/paternidad.

En caso de parto, guarda, acogimiento o adopción múltiples, el permiso se multiplicará por el número de sujetos causantes del mismo.

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

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 a ambos progenitores.

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. La Empresa permitirá la flexibilidad horaria para el acompañamiento a consultas médicas de hijos menores a cargo, cumpliendo, en todo caso, la jornada ordinaria.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria 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).

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

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.

q) Permiso con sueldo por desplazamiento. Las personas trabajadoras que por motivo de trabajo se encuentren desplazadas tendrán derecho a un permiso de cinco días hábiles en su domicilio de origen cada tres meses ininterrumpidos de desplazamiento.

r) Permiso por motivos familiares urgentes: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

Los permisos serán solicitados a la 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.

En este artículo se mencionan mejoras a disfrutar sobre la legislación vigente. Los trabajadores también tienen derecho a disfrutar los permisos dispuestos en las leyes vigentes y no mencionados en este artículo.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Permisos no retribuidos.*

1. Permisos de hasta un (1) mes. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de, al menos, un (1) año podrán solicitar un permiso no retribuido por un periodo máximo de hasta un (1) 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 puede ser acumulado al periodo de vacaciones anuales, siempre y cuando, las necesidades del servicio lo permitan.

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 no generan derecho a vacaciones.

Este permiso se podrá tomar de forma fraccionada en periodos mínimos de quince (15) días durante el año natural en que se solicita, con un preaviso de quince (15) días.

2. Permisos no retribuidos por activación como reservista voluntario de las Fuerzas Armadas. Las personas trabajadoras que, ostentando la condición de Reservista Voluntario debidamente acreditada, se encuentren en situación de activación, tanto para Formación Continuada, como para prestar servicios en sus unidades de destino, tendrán derecho a solicitar permisos no retribuidos de hasta un mes en distintas franjas según las necesidades del servicio con un preaviso de quince (15) días.

3. Permisos de más de un mes 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 (1) mes, pudiendo ampliar sucesivamente la solicitud hasta un máximo de seis (6), 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 (3) 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 a la que se vaya a asistir.

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 quince (15) días o, en su defecto, con la mayor brevedad posible, en función de las circunstancias que lo motiven.

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, quince (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. En los permisos por plazo superior al mes la persona trabajadora será baja en afiliación y cotización a la Seguridad Social.

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.

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

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

Artículo 27. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con, al menos un (1) año de antigüedad en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) 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 y en su lugar de origen o, a elección de la persona trabajadora en cualquier otro centro de trabajo de la Empresa donde exista vacante.

Cuando coincida más de una persona trabajadora en expectativa de reincorporarse tras una excedencia, se concederá preferencia a la que más tiempo lleve en dicha situación.

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia desleal con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica al que pertenece la Empresa y causen un perjuicio muy grave para la Empresa, 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 hijos o familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) 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 (2) años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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 (18) 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 (18) 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 quince (15) días.

Si durante el periodo de excedencia la persona trabajadora quisiera realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia desleal con las desarrolladas por el Grupo mercantil Telefónica y causen un perjuicio muy grave para la Empresa, 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

Régimen retributivo

Artículo 28. *Salario Base.*

En función de su adscripción a cada Nivel Profesional, las personas trabajadoras tendrán derecho, como mínimo, al percibo de las cantidades contempladas en el Anexo I en concepto de salario base y en cómputo anual.

Las cuantías establecidas por Niveles Profesionales, según la tabla anexa al presente Convenio Colectivo, son anuales y se distribuyen en catorce (14) pagas, de las cuales doce son ordinarias y dos son extraordinarias.

Las tablas salariales se incorporan al presente Convenio Colectivo en el anexo I del mismo, actualizadas cada año conforme a los incrementos salariales pactados, de conformidad con lo previsto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 29. *Complemento de distribución irregular de la jornada.*

Dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, la percepción de este complemento comprenderá, en casos de necesidades del servicio, una disposición de la jornada distribuida de forma irregular diaria, mensual o anualmente.

Su cuantía anual se fija en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo, si bien se podrá determinar su devengo por periodos de tiempo inferiores. Se percibirá mientras se mantenga la exigencia de prestación irregular de trabajo.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 30. *Complemento de Turnos.*

Las cantidades que por este concepto se perciben compensan económicamente la realización de un horario a turnos rotativos y de la sucesiva asignación de turnos en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluso festivos e incluyendo el trabajo en período nocturno, cuando corresponda en función de la rotación o de las necesidades del servicio.

Su cuantía anual se fija en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo, si bien se podrá determinar su devengo por periodos de tiempo inferiores. Se percibirá en tanto se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo.

Artículo 31. *Complemento de responsable de turnos.*

En función de las circunstancias específicas de la actividad desarrollada por las personas trabajadoras que prestan sus servicios bajo el régimen de turnos, la Empresa podrá designar a alguno de éstos como responsable a fin de que realicen labores de coordinación, incluyendo la organización de los turnos, la resolución de incidencias en los mismos y la comunicación de instrucciones de trabajo recibidas de las personas trabajadoras con mando.

Su cuantía anual se fija en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo.

El complemento se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan las circunstancias que motivan su reconocimiento.

Articulo 32. *Complemento por prestación de servicio en cliente.*

Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en cliente percibirán un complemento de servicio en cliente, en el caso de superar la jornada general ordinaria, cuya cuantía anual se fija en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo.

Articulo 33. *Compensación por desplazamiento en prestación de servicio en cliente.*

Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en el domicilio del cliente de forma continuada, en el caso de que éste se encuentre en localidad distinta a la del centro de trabajo de referencia, percibirán una compensación mensual de cincuenta (50) euros brutos en once (11) pagas durante la vigencia de este convenio y a partir de la fecha de firma del mismo, independientemente de los días de posible teletrabajo y proporcional a dicha actividad si se iniciara o terminara ya comenzado el mes.

Artículo 34. *Complemento de Antigüedad.*

El complemento de antigüedad, que se percibe exclusivamente por las personas trabajadoras que lo tienen reconocido como condición «ad personam», tendrá carácter no compensable, no revalorizable, no formará parte de la base del cálculo de la retribución variable, pero sí se computa a efectos de cálculo a las aportaciones de beneficios (plan de pensiones, seguro vida y ATAM).

Artículo 35. *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 seiscientos euros (600 €), no consolidable.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio Colectivo, sin carácter retroactivo.

Artículo 36. *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 media hora. La persona trabajadora cuenta con otra media hora para empezar a trabajar en la resolución de la incidencia.

El servicio de guardia se retribuirá con una cantidad bruta de carácter diaria según el cuadro adjunto, equivalente a quinientos quince euros (515 €) semanales, no consolidable. En este importe está incluida una actuación, pagándose a partir de la segunda actuación.

Compensación bruta por guardia realizada de lunes a viernes, fuera del horario laboral incluido horario nocturno (22:00 a 6:00).	65 euros
Compensación bruta por guardia realizada en fin de semana.	95 euros
Compensación bruta por guardia realizada en festivo nacional.	120 euros

Para la realización de estas guardias se destinará a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten.

Se primará la atención en remoto siempre que la organización y necesidades del servicio lo permitan.

Con carácter general, las guardias tendrán carácter rotativo.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio Colectivo, sin carácter retroactivo.

Artículo 37. *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, en el caso de que la persona trabajadora elija tiempo libre, si el área de negocio mostrase su disconformidad con la elección 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 euros
Compensación por actuación realizada de lunes a viernes en horario nocturno (22:00 a 6:00 horas).	100 euros
Compensación por actuación realizada en fin de semana o festivo.	100 euros
Compensación por actuación realizada en fin de semana o festivo en horario nocturno (22:00 a 6:00 horas).	100 euros

La hora de inicio de la actuación será la que marcará la tarifa de cada actuación. En el caso de que una actuación sea superior a ocho horas y requiera atención continuada, se abonará una actuación por cada franja de ocho (8) horas de duración de la incidencia.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Para las incidencias de larga duración que requieran atención discontinua, se abonará una actuación por cada intervención la persona trabajadora, siempre que hayan transcurrido más de ocho (8) horas desde la anterior.

