

I CONVENIO COLECTIVO UNIDADES GLOBALES DE TELEFÓNICA EN ESPAÑA

2023-2024

Anexo I Protocolo de acoso laboral o moral y de discriminación

Anexo II Protocolo acoso sexual y por razón de sexo

TELEFÓNICA, S.A.
TELEFÓNICA DIGITAL ESPAÑA, S.L.U.
TELEFÓNICA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A.U.
TELEFÓNICA GLOBAL SOLUTIONS, S.L.U.
TELEFÓNICA COMPRAS ELECTRÓNICAS, S.L.
TELEFÓNICA SEGUROS Y REASEGUROS COMPAÑÍA ASEGURADORA, S.A.U.
TELEFONICA CORREDURIA DE SEGUROS Y REASEGUROS COMPAÑÍA DE MEDIACION, S.A.
FONDITEL GESTIÓN SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, S.A.U.
FONDITEL PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A.
TELEFÓNICA FINANZAS, S.A.
TELXIUS TELECOM, S.A.
TELXIUS CABLE ESPAÑA, S.A.
TELEFÓNICA SOLUCIONES DE CRIPTOGRAFÍA, S.A.

UGT



ÍNDICE:

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito personal

Artículo 5. Ámbito temporal

Artículo 6. Garantía personal

Artículo 7. Denuncia

Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia

Artículo 9. Comisión permanente de negociación

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Facultad de organización del trabajo

Artículo 13. Estructura organizativa y funcional

Artículo 14. Movilidad entre las empresas que forman parte del ámbito funcional del Convenio Colectivo

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional

CAPÍTULO IV. FORMACIÓN

Artículo 16. Principios generales

Artículo 17. Formación obligatoria

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada

Artículo 19. Vacaciones

Artículo 20. Adaptación de jornada

Artículo 21. Reducción de jornada

Artículo 22. Permiso por cuidado de lactante

Artículo 23. Excedencias

CAPÍTULO VI. PERMISOS

Artículo 24. Permisos retribuidos

Artículo 25. Permisos no retribuidos

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 26. Guardias y disponibilidades

Artículo 27. Anticipos y préstamos

Artículo 28. Revisión salarial de los años 2023 y 2024

CAPÍTULO VIII. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA, OTRAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS

Artículo 29. Prestaciones por enfermedad, nacimiento y accidente

Artículo 30. Plan de pensiones

Artículo 31. Seguro colectivo

Artículo 32. Póliza de salud

Artículo 33. Tarjeta o ticket restaurante

Artículo 34. ATAM

Artículo 35. Oferta Movistar para personas trabajadoras

Artículo 36. Otros beneficios

CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 38. Medio ambiente y movilidad sostenible

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Procedimiento sancionador

Artículo 40. Faltas leves

Artículo 41. Faltas graves

Artículo 42. Faltas muy graves

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Normativa supletoria

Anexo I Protocolo de acoso laboral o moral y de discriminación

Anexo II Protocolo acoso sexual y por razón de sexo



PREÁMBULO

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

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

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

Con independencia de la vinculación existente entre las distintas sociedades, circunstancia que es la que legitima la suscripción del presente Convenio Colectivo, así como a sus partes firmantes, todas ellas continúan teniendo su propia personalidad jurídica autónoma e independiente a todos los efectos jurídicos y laborales y mantienen su plena capacidad y autonomía, tanto jurídicas como de hecho, para suscribir y mantener las relaciones laborales con sus personas trabajadoras con todos los requisitos y garantías que la ley dispone para el empleador.

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

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

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

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

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

Artículo 2. Ámbito funcional

- 1.- Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo resultarán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación personal del Convenio y a los centros de trabajo (presentes y futuros) de las siguientes sociedades, que forman parte de las Unidades Globales:
- TELEFÓNICA, S.A.
- TELEFÓNICA DIGITAL ESPAÑA, S.L.U.
- TELEFÓNICA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A.U.
- TELEFÓNICA GLOBAL SOLUTIONS, S.L.U.
- TELEFÓNICA COMPRAS ELECTRÓNICAS, S.L.
- TELEFÓNICA SEGUROS Y REASEGUROS COMPAÑÍA ASEGURADORA, S.A.U.
- TELEFONICA CORREDURIA DE SEGUROS Y REASEGUROS COMPAÑÍA DE MEDIACION, S.A.
- FONDITEL GESTIÓN SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, S.A.U.
- FONDITEL PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A.
- TELEFÓNICA FINANZAS, S.A.
- TELXIUS TELECOM, S.A.
- TELXIUS CABLE ESPAÑA, S.A.