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, a su elección y previo acuerdo con su responsable, dentro de los seis meses siguientes desde la realización de las actuaciones. En caso de que esto no sea posible por las necesidades del servicio, las actuaciones se compensarán económicamente.

A las personas trabajadoras que realicen servicios de disponibilidades y guardias les será de aplicación una jornada de mil setecientas sesenta (1760) horas, a los solos efectos de las horas efectivas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria, que seguirá siendo la general ordinaria establecida por Convenio Colectivo, salvo que tuviesen asignada previamente una específica, bien por la realización de turnos o distribución irregular, bien por estar adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio Colectivo, sin carácter retroactivo.

Artículo 38. *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. Es decir, son trabajos que tienen un inicio y un fin determinado de antemano, y deben ser comunicados a la persona trabajadora con una antelación mínima de siete días naturales.

La elección sobre el tipo de compensación partirá de la persona trabajadora, que manifestará su preferencia por un tipo u otro. No obstante, en el caso de que la persona trabajadora elija tiempo libre, si el área de negocio mostrase su disconformidad con la elección deberá justificar de forma fehaciente, y antes de la intervención, los motivos por los que la elección de la persona trabajadora no es factible.

Trabajos programados realizados de lunes a viernes, fuera del horario laboral. Trabajos programados realizados de lunes a viernes en horario nocturno (22:00 a 6:00 horas). Trabajos programados realizados en fin de semana o festivo. Trabajos programados realizados de fin de semana o festivo en horario nocturno (22:00 a 6:00 horas).	La retribución se hará por hora trabajada, considerando un 20 % adicional a la hora de trabajo de su jornada laboral, calculada sobre una base anual de 1.635 horas.

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, a su elección y previo acuerdo con su responsable, dentro de los seis (6) meses siguientes desde la realización de las actuaciones. En caso de que esto no sea posible por las necesidades del servicio, las actuaciones se compensarán económicamente.

A las personas trabajadoras que realicen trabajos programados les será de aplicación una jornada de mil setecientas sesenta (1760) horas, a los solos efectos de las horas efectivas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria, que seguirá siendo la general ordinaria establecida por Convenio Colectivo, salvo que tuviesen asignada previamente una específica, bien por la realización de turnos o distribución irregular, bien por estar adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente.

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

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Para la realización de los trabajos programados se destinará a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten.

Con carácter general, la realización de los trabajos programados por las personas trabajadoras tendrá carácter rotativo. Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio Colectivo, sin carácter retroactivo.

Artículo 39. *Compensación por trabajo en Navidad y Año Nuevo.*

Aquellas personas trabajadoras que, por razones de servicio, deban trabajar los días 25 de diciembre o 1 enero tendrán una compensación económica de ciento cincuenta euros (150 €) y un día más de libranza. El percibo de esta compensación es incompatible con la percepción de cualquier cantidad por actuación.

A partir del 1 de enero de 2023 esta compensación económica se actualizará conforme a la revisión salarial acordado por el presente Convenio, ascendiendo a la cantidad de ciento sesenta con setenta y un euros (160,71 €) para toda la vigencia del mismo.

Artículo 40. *Retribución variable y Evaluación del desempeño.*

Se establecen unos porcentajes mínimos por Nivel profesional, de forma tal que, el Nivel profesional 6 tendrá un porcentaje mínimo del 5 %, el Nivel profesional 5 tendrá un porcentaje mínimo del 8 %, el Nivel profesional 4 tendrá un porcentaje mínimo del 10 % y el Nivel profesional 3 tendrá un porcentaje mínimo del 15 %.

El objetivo variable se liquidará atendiendo al grado de consecución de los objetivos anuales establecidos para cada persona trabajadora por la Empresa, en el ejercicio a liquidar. Estos objetivos deberán ser personales, claros, medibles y alcanzables, conforme a la conocida como «Metodología SMART». El concepto de retribución variable es un concepto no consolidable y se liquidará siempre antes del 30 de abril del ejercicio siguiente al que se toma en consideración.

Adicionalmente, la Empresa establecerá a todos aquellos empleados bajo sistema de incentivos comerciales, unos objetivos de venta, cuya determinación es potestad de esta última, de acuerdo con las políticas comerciales que en cada momento convengan a la gestión.

En consecuencia, los criterios para la determinación y cálculo de dichos incentivos se corresponderán con la aplicación de las referidas políticas comerciales. De los criterios utilizados se dará cuenta, con carácter informativo, a la representación legal de las personas trabajadoras siempre, como mínimo, con una semana de antelación a la fecha de implantación de los objetivos y sistema de retribución.

El sistema de evaluación del desempeño tiene como objeto el de facilitar a la Empresa el mayor y mejor conocimiento de sus recursos humanos para, a través de él, poder optimizar el rendimiento y la productividad y, en ningún caso, los resultados del mismo podrán ser objeto de sanción de ningún tipo.

Se trata de un proceso de aplicación anual a todas las personas trabajadoras de la Empresa, a través del cual cada interesado y su superior inmediato determinan conjuntamente los niveles de rendimiento, definen las responsabilidades y deberes del puesto de trabajo y formulan planes para la mejora del rendimiento de las personas trabajadoras y su desarrollo profesional.

Artículo 41. *Pagas Extraordinarias.*

La Empresa abonará a todas las personas trabajadoras dos (2) pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año natural, por importe equivalente a una mensualidad del salario, entendiendo como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes que se abona en concepto de salario base y complementos salariales.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo durante el semestre respectivo a las personas trabajadoras que ingresen en la Empresa con posterioridad al primero de enero o julio.

Artículo 42. *Gastos de viaje y kilometraje.*

Las personas trabajadoras que deban desplazarse fuera de su centro de trabajo para el desarrollo de su actividad lo harán bajo el régimen de gastos justificados. A los efectos de justificación y pago de los mismos se cumplirá con lo regulado en la normativa interna de la Empresa. En caso de no presentación de los justificantes de gastos por parte de la persona trabajadora, se podrá entender los mismos como gastos de carácter personal, procediendo a su devolución o descuento en nómina.

El importe máximo permitido por comida es de treinta euros (30 €) por comensal. En aquellos países en los que el coste de vida sea muy superior al de España, se aprobarán gastos por importe mayor, previa revisión y aprobación por parte del director responsable del área y Finanzas de IoT BD (Control de Gestión y Tesorería). La unidad de Auditoría Interna está así mismo facultada a solicitar mayor detalle sobre aquellos gastos que considere necesario para determinar si su reembolso es o no procedente.

Se mantiene la compatibilidad del ticket comida y el percibo del gasto justificado.

Los gastos de lavandería se abonarán únicamente en los viajes cuya estancia sea superior a siete (7) días.

En viajes internacionales, los primeros quince (15) días son a gastos justificados de manutención y a partir del día 16, se devengarán noventa euros (90 €) en concepto de dieta al día sin justificar. El percibo de la dieta no será compatible con el pago del ticket comida. Por dieta se entiende la cantidad que como compensación de gastos se abonará a la persona trabajadora por cada día que se encuentre desplazado por motivos laborales.

Cuando las personas trabajadoras de la Empresa hayan de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, la elección de los medios de transporte se efectuará de acuerdo con lo establecido en la normativa interna de la Empresa.

Si fuera necesario utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 0,33 € por kilómetro.

Ambas partes acuerdan tener en cuenta, para futuras subidas del kilometraje, que las actualizaciones se calculen aplicando 3 decimales, redondeando a dos al céntimo más próximo, inferior o superior.

Las cuantías que señala el presente artículo entrarán en vigor a la fecha de firma del Convenio Colectivo y serán de aplicación durante toda la vigencia del mismo.

Artículo 43. *Revisión salarial de los años 2021, 2022, 2023 y 2024.*

1. Se acuerda un incremento salarial para los años de vigencia del Convenio Colectivo como sigue:

– Para el año 2021: 1 %.
– Para el año 2022: 2 %.