- TELEFÓNICA SOLUCIONES DE CRIPTOGRAFÍA, S.A.

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

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Ámbito personal

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

2.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo quienes ostenten los cargos de Dirección y Gerencia o cualquier cargo equivalente.

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

De igual forma quedarán excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo:

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

Artículo 5. Ámbito temporal

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

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

Artículo 6. Garantía personal

1.- Se respetarán las condiciones y garantías personales más favorables y que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, ya sean por reconocimientos individuales o por las políticas internas, normativas o condiciones de las sociedades (las cuales se regirán en sus propios términos y conforme a su propio régimen jurídico de vigencia, modificación y extinción), manteniéndose, en lo que proceda, estrictamente "ad personam" o "contractualizadas", mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

2.- Lo anterior será de aplicación durante la vigencia inicial, prorrogada o en ultraactividad del presente Convenio Colectivo y hasta que se firme un nuevo Convenio Colectivo, tanto a las personas trabajadoras en alta en las empresas incluidas en su ámbito funcional, como a las de nueva incorporación.

Artículo 7. Denuncia

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

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

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

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

Artículo 8. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia

1.- En un plazo máximo de 30 días naturales con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de su contenido, compuesta, de una parte, por seis miembros designados por las empresas que forman parte de su ámbito funcional y, de otra parte, por seis miembros designados por parte de los sindicatos firmantes en atención a su representatividad a la fecha de firma del presente Convenio.

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

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

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

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Comisión permanente de negociación

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

a) La adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras de las sociedades que forman parte del ámbito funcional del Convenio Colectivo

b) Cualesquiera otras que las partes decidan encomendarle y que supongan modificación del presente Convenio Colectivo, con la capacidad de poder constituir, de mutuo acuerdo, grupos de trabajo para tratar materias determinadas.

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

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

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

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

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

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

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Facultad de organización del trabajo

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

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

Artículo 13. Estructura organizativa y funcional

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

Artículo 14. Movilidad entre las empresas que forman parte del ámbito funcional del Convenio Colectivo

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

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

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

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

Los principales elementos que participan en la movilidad son:

- La igualdad de oportunidades.
- La transparencia aplicada a diferentes ámbitos: desarrollo profesional, salarial, formativo, planes estratégicos y tecnológicos, etc.
- La planificación estratégica y tecnológica de las actividades de la empresa, que demandan la cualificación específica de las personas trabajadoras.
- El desarrollo profesional como herramienta para la cualificación y evolución profesional de las personas trabajadoras.
- La formación como uno de los pilares básicos de las empresas basadas en el conocimiento.
- La coordinación entre las diferentes áreas de negocio y los recursos humanos, en cuanto a los aspectos de formación, planificación estratégica y tecnológica, el desarrollo profesional y en general, la planificación y viabilidad del grupo de empresas del ámbito de este convenio.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional

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

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

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

CAPÍTULO IV. FORMACIÓN

Artículo 16. Principios generales

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

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

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

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

Artículo 17. Formación obligatoria

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada

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

Artículo 19. Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

5.- Las distintas Unidades Organizativas tendrán plena autonomía a la hora de confeccionar los calendarios de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades de las actividades desempeñadas y los recursos disponibles. Igualmente se procurará, en la medida de lo posible, tener en cuenta circunstancias personales, tales como tener hijos en edad escolar o cargas familiares, sin que esto suponga ningún derecho. En caso de conflicto, el responsable del área podrá optar por la aplicación de criterios de

antigüedad o cualquier otro que lo resuelva, intentando en última instancia que tenga la menor repercusión tanto a nivel personal como profesional.

6.- Con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante las fiestas navideñas, las personas trabajadoras disfrutarán de un día adicional de vacaciones, a elegir entre el día 24 y el 31 de diciembre, y durante el otro día podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto, siempre que sus funciones lo permitan. Para el caso en el que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo, aquéllos no podrán trasladarse a otro día hábil.