De estos incrementos se descontarán las cantidades percibidas a cuenta de Convenio Colectivo por la plantilla (un 0,5 % en 2021 y un 1 % en 2022). Se abonarán estos incrementos a aquellas personas trabajadoras que no hayan percibido ninguna subida salarial superior al 1 % en 2021 y al 2 % en 2022.

El incremento salarial para el año 2023 será del 4 % sobre el salario 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.

Dado que el Nivel Profesional 3 y los Asistentes de dirección pasan a formar parte del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo con efectos de 1 de

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

enero de 2023, a estos, únicamente, les serán de aplicación los incrementos salariales acordados a partir de esa fecha.

El incremento salarial para el año 2024 será del 2,5 % sobre el salario 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.

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, la Empresa podrá disponer de un incremento adicional del 0,5 % para los años 2023 y 2024 sobre los salarios anuales de 2022 y 2023, a efectos de llevar a cabo una gestión diferencial.

Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, la Empresa respetará, en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación.

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 la suma del IPC del año 2023 y el IPC del año 2024, a fecha 31 de diciembre de cada año, sea superior al 7,5 %, la Empresa procederá a aplicar hasta un máximo de un 1 % de incremento adicional consolidable sobre 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.

4. A los efectos del presente artículo, se entenderá por Salario 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, guardias o trabajos programados.

5. La revisión salarial no será de aplicación en los siguientes casos:

a) A aquellas personas trabajadoras que hayan tenido un ajuste salarial por encima de lo establecido en Convenio Colectivo, con posterioridad al 31 de octubre del año anterior a la revisión. Si el ajuste salarial fuese inferior al de Convenio Colectivo se revisará por la diferencia.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

b) A aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a la Empresa con posterioridad al 31 de octubre, no tendrán derecho a la revisión del año de incorporación ni serán elegibles a la revisión salarial del año posterior.

Artículo 44. *Anticipos y Préstamos sobre salarios.*

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.

1. 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.

2. Préstamo.

Las personas trabajadoras, con su garantía personal y con más de un año de antigüedad en la Empresa, que hayan de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrán derecho a solicitar de la Empresa un crédito de cuantía no superior a cuatro (4) mensualidades del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones e incentivos, etc.). La Dirección de la Empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

Su amortización se efectuará, como máximo, en veintiocho (28) plazos iguales, que serán deducidos directamente de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria.

Cuando se trate de personas trabajadoras con contrato de duración determinada, la Dirección de la Empresa podrá optar entre limitar el importe del crédito a la suma de las amortizaciones que previsiblemente hayan de producirse, o conceder aquél por su importe máximo, con el correlativo ajuste de la cuantía en cada plazo de amortización, de forma que su cancelación coincida con la fecha de finalización prevista del contrato de trabajo.

En todo caso, cuando una persona trabajadora beneficiaria de un crédito de esta naturaleza cause baja en la Empresa por cualquier motivo antes de haber amortizado íntegramente aquél, la Empresa podrá detraer de su liquidación y/o indemnización el importe equivalente a la parte no amortizada.

Las solicitudes de estos créditos serán tramitadas a través de la Dirección de la Empresa, por el conducto reglamentario y su concesión se llevará a efecto por orden de antigüedad de las solicitudes.

Solo podrá concederse un máximo de veinte (20) créditos por año de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce (12) meses del período.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar un nuevo anticipo, en tanto no haya amortizado plenamente otro anterior ni, salvo causas excepcionales y de fuerza mayor, hasta tanto no hayan transcurrido seis meses de la amortización del anterior.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de las personas trabajadoras de la denegación de créditos si la persona trabajadora lo solicita, por si en este supuesto y, a juicio de la representación social fuera procedente una reconsideración del expediente.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 45. *Seguro Colectivo.*

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa concertará un seguro colectivo de vida con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía, para todas las personas trabajadoras que lo soliciten, que cubre los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta e incapacidad permanente parcial por accidente de las personas trabajadoras.

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

Durante la vigencia del Convenio Colectivo la Empresa abonará el 100 % de su coste.

Artículo 46. *Seguro de asistencia médica.*

La Empresa concertará para sus personas trabajadoras un seguro de salud complementario del de la sanidad pública con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía, con una cobertura de asistencia médica dental, de farmacia, y de reembolso de profesionales fuera del cuadro establecido.

Todas las personas trabajadoras que lo deseen podrán acogerse a dicho seguro, cumplimentando, a tal efecto, el correspondiente boletín de inscripción que proveerá la entidad aseguradora correspondiente que tenga concertada la Empresa en cada momento.

La Empresa sufragará el coste total de la prima del seguro médico para la cobertura de asistencia al cónyuge/pareja de hecho e hijos menores de 25 años de la persona trabajadora, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria de la persona trabajadora titular en la cartilla de la Seguridad Social o documento acreditativo que la sustituya en el futuro y mientras mantengan la condición de dependientes del titular asegurado a efectos de la Seguridad Social. Las parejas de hecho con hijos en común tendrán la misma consideración que los cónyuges, sin necesidad de que estén legalmente registradas, siempre que acrediten la convivencia mediante certificado de empadronamiento, o cualquier otro documento análogo a criterio de la Empresa.

En ningún caso se aceptará la libertad de elección de compañía aseguradora por parte de la persona trabajadora.

Artículo 47. *Plan de Pensiones.*

Las personas trabajadoras con contrato indefinido podrán adherirse voluntariamente al plan de pensiones de la Empresa, en la modalidad de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe. La Empresa aportará el 4,51 % de los conceptos salariales fijos y la persona trabajadora aportará el 2,2 % de los conceptos salariales fijos.

Este plan de pensiones de empleo ser regirá por su propio Reglamento y será supervisado por su Comisión de Control.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 48. *ATAM.*

La Empresa está adherida a la Asociación ATAM. Las aportaciones de carácter mensual establecidas son:

– Aportación de la persona trabajadora: 0,2 % de la retribución fija bruta anual.
– Aportación de la Empresa: 0,4 % de la retribución fija bruta anual.

La adhesión de las personas trabajadoras se efectuará por defecto, a falta de la petición expresa de aquellas personas trabajadoras que no deseen la adhesión.

Artículo 49. *Oferta Movistar para personas trabajadoras.*

Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán disfrutar de la oferta de servicios «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 50. *Servicios de ayuda a la conciliación personal, familiar y laboral.*

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa adquiere el compromiso de mantener suscrito un acuerdo de colaboración con una empresa de reconocido prestigio en el que proporcione a la persona trabajadora un catálogo de servicios gratuitos, o a coste competitivo, orientados a la asistencia en la resolución de trámites, gestiones e incidencias del día a día, con el fin último de ayudar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La cobertura de este servicio se extenderá al cónyuge/pareja de hecho de la persona trabajadora. Las parejas con hijos en común tendrán la misma consideración que los cónyuges/pareja de hecho, sin necesidad de que estén legalmente registradas, siempre que acrediten la convivencia mediante certificado de empadronamiento, o cualquier otro documento análogo a criterio de la Empresa.

Artículo 51. *Compensación por comida.*

Durante el 2021, 2022 y hasta la firma del Convenio Colectivo, cada persona trabajadora recibirá una compensación por comida por cada día de jornada partida efectivamente trabajado, satisfecha por la Empresa mediante ticket restaurante o por abono en nómina.

Los importes diarios pagaderos para toda la vigencia del Convenio Colectivo se expresan en la siguiente tabla.

Año	Ticket (euros)	En nomina (euros)
2021	9,00	9,00
2022	9,00	9,00
2023	10	10
2024	11	11

A partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo, los tickets/abono en nómina pasarán a devengarse a razón de cinco (5) días hábiles a la semana y por once (11) meses. Asimismo, el incremento fijado para los años 2023 y 2024 se devengará, únicamente, desde la fecha de firma del Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras no tendrán derecho a ticket restaurante durante aquellos días en que no se presten servicios efectivos, tales como periodos de incapacidad

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

temporal superiores a quince días de duración, licencias, permisos, vacaciones y suspensiones de contrato.

También tendrán derecho a ticket las personas trabajadoras con jornadas reducidas en un porcentaje máximo de hasta un 20 %.

Cada persona trabajadora podrá optar por sustituir el derecho a percibir los tickets restaurante por un ticket guardería, que se abonará por un importe mensual, pero con el mismo criterio de devengo que los tickets de comida.

Adicionalmente, las personas trabajadoras podrán adherirse a los planes de retribución flexible que se fijen dentro del Grupo en cada momento.

Artículo 52. *Integración del importe del «complemento finalista» en los nuevos beneficios sociales.*

El llamado «complemento finalista», que se percibe a la fecha de firma del Convenio Colectivo por algunas personas trabajadoras, fue creado para compensar las diferencias de algunas condiciones que pudieran existir en la Empresa de origen, hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, entendiendo que, a partir de este momento, se instaura un marco de condiciones estable y homogéneo, aplicable por igual a todos los colectivos que son objeto de transferencia.

Por este motivo, el complemento dejará de percibirse a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo, por lo que su supresión no tendrá carácter retroactivo, ni será objeto de compensación o absorción con cualquier concepto del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 53. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora que tenga acreditado, al menos, un año de antigüedad en la Empresa, ésta abonará a sus derechohabientes o convivientes, en su caso, una indemnización equivalente a tres mensualidades de salario, tomando como base la suma del salario fijo y variable devengado en el último año, dividido entre doce mensualidades y multiplicado por tres.

Si la antigüedad de la persona trabajadora fuese inferior a un año las cantidades del párrafo anterior se calcularán reducidas de manera proporcional.

Artículo 54. *Personas trabajadoras con incapacidad o grado de discapacidad.*

La persona trabajadora afectada de incapacidad o grado de discapacidad, formalmente declaradas y que no pueda realizar su actividad actual, podrá ser dedicada a actividad distinta a la de su puesto laboral de origen, a discreción de la Empresa, adecuada a su aptitud y en las condiciones laborales que vienen marcadas por ese nuevo puesto.

Artículo 55. *Incapacidad Temporal.*

Cuando una persona trabajadora sea declarada en esta situación, la Empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución que viniera percibiendo el interesado, en lo que se refiere a los conceptos salariales de cuantía fija y vencimiento mensual, según la base de cotización del mes anterior.

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

La Dirección de la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dicho reconocimiento determinará la supresión automática del pago del complemento al que este artículo se refiere.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 56. *Fondo de Ayuda.*

Cada año de vigencia de Convenio Colectivo, la representación legal de las personas trabajadoras hará una propuesta de destino y gestión del fondo de ayuda que será sometida a la aprobación de la Empresa.

El importe de este fondo será de diez mil euros (10.000 €) para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, de 2021 a 2024. El remanente no consumido de años anteriores pasará al siguiente.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 57. *Formación.*

Las partes hacen manifestación de su mutuo y común interés por potenciar la formación profesional de todos los integrantes de la Empresa, como vehículo para una mejora de la productividad, a través de la actualización constante y permanente de la capacitación laboral de las personas trabajadoras. A cuyo efecto, se establecen las siguientes medidas:

1. Cualquier persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la Empresa y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la Empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

e) 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. Todo ello en los términos fijados por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los casos contemplados en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de los oportunos certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de asistencia de forma reiterada conllevará la pérdida de los beneficios que en los anteriores apartados se establecen.

3. Toda persona trabajadora tendrá la obligación de asistir a los cursos de formación que organice la Dirección de la Empresa, siempre que sea convocado al efecto. La negativa a realizar la formación obligatoria o requerida que les haya sido asignada podrá ser objeto de sanción disciplinaria, conforme lo estipulado en el régimen sancionador del presente Convenio Colectivo.

4. La Dirección de la Empresa dará conocimiento, anualmente, a la representación legal de las personas trabajadoras de los cursos aplicados a formación durante el ejercicio económico.

5. Dentro de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, podrá constituirse, en el seno de la Empresa, un Comité de Formación, cuyo número y composición designará libremente la Dirección de la Empresa y del que habrán de formar parte dos

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

representantes designados por la representación legal de las personas trabajadoras. La misión de este Comité de Formación será la de asesorar y garantizar una visión global de conjunto de la formación dentro de la Empresa, facilitando, sobre todo, la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos.

6. Adicionalmente, las personas trabajadoras podrán disfrutar de una ayuda para la formación, siempre y cuando esta formación sea aprobada por el responsable y tenga impacto en su rol.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 58. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

I. Prevención de riesgos laborales:

La persona trabajadora tiene derecho a la protección eficaz de su integridad física y a la adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

En función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa y al amparo de lo previsto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan, conjuntamente, la adhesión al Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

II. Participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales:

Delegados de Prevención:

Son los representantes legales de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros de los representantes legales de las personas trabajadoras o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas en el artículo 61 de este Convenio Colectivo.

La Dirección de la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Comité de Seguridad y Salud:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Comité estará integrado por los Delegados de Prevención, de un lado, y por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, de otro lado.

Sus competencias serán las siguientes:

a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

b) Promover todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mayor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

III. Reconocimientos médicos:

Todas las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa serán objeto de un reconocimiento médico previo. Todas las personas trabajadoras de la Empresa podrán someterse a un reconocimiento médico anual, que la Empresa facilitará. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 59. *Faltas laborales.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves:

a) Hasta tres (3) faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a diez (10) minutos e inferior a cuarenta y cinco (45), en un periodo de treinta (30) días naturales.
b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.
c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si fuese reiterado se aplicará el mismo régimen que las ausencias injustificadas al trabajo.
d) Adicionalmente, si se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
e) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
f) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.
g) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.
h) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.
i) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.
j) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la Empresa.
k) 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.

2. Faltas graves:

a) Más de tres (3) faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta (30) días naturales, o dos (2) faltas superiores a cuarenta y cinco (45) minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente.
b) Será requisito imprescindible para imponer esta sanción que la persona trabajadora haya sido, al menos, apercibida previamente por este motivo.
c) La reiteración o reincidencia en ausencias injustificadas al trabajo en el período de treinta días.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

d) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la Empresa para usos propios.

e) Simular, por una sola vez, la presencia de otra persona trabajadora fichando, contestando o firmando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio. En función de la entidad del perjuicio causado a la Empresa esta falta podrá, incluso, calificarse como muy grave.

g) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

h) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

i) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo la persona trabajadora.

j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la Empresa.

k) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta (30) días naturales.

l) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que la actividad lo requiera.

m) 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.

n) 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.

3. Faltas muy graves:

a) Más de seis (6) faltas de puntualidad en un periodo de sesenta (60) días naturales, o cuatro superiores a cuarenta y cinco (45) minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente. Será requisito indispensable para imponer esta sanción que la persona trabajadora haya sido, al menos, apercibida previamente por este motivo.

b) Más de dos (2) ausencias injustificadas al trabajo en un período de sesenta (60) días naturales, hayan sido o no sancionadas previamente.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la Empresa o de las personas trabajadoras.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la Empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte de la persona trabajadora ante los clientes, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de la Empresa o de sus integrantes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la Empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la Empresa.

n) El abuso de autoridad: la comisión por parte de un jefe o de una persona trabajadora de superior puesto a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

ñ) 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.

o) 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.

p) Asimismo, el acoso hacia una persona o grupo de personas trabajadoras de la compañía por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, actividad sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

q) El uso ilícito 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 grave de la normativa y políticas de uso vigentes en cada momento.

r) 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.

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

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes de la persona trabajadora.

A fin de adaptar permanentemente el presente catálogo de faltas y posibilitar que se configure como un instrumento adecuado para garantizar la convivencia con colaboradores, jefes y compañeros de trabajo, y de lucha contra la discriminación por razón de sexo, identidad de género, raza u opinión, como medida al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 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, se establecerán los cauces necesarios para que las personas trabajadoras puedan proponer a través de sus representantes legales, nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 60. *Sanciones.*

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.
b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días.
b) Traslado forzoso a distinta localidad.
c) Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados 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.