Artículo 20. Adaptación de jornada

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

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

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de veinte días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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

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

Artículo 21. Reducción de jornada

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave,

que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

- a) Realizar una jornada continuada: el horario de entrada será el aplicable en cada empresa, realizándose la jornada de forma continuada y finalizando en función de las horas de trabajo a realizar por día según el porcentaje de reducción solicitado.
- b) Realizar una jornada partida: en este caso la persona trabajadora tendrá necesariamente el período de descanso para la comida del que se disfrute en la empresa a la que pertenezca. La finalización de la jornada no podrá ser, en ningún caso, antes de las 17.00 horas, ajustando la hora de entrada en función del número de horas a trabajar según el porcentaje de reducción solicitado.

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

4.- En todos los casos, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días al correspondiente Departamento de Recursos Humanos, mediante la entrega de una solicitud

por escrito en la que se indique: la fecha de inicio de la reducción, la fecha de finalización de la reducción, el porcentaje de reducción solicitado y la concreción horaria a realizar.

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

Artículo 22. Permiso por cuidado de lactante

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

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

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

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

Artículo 23. Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

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

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

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

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

2.- Excedencia por cuidado de hijo o familiares

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI. PERMISOS

Artículo 24. Permisos retribuidos

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

- a) Asuntos propios. Para resolver asuntos propios, se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día al año.
- b) Matrimonio de persona trabajadora. Tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos. Si la ceremonia coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del día laborable siguiente. Este permiso también será aplicable a las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja
- c) Matrimonio de familiares. Se concede un permiso de un día hábil, correspondiente, en todo caso, con el día de celebración de la ceremonia. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad distante más de 100 kilómetros de su residencia, el permiso será de dos días hábiles. Los familiares a los que se refiere este permiso son los incluidos en primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad y también será aplicable a las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.
- d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja o de familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se concede un permiso de cuatro días hábiles. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad distante más de 100 kilómetros de su residencia, el permiso será de cinco días hábiles.

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

- e) Fallecimiento de cónyuge y/o hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de diez días naturales. En el caso del cónyuge se entiende incluida la pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.
- f) Fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, distintos de cónyuge, pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja e hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de cuatro días hábiles. Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 100 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora, el permiso será de cinco días hábiles.
- g) Traslado del domicilio habitual. Se concede un permiso de duración de dos días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Permisos no retribuidos

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

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

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

2.- Permisos de uno a seis meses. Podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo de uno a seis meses las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de, al menos, un año. El período mínimo a solicitar será de un mes, pudiendo ampliar sucesivamente la solicitud hasta un máximo de seis, pero siempre de forma ininterrumpida. Este permiso será concedido siempre que existan causas que racionalmente lo justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 26. Guardias y disponibilidades

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

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

Esta disponibilidad está asociada al puesto de trabajo y se retribuirá con una cantidad bruta de carácter mensual de 469,30 euros, no consolidable.

2. – Guardias. El servicio de guardia requerirá que las personas trabajadoras que realicen este servicio deban estar localizables en todo momento durante el periodo de guardia para poder atender y resolver

consultas o incidencias, bien de manera presencial o bien en remoto, para lo que deberán contar con conexión y equipos suficientes y equivalentes a aquellos de los que disponen en el centro de trabajo.

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

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

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

Con carácter general, las guardias tendrán carácter rotativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para la realización de los trabajos programados se destinará, siempre que sea posible, a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. En caso de que ninguna persona trabajadora se ofrezca para realizarlos y dentro del poder de dirección y organización del trabajo, en atención a las características del trabajo a realizar, el responsable designará a aquel que considere que reúne las condiciones más adecuadas para su realización.

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

Artículo 27. Anticipos y préstamos

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

2.- Anticipos

a) Anticipo sobre haberes mensuales

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

b) Anticipo sobre pagas extraordinarias

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

3.- Préstamo de una a tres mensualidades

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de un año podrán solicitar un préstamo por el importe de una, dos o tres mensualidades del salario fijo mensual que tengan asignado. Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya cancelado el anterior.

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

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

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

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

4.- Los anticipos y préstamos serán solicitados a la Dirección de Recursos Humanos de cada empresa.

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

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

Artículo 28. Revisión salarial de los años 2023 y 2024

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

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

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

4.- En el supuesto de que la suma del IPC del año 2023 y el IPC del año 2024, a fecha 31 de diciembre de cada año, sea superior al 7,5%, las empresas procederán a aplicar hasta un máximo de un 1% de incremento

adicional consolidable sobre la retribución fija de 2024. Dicho incremento se producirá de forma proporcional, conforme a la siguiente tabla:

SUMATORIO DEL IPC 2023 Y 2024 (%)	INCREMENTO (%)
7,6	0,1
7,7	0,2
7,8	0,3
7,9	0,4
8	0,5
8,1	0,6
8,2	0,7
8,3	0,8
8,4	0,9
8,5 o superior	1

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

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

6.- Los incrementos aquí establecidos se añadirán, en todo caso, a los salarios base de las personas trabajadoras en los años 2023 y 2024 e incrementarán la retribución real percibida por ellas, sin que puedan ser compensados ni absorbidos con cargo a cualesquiera otros conceptos que vengán percibiendo en los respectivos años. Como excepción a lo anterior, en el caso de que, a las empresas sometidas al ámbito de aplicación funcional del presente Convenio Colectivo, les sea de aplicación un convenio colectivo, los incrementos pactados serán considerado "a cuenta" y, por tanto, compensables y absorbibles con los que proceda efectuar de acuerdo con lo previsto por dichos convenios colectivos.

UGT



CAPÍTULO VIII. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA, OTRAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

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

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

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

3.- La percepción del complemento de las prestaciones de la Seguridad Social legalmente establecidas para las situaciones de incapacidad temporal, se hará efectiva una vez la empresa correspondiente haya recibido los partes de baja, confirmación y alta. La falta de recepción de los partes en caso de enfermedad común y accidente no laboral podrá dar lugar a la retirada del complemento.

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

Artículo 30. Plan de Pensiones

1.- Cada una de las empresas del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo cuentan con sus respectivos planes de pensiones, configurados como una institución de previsión de carácter privado, voluntario y complementario de la Seguridad Social, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y los partícipes.

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

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

Artículo 31. Seguro Colectivo

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

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

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

Artículo 32. Póliza de Salud

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

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

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

Artículo 33. Tarjeta o ticket restaurante

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

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

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

Artículo 34. A.T.A.M.

1.- Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán adherirse a la Asociación Telefónica de Ayuda al Minusválido (www.atam.es).

2.- Las aportaciones mensuales establecidas consistirán en un porcentaje de la retribución fija de la persona trabajadora, a cargo de la empresa y en otro porcentaje de la retribución fija, a cargo de la persona trabajadora, en el caso de que voluntariamente ésta así lo decida y lo comunique por escrito al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 35. Oferta Movistar para personas trabajadoras

Todas las personas trabajadoras dentro del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán disfrutar de la oferta Movistar para personas trabajadoras que se encuentre vigente en cada momento y de acuerdo a las condiciones que sean adoptadas por el Grupo Telefónica.

Artículo 36. Otros beneficios sociales

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

CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

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

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

Artículo 38. Medio ambiente y movilidad sostenible

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

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

Los firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del valor que tiene la negociación colectiva, razón por la cual consideran que, sin perjuicio de los derechos de información de los órganos de representación unitarios de las personas trabajadoras de cada una de las Empresas, se remitirá a la Comisión de Negociación Permanente la negociación de aquellas medidas que, por remisión legal, se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Procedimiento sancionador

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

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

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

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

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

- Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 45 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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

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

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

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

Artículo 40. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.
2. Una falta de asistencia al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. La falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena manera de los servicios.
7. La embriaguez y toxicomanía ocasional.
8. No realizar, sin causa justificada, las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto.
9. La falta de respeto o consideración a otras personas trabajadoras, cuando no implique grave ofensa a las mismas.

Artículo 41. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

12. Inutilizar, destrozarse o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa. cuando estos hayan sido producidos sin una intención deliberada y sin que se tenga la diligencia debida.