Todas las sanciones se comunicarán por escrito a la persona trabajadora sancionada, informando de tal circunstancia a la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XI

Representación legal de las personas trabajadoras

Artículo 61. *Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros.*

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todas las personas trabajadoras de cada centro de trabajo al Comité de Centro, Delegados de Personal o Comité de Empresa en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo.

Se reconoce como órgano representativo y unitario de los intereses colectivos que afecten a la totalidad de las personas trabajadoras de los distintos centros de la Empresa, al Comité Intercentros. En este sentido, el Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente Convenio Colectivo atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y especialmente la de negociar Convenios Colectivos, Planes de Igualdad, otros protocolos y medidas de dimensionamiento de la plantilla.

Dicho Comité Intercentros estará integrado por un máximo de trece miembros, que serán designados por los representantes legales de las personas trabajadoras de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, Comités de Centro y Delegados de Personal. En su composición se guardará, en su caso, la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros tendrá derecho a solicitar y recibir de la Dirección de la Empresa información y, en su caso, documentación sobre las siguientes cuestiones:

a) Evolución del sector en el que la Empresa ejerce su actividad principal.
b) Previsión de ventas y nivel de cobertura de las mismas durante el ejercicio.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

c) Evolución probable del empleo de la Empresa.

d) Balance y cuenta de resultados de cada ejercicio y, previa justificación de su necesidad, cualquier otra información que con carácter excepcional se precise.

Serán derechos de los representantes legales de las personas trabajadoras, además de los que en cada momento establezca la legislación vigente, los siguientes:

1. Información directa a las personas trabajadoras del centro de trabajo, durante la jornada laboral, sobre los asuntos de interés general para un grupo laboral o para el propio centro de trabajo.

2. Los miembros del Comité Intercentros disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de cualquiera de sus funciones.

3. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a acumular en uno o varios de ellos el tiempo concedido para el ejercicio de sus funciones, pero sin rebasar en ningún caso el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

4. Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asamblea de todas las personas trabajadoras afectas al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de personas trabajadoras que represente, como mínimo, al 33 por 100 de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de 10, remuneradas.

5. Facilidad de comunicación entre los representantes legales de las personas trabajadores y de éstos con sus representados, en lo relativo a utilización de espacios en la intranet, teléfono, correo electrónico y fotocopiadora.

CAPÍTULO XII

Jubilación

Artículo 62. *Incentivo para el anticipo de la jubilación.*

Todas las personas trabajadoras que anticipen su jubilación respecto de la edad establecida para la jubilación ordinaria en la legislación de carácter general, y que tengan acreditada una antigüedad mínima de diez (10) años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad equivalente al doble del importe bruto mensual de los conceptos de naturaleza salarial de carácter fijo y vencimiento mensual del interesado, siempre que lo hagan al momento de cumplir la edad que sea inferior en dos (2) años a la que en el caso de la persona trabajadora resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social y en la disposición transitoria séptima. Si anticiparan la jubilación al momento de cumplir la edad inferior en un año a la de jubilación ordinaria, recibirán la mitad de la cantidad señalada.

Artículo 63. *Jubilación forzosa.*

Conforme a lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jubilación forzosa de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en la medida que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo tenga 68 o más años de edad y cumpla los requisitos vigentes y exigidos en dicho momento por la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La Empresa se obliga a contratar, durante la vigencia del Convenio Colectivo, a una persona trabajadora con contrato indefinido y a tiempo completo por cada una cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa.

Asimismo podrá ser de aplicación lo dispuesto en el apartado 2.º de la citada disposición adicional décima cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social, en alguna de las

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del Convenio Colectivo sea inferior al veinte (20) por ciento de las personas trabajadoras ocupadas en las mismas, pudiendo aplicarse la jubilación forzosa al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, siendo el compromiso la contratación indefinida a tiempo completo de una mujer en sustitución.

Por último, las personas trabajadoras que, a fecha de la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo, ya cumplieran con los requisitos señalados anteriormente, deberán causar baja en la Empresa en un plazo máximo de 1 mes, a partir de la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIII

Normativa adicional de aplicación

Artículo 64. *Otros pactos y acuerdos colectivos.*

Igualmente se mantendrán en vigor los pactos o acuerdos colectivos que se detallan a continuación, en sus propios términos y conforme a su propio régimen jurídico de vigencia, modificación y extinción.

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.

Se reconoce, en particular, el derecho de las personas trabajadoras a las que se hubiese estado abonando la compensación mensual por gastos regulada en el antiguo artículo 52 del Convenio Colectivo hasta su supresión, a seguir percibiendo la diferencia entre el importe mensual que venían cobrando por el teletrabajo al 100 %, y lo que el nuevo sistema garantiza como complemento *«ad personam»* durante el tiempo en que continúen en régimen de teletrabajo por encima del 40 %, así como los gastos de transporte que se le vinieran abonando anteriormente.

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 persona 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.

6) Protocolo de Actuación en situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación, de fecha 10 de marzo de 2023.

7) Protocolo de Actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, de fecha 10 de marzo de 2023

8) Normativas de Prevención de Riesgos Laborales aplicables a cada momento por la Empresa.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Tablas Salariales

Año 2021

Tabla Salarial

Nivel profesional		2021 (euros)
4. Contribución Técnica Avanzada	Mínimo.	28.662,47
5. Ejecución Técnica Experimentada.	Mínimo.	19.636,09
6. Ejecución Operativa.	Mínimo.	13.567,33

Complementos salariales:

– Complemento de distribución irregular de la jornada (art. 29): 2.630,83 euros.
– Complemento de Turnos (art. 30): 3.107,03 euros.
– Complemento de Responsable de turnos (art. 31): 5.261,05 euros.

Año 2022

Tabla Salarial

Nivel profesional		2022 (euros)
4. Contribución Técnica Avanzada.	Mínimo.	29.235,72
5. Ejecución Técnica Experimentada.	Mínimo.	20.031,88
6. Ejecución Operativa.	Mínimo.	14.000,00

Complementos salariales:

– Complemento de distribución irregular de la jornada (art. 29): 2.683,45 euros.
– Complemento de Turnos (art. 30): 3.169,17 euros.
– Complemento de Responsable de turnos (art. 31): 5.366,28 euros.

Año 2023

Tabla Salarial

Nivel profesional		2023 (euros)
3. Jefatura.	Mínimo.	45.044,66
4. Experto.	Mínimo.	30.405,15
5. Personal Titulado.	Mínimo.	20.833,15
6. Técnico.	Mínimo.	15.120,00

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

Complementos salariales:

– Complemento de distribución irregular de la jornada (art. 29): 2.790,79 euros.
– Complemento de Turnos (art. 30): 3.295,93 euros.
– Complemento de Responsable de turnos (art. 31): 5.580,93 euros.
– Complemento prestación Servicio en Cliente (art. 32): 3.000 euros.

Año 2024

Tabla Salarial

Nivel profesional		2024 (euros)
3. Jefatura.	Mínimo.	46.170,78
4. Experto.	Mínimo.	31.165,28
5. Personal Titulado.	Mínimo.	21.353,98
6. Técnico.	Mínimo.	15.498,00

Complementos salariales:

– Complemento de distribución irregular de la jornada (art. 29): 2.860,56 euros.
– Complemento de Turnos (art. 30): 3.378,33 euros.
– Complemento de Responsable de turnos (art. 31): 5.720,45 euros.
– Complemento prestación Servicio en Cliente (art. 32): 3.075 euros.

cve: BOE-A-2023-20856
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13023 *Resolución de 17 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación de la tabla salarial para el año 2024 del IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el Acuerdo de modificación de la tabla salarial para el año 2024 del IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (código de convenio n.º 90006382011990), que fue publicado en el BOE de 9 de octubre de 2023, acta que ha sido suscrita con fecha 12 de abril de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 de la citada acta y de la tabla salarial 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, 17 de junio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA IOT & BIG DATA TECH, SA

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 12 de abril de 2024, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VIII Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la empresa sito en c/ Ronda de la Comunicación, s/n, CP 28050.

Por la Dirección:

Don Kamil Svec.
Doña Yolanda Hernández García.
Doña Bárbara Cobos Carrasco.