Artículo 42. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente una vez.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación reiterada de enfermedad o accidente.
6. Inutilizar, destrozarse o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración al personal de jefatura, compañeros/as o subordinados/as.
11. Abandonar el trabajo de manera reiterada sin causa justificada.
12. La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal de la persona trabajadora o de otras personas.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
14. El acoso sexual y por razón de sexo, entendido como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional Primera. Normativa supletoria

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

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

- 1) Acuerdo Marco sobre Igualdad en el Grupo Telefónica en España, de fecha 13 de abril de 2021.
- 2) Acuerdo Marco sobre teletrabajo o trabajo a distancia en el ámbito de las Unidades Globales del Grupo Telefónica, de fecha 27 de octubre de 2021.
- 3) Acuerdo relativo a las Instrucciones sobre registro diario de la jornada en Telefónica, de fecha 17 de julio de 2019.
- 4) Acuerdo sobre Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica, de fecha 17 de julio de 2019.
- 5) Reglamento de uso de Dispositivos y Medios Digitales, de 27 de julio de 2021.

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

- 6) Protocolo de Actuación en situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación, acordado entre las partes firmantes del Convenio Colectivo, de fecha 10 de marzo de 2023.
- 7) Protocolo de Actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acordado entre las partes firmantes del Convenio Colectivo, de fecha 10 de marzo de 2023.

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

TELEFÓNICA, S.A.:

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

TELEFÓNICA GLOBAL SOLUTIONS, S.L.U. (TGS):

- Acuerdo sobre el régimen de disponibilidades, turnos y trabajos especiales entre el comité de empresa y TIWS II, S.L., de fecha 11 de marzo de 2020.
- Las personas trabajadoras de TGS pertenecientes a algunas gerencias de las áreas "*Customer operations & technology*", "*Digitalización & customer experience*" y "*Network & satellite operations*" que, a fecha de firma del Convenio Colectivo, tenían reconocida como medida adoptada para mejorar el clima laboral el disfrute del día de su cumpleaños como permiso retribuido, continuarán disfrutando de dicha medida durante la vigencia del I Convenio Colectivo para las Unidades Globales de Telefónica en España.
- La tarde del día 5 de enero de cada año será de libre disposición para todas las personas trabajadoras de TGS.
- Las personas trabajadoras de TGS podrán acumular el permiso por cuidado de lactante en 35 días laborables.
- TGS mantendrá el sistema de retribución flexible vigente a fecha de firma del Convenio Colectivo.
- Las personas trabajadoras de TGS tendrán la posibilidad de solicitar una ayuda económica por hijos. Existen dos tipos de ayuda, atendiendo a su edad:
 - Ayuda Infantil: para menores con edades comprendidas entre los 0 y 5 años y que consiste en un pago mensual de 36 euros brutos a través de nómina.
 - Ayuda al Colegio: para menores con edades comprendidas entre los 6 y 17 años y que consiste en un pago anual de 30 euros brutos a través de nómina.

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

- Las personas trabajadoras de TGS disfrutarán de un fondo social para gafas y prótesis, en virtud del cual, la empresa subvencionará el 20% del coste de aquéllas, con el máximo de 90,15 euros anuales por unidad familiar.
- Las personas trabajadoras de TGS disfrutarán de un importe de 3,86 euros diarios, no acumulables, para usar en las máquinas de vending.

TELEFÓNICA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A.U. (TELEFÓNICA I+D):

- Gestión de viajes, de fecha 17 de julio de 2008.
- PDI Plan de Carrera. Descripción de puestos.
- Prácticas de empresa, en materia de jornada de trabajo, disponibilidad en el móvil y atención de incidencias, reducción de jornada legal, periodo de maternidad y permiso de paternidad.
- Condiciones generales Plan de Vacaciones 2020 (subvención de vacaciones).
- Seguro colectivo: Las personas trabajadoras de TELEFÓNICA I+D podrán adherirse a la póliza de seguro colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento, invalidez absoluta e invalidez permanente parcial por accidente de las personas trabajadoras, siendo el capital asegurado un importe equivalente a cuatro veces la retribución anual fija de la persona trabajadora. A partir del puesto de *expert* (jefe) o superior, el coste de este seguro colectivo es asumido por la empresa; para puestos inferiores, la persona trabajadora asume el 50% del coste.
- Subvención de formación: La cuantía de la subvención será de hasta un máximo del 70% de los costes que cumplan con los criterios establecidos, hasta un importe máximo de 750 euros anuales por persona trabajadora para todas las formaciones, excepto para el caso de formación en idiomas, cuyo límite anual será de 1.000 euros por persona trabajadora.
- Paga de productividad: El importe anual de la Paga de Productividad será de 337,62 € brutos y se cobrará íntegramente, siempre y cuando el resultado de negocio sea igual o superior al 100%.