Por el Comité Intercentros:

Don Valentín Suárez Mojón.
Doña Aurora Navarro Iglesias.
Doña María Rocío Gómez Pérez.
Doña Susana Pérez Pérez.
Doña María Antonia López Ajenjo.

cve: BOE-A-2024-13023
Verificable en https://www.boe.es

Don Antonio Sánchez Jerez.
Don Eduardo Caballero Laguna.
Don Fran Reneses Mínguez.
Doña Ana Isabel Flores Cuadrado.
Don Juan Ignacio Ayala Ruano.
Don Javier Fernández Arias.
Don Ángel Escorial Hernández.
Don Ricardo Romero Murillo.

Las partes, que conforman la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo, llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.

Que a la vista de que el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, ha elevado la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta los 1.134 euros en 14 pagas, lo que importa un total de 15.876 euros en cómputo anual. Se acuerda modificar la tabla salarial para 2024 del anexo al convenio colectivo, que queda como sigue:

		2024 – Euros
Nivel profesional:		
3. Jefatura.	Mínimo.	46.170,78
4. Experto.	Mínimo.	31.165 28
5. Personal Titulado.	Mínimo.	21.353 98
6. Técnico.	Mínimo.	15.876,00

Segundo.

El resto del articulado se mantiene en su redactado íntegro.

Tercero.

Se acuerda facultar expresamente para el registro y tramitación de la presente acta para su publicación en el BOE a don Santiago Carrero Bosch.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión de esta comisión negociadora en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento, cuando son las 12 horas.–Por la representación empresarial, Kamil Svec, Yolanda Hernández García y Bárbara Cobos Carrasco.–Por la representación social, Valentín Suárez Mojón, Juan Ignacio Ayala Ruano, Aurora Navarro Iglesias, María Rocío Gómez Pérez, Susana Pérez Pérez, María Antonia López Ajenjo, Antonio Sánchez Jerez, Eduardo Caballero Laguna, Fran Reneses Mínguez, Ana Isabel Flores Cuadrado, Javier Fernández Arias, Ángel Escorial Hernández y Ricardo Romero Murillo.

cve: BOE-A-2024-13023
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22411 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (código de convenio n.º 90006382011990), que fue publicado en el BOE de 9 de octubre de 2023, por el que se aprueba la modificación de los artículos 22, 36, 59 y del anexo I, así como la inclusión del artículo 43 bis y del anexo II, acuerdo que ha sido suscrito el día 29 de septiembre de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 24 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO

Acta de la Comisión Permanente de Negociación del Convenio colectivo de Telefónica Iot & Big Data Tech

En Madrid, a 29 de septiembre de 2025.

REUNIDOS

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

– Yolanda Hernández García.
– Elena Granero Martínez.

Asesor:

– José Luis Díez González.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

Por la parte social, y en su condición de miembros del Comité Intercentros, con la facultad para negociar el convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del mismo:

– Aurora Navarro Iglesias (CCOO).
– Maria Rocío Gómez Pérez (CCOO).
– Susana Pérez Pérez (CCOO).
– María Antonia López Ajenjo (CCOO).
– Antonio Sánchez Jerez (CCOO).
– Eduardo Caballero Laguna (CCOO).
– José Miguel Clemares Galindo (CCOO).
– Fran Reneses Mínguez (CCOO).
– Ana Isabel Flores Cuadrado (CCOO).
– Alberto Márquez Alcoba (CCOO).
– Juan Ignacio Ayala Ruano (UGT).
– Javier Fernández Arias (UGT).
– Ángel Escorial Hernández (UGT).

Asesor:

– Daniel de la Mata Nieves (UGT).

MANIFIESTAN

I. Que el pasado 28 de septiembre de 2023 fue publicado en el BOE el IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU.

II. Que, a través de dos procesos negociadores diferentes, las partes han celebrado varias reuniones tras las que se han acordado las modificaciones del convenio colectivo que se recogen en la presente acta.

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

ACUERDOS

Primero. *Acuerdo modificaciones del IX Convenio colectivo de Telefónica Iot & Big Data Tech, SAU (código de convenio n.º 90006382011990).*

Las partes acuerdan las modificaciones del convenio colectivo siguientes:

I. Se acuerda la modificación del artículo 22 del convenio colectivo: Vacaciones.
II. Se acuerda la modificación del artículo 36 del convenio colectivo: Guardias.
III. Nuevo artículo 43 bis: Revisión salarial año 2025.
IV. Se acuerda la modificación del artículo 59: Faltas laborales.
V. Se modifica el anexo I: Se añade la tabla salarial 2025.
VI. Nuevo anexo II: Medidas LGTBI.

I. Se acuerda la modificación del artículo 22: Vacaciones, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 22. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este convenio colectivo se establece para todas las personas trabajadoras de la Empresa un período de vacaciones de veintiséis (26) días laborables, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero.

Los días 24 y el 31 de diciembre las personas trabajadoras podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto, siempre que sus funciones lo permitan.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

Adicionalmente, las personas trabajadoras disfrutarán de tres (3) días de asuntos propios, que se podrán disfrutar en cualquier momento, ampliar en el cómputo de vacaciones o utilizar para disfrutar puentes, respetando, en este último caso, las necesidades del servicio señaladas por la Empresa, que fijará el número de personas trabajadoras necesarias para tener los servicios atendidos.

Se disfrutarán, como mínimo, diez (10) días laborables dentro de los meses de julio y agosto y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.

Como norma general, no se disfrutarán más de treinta (30) días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con el responsable.

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 marzo 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 y de asuntos propios se extinguirán el día 31 de marzo del año siguiente en el que hayan sido devengadas.»

II. Se acuerda la modificación del artículo 36: Guardias, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 36. *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 media hora. La persona trabajadora cuenta con otra media hora para empezar a trabajar en la resolución de la incidencia.

El servicio de guardia se retribuirá con una cantidad bruta de carácter diaria según el cuadro adjunto, equivalente a quinientos quince euros (515 €) semanales, no consolidable. En este importe está incluida una actuación, pagándose a partir de la segunda actuación.

Compensación bruta por guardia realizada de lunes a viernes, fuera del horario laboral incluido horario nocturno (22:00 a 6:00): 65 euros.

Compensación bruta por guardia realizada en fin de semana: 95 euros.

Compensación bruta por guardia realizada en festivo nacional, autonómico o local: 120 euros.

Para la realización de estas guardias se destinará a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten.

Se primará la atención en remoto siempre que la organización y necesidades del servicio lo permitan.

Con carácter general, las guardias tendrán carácter rotativo.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del convenio colectivo, sin carácter retroactivo.»

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

III. Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 43 bis, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 43 bis.

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

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

3. Así mismo, si el IPC del año 2025 superase finalmente el 3%, la empresa abonará, a todas las personas trabajadoras que se encuentren de alta a fecha 1 de enero de 2026 y sean elegibles para la revisión salarial de ese año, por una única vez y con carácter no consolidable, un único pago de 150 euros brutos, pagadero en la nómina de marzo de 2026.

4. La revisión salarial no será de aplicación en los siguientes casos:

a) A aquellas personas trabajadoras que hayan tenido un ajuste salarial por encima de lo establecido en convenio colectivo, con posterioridad al 31 de octubre del año anterior a la revisión. Si el ajuste salarial fuese inferior al de convenio colectivo se revisará por la diferencia.

b) A aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a la Empresa con posterioridad al 31 de octubre, no tendrán derecho a la revisión del año de incorporación ni serán elegibles a la revisión salarial del año posterior.»

IV. Se acuerda la modificación del artículo 59. Faltas Laborales, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Régimen disciplinario artículo 59.

Faltas laborales. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves:

a) Hasta tres (3) faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a diez (10) minutos e inferior a cuarenta y cinco (45), en un periodo de treinta (30) días naturales.

b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.

c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si fuese reiterado se aplicará el mismo régimen que las ausencias injustificadas al trabajo.

d) Adicionalmente, si se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

f) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.

g) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.

h) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

i) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

j) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la Empresa.

k) 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.

2. Faltas graves:

a) Más de tres (3) faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta (30) días naturales, o dos (2) faltas superiores a cuarenta y cinco (45) minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente.

b) Será requisito imprescindible para imponer esta sanción que la persona trabajadora haya sido, al menos, apercibida previamente por este motivo.

c) La reiteración o reincidencia en ausencias injustificadas al trabajo en el período de treinta días.

d) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la Empresa para usos propios.

e) Simular, por una sola vez, la presencia de otra persona trabajadora fichando, contestando o firmando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio. En función de la entidad del perjuicio causado a la Empresa esta falta podrá, incluso, calificarse como muy grave.

g) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

h) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

i) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo la persona trabajadora.

j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la Empresa.

k) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta (30) días naturales.

l) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que la actividad lo requiera.

m) 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.

n) 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.

3. Faltas muy graves:

a) Más de seis (6) faltas de puntualidad en un periodo de sesenta (60) días naturales, o cuatro superiores a cuarenta y cinco (45) minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente. Será requisito indispensable

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

para imponer esta sanción que la persona trabajadora haya sido, al menos, apercibida previamente por este motivo.

b) Más de dos (2) ausencias injustificadas al trabajo en un período de sesenta (60) días naturales, hayan sido o no sancionadas previamente.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la Empresa o de las personas trabajadoras.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la Empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte de la persona trabajadora ante los clientes, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de la Empresa o de sus integrantes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la Empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la Empresa.

n) El abuso de autoridad: la comisión por parte de un jefe o de una persona trabajadora de superior puesto a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

ñ) 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.

o) 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.

p) Todo comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de forma reiterada, incluidas las personas LGTBI.

q) Asimismo, el acoso hacia una persona o grupo de personas trabajadoras de la compañía por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, actividad sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

r) El uso ilícito 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 grave de la normativa y políticas de uso vigentes en cada momento.

s) 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.

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

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes de la persona trabajadora.

A fin de adaptar permanentemente el presente catálogo de faltas y posibilitar que se configure como un instrumento adecuado para garantizar la convivencia con colaboradores, jefes y compañeros de trabajo, y de lucha contra la discriminación por razón de sexo, identidad de género, raza u opinión, como medida al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 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, se establecerán los cauces necesarios para que las personas trabajadoras puedan proponer a través de sus representantes legales, nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.»

V. Se modifica el anexo I para añadir la tabla salarial 2025: Se añade lo siguiente:

«Año 2025

Tabla salarial

Nivel profesional		2025 – Euros
3. Jefatura.	Mínimo.	47.325,05
4. Experto.	Mínimo.	31.944,41
5. Personal Titulado.	Mínimo.	21.887,83
6. Técnico.	Mínimo.	16.576,00

Complementos salariales:

– Complemento de distribución irregular de la jornada (art.29): 2.932,074 euros.
– Complemento de Turnos (art.30): 3.462,79 euros.
– Complemento de Responsable de turnos (art. 31): 5.863,46 euros.
– Complemento prestación Servicio en Cliente (art. 32): 3.151,88 euros.»

VI. Se acuerda introducción de un nuevo anexo II, que queda redactada como se recoge a continuación:

«ANEXO II

Plan de medidas colectivo LGTBI

1. Declaración de principios.

El objetivo del presente acuerdo es dar cumplimiento la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, “medidas planificadas”), establecida en el artículo 15.1 de 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.

El acuerdo se sujeta a los contenidos regulados 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.

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

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

La representación empresarial y la representación social asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI. Por ello se comprometen a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras LGTBI y a erradicar las posibles situaciones de discriminación, para asegurar que en el ámbito de la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

El compromiso con la igualdad de las personas trabajadoras en la empresa, 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.

2. 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.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

3. Marco legal.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, recoge obligaciones para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, que se detallan en el artículo 15 de dicho texto legal.

Por su parte, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla reglamentariamente el contenido y alcance de las medidas a implantar.

4. Ejemplos de conductas que atentan contra los derechos de las personas LGTBI.

En ninguno de los casos estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

– Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Por ejemplo, en el acceso al empleo.

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

(discriminación en la promoción, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, exclusión, aislamiento, etc.).

– Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

– En general, cualquier medida dirigida a dificultar la expresión abierta de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en el trabajo.

5. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos 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.

Objetivo específico: 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:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Atender únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida en los procesos de selección, sin considerar aspectos de orientación sexual.	Proceso de selección.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Evitar preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad en las entrevistas de los procesos de selección.	Proceso de selección.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Utilizar lenguaje no discriminatorio, no sexista y neutro en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.	Publicación de vacantes.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.	Proceso de selección.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

b) Clasificación y promoción profesional.

Objetivo específico: 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.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Asegurar que los criterios para la clasificación profesional de las personas LGTBI se basan en elementos objetivos, como la cualificación y la capacidad.	Texto del convenio.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Asegurar que todas las personas trabajadoras tendrán las mismas oportunidades de promoción profesional, sin tener en cuenta su orientación sexual.	Plan de Carrera.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción profesional y ascensos, asegurando criterios neutros que no conlleven discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Plan de Carrera.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo específico: 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:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Difundir a la plantilla el Plan de Medidas LGTBI.	Plan de Formación, Comunicaciones de la Empresa.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
People revisará el Plan de formación anual y los contenidos de los materiales formativos para evitar connotaciones que atenten contra la diversidad.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
A incluir en el Plan de Formación, conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Usar lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con las identidades, orientaciones y diversidad familiar en todos los documentos y comunicaciones.	Documentación de la Empresa.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Formar al equipo directivo y al departamento de Recursos Humanos en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo específico: 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:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación para todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas LGTBI.	Comunicaciones de Empresa.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Facilitar las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas LGTBI.	Convenio Colectivo.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

e) Permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.

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

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Se facilitará a las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, la flexibilidad horaria necesaria para la asistencia a consultas médicas regulada en convenio.	Convenio Colectivo.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

f) Régimen disciplinario.

Objetivo específico: Integrar en el régimen disciplinario que se regula en el convenio colectivo las, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Añadir un párrafo 2.º al artículo 59.3 p) del vigente convenio, con el siguiente texto: «Todo comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de forma reiterada, incluidas las personas LGTBI.».	Convenio Colectivo.	Comisión Negociadora.	Negociación convenio.

6. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

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

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

7. Vigencia.

El presente Plan de medidas LGTBI tendrán validez durante la vigencia del convenio, salvo revisiones por adecuación a cambios legislativos. La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a velar por el cumplimiento de estas medidas con un Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.»

Segundo. *Delegación de facultades.*

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

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta de acuerdo para la modificación del convenio colectivo, en el lugar y fecha al inicio indicados.–Por la Empresa, Yolanda Hernández García, Elena Granero Martínez.–Por la parte Social, Aurora Navarro Iglesias, Maria Rocío Gómez Pérez, Susana Pérez Pérez, María Antonia López Ajenjo, Antonio Sánchez Jerez, Eduardo Caballero Laguna, José Miguel Clemares Galindo, Fran Reneses Mínguez, Ana Isabel Flores Cuadrado, Alberto Márquez Alcoba, Juan Ignacio Ayala Ruano, Javier Fernández Arias, Ángel Escorial Hernández.

cve: BOE-A-2025-22411
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15181 *Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Telefónica IOT & Big Data Tech, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica IOT & Big Data Tech, SAU (código de Convenio n.º 90006382011990), que fue publicado en el BOE de 9 de octubre de 2023, por el que se aprueba la modificación de los artículos 15 y 22, se añade un nuevo artículo 43 ter y se modifica el anexo I para añadir la tabla salarial de 2026, y que ha sido suscrito el día 4 de marzo de 2026, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del 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 del Convenio.

Segundo.

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

Madrid, 29 de junio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA IOT & BIG DATA TECH

En Madrid, a 4 de marzo de 2026.

REUNIDOS

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

– Yolanda Hernández García.
– Bárbara Cobos Carrasco.
– Zoe Gálvez Flórez.
– Elena Granero Martínez.