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

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

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

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

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

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

- Plus de transporte: las personas trabajadoras del centro de trabajo de Boecillo, (Valladolid) que, a fecha de firma del Convenio Colectivo, estén percibiendo, *ad personam*, en concepto de plus transporte un importe de 60,10€/mes, seguirán percibiéndolo durante la vigencia del Convenio Colectivo.
- Días 24 y 31 de diciembre: las personas trabajadoras de TELEFÓNICA I+D disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre de cada año como días no laborables, ni recuperables.
- Plan de pensiones: las personas trabajadoras de TELEFÓNICA I+D podrán escoger entre estas dos opciones:
 - Si la aportación de la persona trabajadora es de un 1% del salario fijo bruto anual, la aportación de la empresa será del 3,51% del salario fijo bruto anual.
 - Si la aportación de la persona trabajadora es de un 2% del salario fijo bruto anual, la aportación de la empresa será del 4,51% del salario fijo bruto anual.
- Compensación por antiguas líneas de móviles de Tuenti: las personas trabajadoras de TELEFÓNICA I+D que colaboraron en el proyecto NOVUM continuarán percibiendo, *ad personam*, la cuantía de 30€ brutos/mes (para el caso de que tuvieran una línea) o 60€ brutos/mes (para el caso de que tuvieran dos líneas).
- Ayuda deporte: las personas trabajadoras de TELEFÓNICA I+D que colaboraron en el proyecto NOVUM continuarán percibiendo, *ad personam*, una cuantía de 15€ brutos/mes, en concepto de ayuda deporte.

TELEFÓNICA DIGITAL ESPAÑA, S.L.U. (TELEFÓNICA DIGITAL ESPAÑA):

- Compensación por antiguas líneas de móviles de Tuenti: las personas trabajadoras de TELEFÓNICA DIGITAL ESPAÑA que provenían de Tuenti, continuarán percibiendo, *ad personam*, la cuantía de 30€

brutos/mes (para el caso de que tuvieran una línea) o 60€ brutos/mes (para el caso de que tuvieran dos líneas).

- Ayuda deporte: las personas trabajadoras de TELEFÓNICA DIGITAL ESPAÑA que provenían de Tuenti continuarán percibiendo, *ad personam*, una cuantía de 15€ brutos/mes, en concepto de ayuda deporte.

TELEFÓNICA COMPRAS ELECTRÓNICAS, S.L. (TCE):

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

FONDITEL GESTIÓN SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, S.A.U.:

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

FONDITEL PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A.:

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

TELXIUS CABLE ESPAÑA, S.A.:

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

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

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

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

TELEFÓNICA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A.U.:

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

TELEFÓNICA GLOBAL SOLUTIONS, S.L.U.:

- I Convenio Colectivo de la empresa Telefónica International Wholesale Services, S.L., publicado en el BOE el 22 de septiembre de 2003, en tanto en cuanto éste permanezca en vigor.

TELEFÓNICA SEGUROS Y REASEGUROS COMPAÑÍA ASEGURADORA, S.A.U.:

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

TELEFÓNICA CORREDURIA DE SEGUROS Y REASEGUROS COMPAÑÍA DE MEDIACION, S.A.:

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

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

La representación empresarial y la representación social firman el presente texto del I Convenio Colectivo para las Unidades Globales de Telefónica en España, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 10 de marzo de 2023.