Asesores:

– Pablo Bernal de Pablo Blanco.
– José Luis Díez González.
– Beatriz Núñez Martínez.

cve: BOE-A-2026-15181
Verificable en https://www.boe.es

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

– Eduardo Caballero Laguna.
– Javier Fernández Arias.
– Aurora Navarro Iglesias.
– María Rocío Gómez Pérez.
– Susana Pérez Pérez.
– María Antonia López Ajenjo.
– Antonio Sánchez Jerez.
– José Miguel Clemares Galindo.
– Fran Reneses Mínguez.
– Ana Isabel Flores Cuadrado.
– Juan Ignacio Ayala Ruano.
– Alberto Márquez Alcoba.

MANIFIESTAN

I. Que el pasado 9 de octubre de 2023 fue publicado en el BOE el IX convenio colectivo Telefónica IOT & Big Data Tech, SAU, que actualmente se encuentra vigente y prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2026, al no haber sido denunciado (artículo n.º 3 del convenio).

II. Que las partes han celebrado varias reuniones tras las que se ha acordado la modificación del Convenio colectivo de IX convenio colectivo Telefónica IOT & Big Data Tech, SAU.

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

ACUERDOS

Primero. *Acuerdo modificación del Convenio colectivo de Telefónica IOT & Big Data Tech, SAU (código de convenio n.º 90006382011990).*

Las partes acuerdan las modificaciones del convenio colectivo siguientes:

– Se modifica el artículo 15. Jornada.
– Se modifica el artículo 22. Vacaciones.
– Nuevo artículo 43 Ter. Revisión salarial del año 2026.
– Se modifica el anexo I: Se añade la tabla salarial 2026.

I. Se acuerda la modificación del artículo 15. Jornada, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 15. *Jornada Laboral en la Empresa.*

El presente Convenio Colectivo regula 4 tipos de jornada diferenciados:

1. Una jornada ordinaria que será de aplicación para todas las personas trabajadoras que no tengan establecida una específica y que será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales y durante los meses de julio y agosto será de treinta y cinco horas (35) semanales.

2. Una jornada para personas trabajadoras que perciben complemento de turnos o de distribución irregular. Se establece una referencia anual de mil setecientas sesenta (1760) horas.

3. Una jornada para personas trabajadoras adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente. Se establece una referencia anual de mil setecientas sesenta (1760) horas.

cve: BOE-A-2026-15181
Verificable en https://www.boe.es

4. Una jornada para personas trabajadoras que realicen disponibilidades, guardias y/o trabajos programados. Se establece una referencia anual de mil setecientas sesenta (1760) horas, a los solos efectos de las horas efectivas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria, que seguirá siendo la establecida en el Convenio Colectivo, salvo que tuviesen asignada previamente una específica, bien por la realización de turnos o distribución irregular, bien por estar adscritas a contratas de prestación de servicios a cliente.

En el caso de que fuera necesario para el servicio, por causa justificada, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la Empresa podrá extender a otros departamentos estos horarios a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, o bien distribuir el horario de manera irregular. Las personas trabajadoras sujetas a estos cambios pasarán a regirse por las disposiciones específicas del presente Convenio Colectivo que regulan estos tipos de jornada, y a percibir los complementos correspondientes.

Cuando alguna persona trabajadora no pueda asistir al trabajo por cualquier causa, deberá comunicarlo a la Dirección de su área con la mayor brevedad y justificarlo al Departamento de Recursos Humanos.

Con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante las fiestas navideñas, las personas trabajadoras disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre como días libres. 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.

No obstante, las personas trabajadoras que por necesidades operativas deban prestar servicios los días 24 y/o 31 de diciembre serán compensadas mediante la asignación de otro día libre por cada día trabajado (1/1), a disfrutar dentro de los 3 meses siguientes, previo acuerdo de la fecha de disfrute con su jerarquía. Asimismo, podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto a que se refiere el artículo 22 del Convenio, siempre que sus funciones lo permitan.»

II. Se acuerda la modificación del artículo 22: Vacaciones, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 22. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se establece para todas las personas trabajadoras de la Empresa un período de vacaciones de veintiséis (26) días laborables, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero.

Las personas trabajadoras que, por razones operativas, deban prestar servicios los días 24 y/o 31 de diciembre, podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto, siempre que sus funciones lo permitan.

Adicionalmente, las personas trabajadoras disfrutarán de tres (3) días de asuntos propios, que se podrán disfrutar en cualquier momento, ampliar en el cómputo de vacaciones o utilizar para disfrutar puentes, respetando, en este último caso, las necesidades del servicio señaladas por la Empresa, que fijará el número de personas trabajadoras necesarias para tener los servicios atendidos.

Se disfrutarán, como mínimo, diez (10) días laborables dentro de los meses de julio y agosto y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.

Como norma general, no se disfrutarán más de treinta (30) días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con el responsable.

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

cve: BOE-A-2026-15181
Verificable en https://www.boe.es

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 marzo 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 y de asuntos propios se extinguirán el día 31 de marzo del año siguiente en el que hayan sido devengadas.»

III. Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 43 Ter, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 43 ter.

1. El incremento salarial para el año 2026 será del 1,5% sobre el salario base anual de 2025. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2026, a todas las personas trabajadoras que formen parte del ámbito personal del presente Convenio Colectivo.

2. En adición a lo anterior, con el objetivo de garantizar la equidad interna y externa, el ajuste de posiciones y/o la fidelización de talento, la empresa podrá disponer de un incremento adicional del 0,5% para el año 2026 a efectos de llevar una gestión diferencial. Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, la empresa respetará en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

3. La revisión salarial no se aplicará en los siguientes casos:

a) A aquellas personas trabajadoras que hayan tenido un ajuste salarial por encima de lo establecido en Convenio Colectivo, con posterioridad al 31 de octubre del año anterior a la revisión. Si el ajuste salarial fuese inferior al de Convenio Colectivo se revisará por la diferencia.

b) A aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a la Empresa con posterioridad al 31 de octubre de 2025, no tendrán derecho a la revisión del año de incorporación ni serán elegibles a la revisión salarial del año posterior.»

IV. Se modifica el anexo I para añadir la tabla salarial 2026: Se añade lo siguiente:

«Año 2026

Tabla Salarial

Nivel profesional		2026
3. Jefatura.	Mínimo.	48.034,93 €
4. Experto/a.	Mínimo.	32.423,58 €
5. Personal Titulado.	Mínimo.	22.216,15 €
6. Técnico/a[1].	Mínimo.	17.094,00 €

[1] A la vista del Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026, que eleva la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta los 1.221 euros en 14 pagas, lo que importa un total de 17.094 euros en cómputo anual, se acuerda incluir dicha cuantía para el grupo de Técnicos.

cve: BOE-A-2026-15181
Verificable en https://www.boe.es

Complementos salariales:

– Complemento de distribución irregular de la jornada (artículo 29). - 2.976,06 euros.
– Complemento de Turnos (artículo 30). - 3.514,73 euros.
– Complemento de responsable de turnos (artículo 31). - 5.951,41 euros.
– Complemento prestación Servicio en Cliente (artículo 32). - 3.199,16 euros.»

****

Segundo. *Registro del presente acuerdo modificación del convenio colectivo.*

Las Partes autorizan y delegan expresamente en José Luis Díez González, y en las personas en las que éste 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 Telefónica IOT & Big Data Tech,

– Yolanda Hernández García.
– Bárbara Cobos Carrasco.
– Zoe Gálvez Flórez.
– Elena Granero Martínez.

Por la parte Social,

– Eduardo Caballero Laguna.
– Javier Fernández Arias.
– Aurora Navarro Iglesias.
– María Rocío Gómez Pérez.
– Susana Pérez Pérez.
– María Antonia López Ajenjo.
– Antonio Sánchez Jerez.
– José Miguel Clemares Galindo.
– Fran Reneses Mínguez.
– Ana Isabel Flores Cuadrado.
– Juan Ignacio Ayala Ruano.
– Alberto Márquez Alcoba.

cve: BOE-A-2026-15181
Verificable en https://www.boe.es