Anexo I Protocolo de acoso laboral o moral y de discriminación

Introducción

Los principios de igualdad, dignidad, no discriminación y el derecho a la integridad física y moral son principios jurídicos universales, consagrados en la Constitución Española, que asigna a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que la igualdad y no discriminación sean efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 48, apartado 1, dispone que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones de formación. (...)”.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual tiene como finalidad prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, en su artículo 10 apartado 3, establece que “la representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos”.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12. apartado 1, establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores español, en su artículo 4.2 e), establece que, “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) al respeto a su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Más allá del estricto cumplimiento normativo impuesto legalmente, Telefónica incluye entre sus Principios de Negocio Responsable su firme compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades, y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral y moral y por razón de discriminación, en los términos que se detallan a continuación:

Derechos Laborales

“Garantizamos que todos los empleados vean respetados sus derechos laborales, no tolerando en ningún caso el trabajo forzado, las amenazas, la coacción, el abuso, el acoso moral, laboral o sexual, la discriminación, la violencia o intimidación o trabajo infantil en nuestro entorno laboral.

Garantizamos el derecho de nuestros empleados a pertenecer a la organización sindical que los representa y no toleramos ningún tipo de represalia o acción hostil hacia aquellos empleados que participen en actividades sindicales”.

Diversidad

“Creemos en la importancia de trabajar con equipos diversos e inclusivos, para atraer y retener talento, obtener lo mejor de nuestros empleados, empatizar con nuestros clientes, impulsar la innovación y ser más productivos. Por ello, promovemos la igualdad de oportunidades, potenciamos un equipo humano diverso y trabajamos para garantizar una cultura organizativa de equidad, pluralidad e inclusión, en la que la singularidad de las habilidades, capacidades y formas de pensar de nuestros empleados nos sirvan para tomar las mejores decisiones. Por todo lo anterior, nos posicionamos de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica discriminatoria por razón de, entre otros, nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género”.

A través de estos principios y de la Política de Diversidad e Inclusión y la Política de Igualdad del Grupo Telefónica la compañía pone de manifiesto su intención de actuar con la debida diligencia para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral, moral o discriminación que puedan producirse, como medio imprescindible para garantizar la dignidad, integridad, igualdad de trato y oportunidades. En este sentido, el presente documento, no sólo tiene un carácter procesal y disciplinario, sino también preventivo y de acompañamiento a las posibles víctimas de las conductas contempladas.

Objeto

Telefónica en su compromiso de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad de sus personas trabajadoras, se compromete a promover condiciones de trabajo, tanto presenciales como en el ámbito digital, que eviten el acoso laboral o moral y la discriminación. En este contexto, el objeto del presente protocolo es establecer el procedimiento de actuación ante potenciales situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación en el entorno laboral.



Ámbito de actuación

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras, dentro y fuera de convenio, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse el voluntariado y las becarias y los becarios, sin que ello modifique, en ningún caso, la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la empresa.

Este protocolo es de aplicación a las personas trabajadoras de las compañías del Grupo Telefonica en España. No obstante, en aquellos casos en los que una compañía del Grupo en España cuente con un protocolo propio acordado con sus Representantes de los Trabajadores, será de aplicación dicho protocolo.



Definiciones

Acoso Laboral o Moral: También conocidos como “*mobbing*”, es 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 del trabajador, intentando someterle 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.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo, tanto de manera presencial como digital, se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de ocupación efectiva o la asignación de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, el desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral o moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Discriminación: cualquier trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza de la persona, sexo, género, religión o creencias, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual, salud, clase social, identidad sexual, discapacidad, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o a un grupo de personas en una situación similar, con independencia del medio utilizado para ello.

Procedimiento aplicable a denuncias por acoso laboral o moral y de discriminación

El procedimiento de actuación se desarrollará de forma diligente, bajo los principios de rapidez, agilidad, confidencialidad, con pleno respeto a la presunción de inocencia y demás derechos otorgados por la Ley garantizando la protección suficiente a la víctima en cuanto a su seguridad y salud y teniendo en cuenta tanto las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

El quebranto de la confidencialidad podrá constituir una infracción en los términos previstos en la legislación aplicable.

El procedimiento respetará los plazos legales que puedan establecerse a propósito de la investigación de denuncias internas. En este sentido, no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo a la persona informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

No obstante lo anterior, se procurará que la fase de investigación tenga una duración no superior a un mes contados desde la recepción de la comunicación.

Dentro de este procedimiento, el área encargada de la gestión e investigación de las denuncias objeto del presente protocolo es la Dirección de Auditoría Interna.

Inicio del procedimiento

El proceso se inicia con la recepción de una denuncia relacionada con un presunto acoso laboral o moral o de discriminación, a través de los medios habilitados por la compañía, singularmente el canal de denuncias accesible a través de:

- la Intranet corporativa https://intranet.telefonica.com/principios-negocio-responsable/es/#REPORTA_DENUNCIA y la página web www.telefonica.com (<https://www.telefonica.com/es/sostenibilidad-innovacion/canal-de-consultas-y-denuncias/>)
- un número de teléfono. 900107689. En dicho caso, la denuncia, previo consentimiento de la persona informante, será grabada, se le informará del tratamiento de sus datos y se conservará como grabación de audio en formato seguro, duradero y accesible, con arreglo a la legislación aplicable.
- correo electrónico: canaldenuncias@telefonica.com

Las denuncias o quejas también se podrán presentar por carta dirigida a la atención del Director de Auditoría Interna, Intervención e Inspección, Distrito Telefónica, edificio oeste 2 planta 3, 28050 Madrid.

Adicionalmente, a solicitud de la persona informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7 días desde su solicitud. Esta reunión deberá documentarse, previo consentimiento de la persona informante, mediante alguna de las maneras contempladas por la Ley a estos efectos.

Si la persona informante se dirigiese a cualquier otra persona de la organización, esta persona deberá dar traslado inmediato al canal de denuncias, respetando y garantizando la confidencialidad de la comunicación. El quebranto de esta confidencialidad podrá ser constitutivo de infracción muy grave de conformidad con la legislación aplicable.

Cuando la denuncia no sea presentada por la presenta víctima, siempre que sea posible, se mantendrá una reunión con ésta.

Una vez recibida la denuncia, la compañía deberá enviar un acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Análisis preliminar de los hechos denunciados

Recibida la comunicación, el responsable de Auditoría Interna determinará si procede darle trámite considerando si reúne los requisitos mínimos necesarios.

Así, si bien no existe un formato específico para la realización de una denuncia, la misma sí deberá identificar y exponer con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, identificando al denunciado y, en caso de que la persona informante no sea la víctima, identificando a la presunta víctima o víctimas. Igualmente, es deseable aportar todas aquellas pruebas de que se disponga, incluidos los potenciales testigos de los hechos.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se instará a la persona informante a aportar más información.

No será admitida a trámite la denuncia en caso de no recibir la información, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión.

De la misma manera, aquellas denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán admitidas a trámite.

Investigación

Recibida la denuncia, el área de Auditoría Interna formará un equipo para la investigación de los hechos, adecuado a las circunstancias de cada caso. Se solicitará una entrevista a la persona informante, en la que se le pedirá además del relato de los hechos que aporte documentación, datos, indicios veraces, testigos, escritos, correos electrónicos, etc. que faciliten los hechos investigados.

Por otro lado, se solicitará una entrevista a la persona afectada (denunciado), al que se deberá informar de las acciones u omisiones que se le atribuyen; (ii) del derecho a ser oído en cualquier momento; (iii) del derecho a la presunción de inocencia, y (iv) respeto al honor. La comunicación a la persona afectada tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

Adicionalmente, y en la medida de lo posible, se mantendrán entrevistas con cualquier otro tercero mencionado en la comunicación, así como con cualquier otra persona (superiores, compañeros, testigos etc.) que pueda aportar información sobre el caso.

Las personas que asistan a dichas entrevistas (persona informante, denunciado, testigos o comparecientes), si así lo desean, podrán ser acompañadas de un Representante de las Personas Trabajadores, con obligación de observar el deber de sigilo y confidencialidad.

Todas las entrevistas se celebrarán a la mayor brevedad posible desde la recepción de la denuncia.

Las entrevistas con las partes implicadas se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones.

En todas las comparecencias que se realicen a efectos de investigación se levantará acta, la cual será firmada por todas las partes presentes (persona informante, denunciado, testigos y/o comparecientes).

En esta fase, se practicarán las pruebas oportunas y que versen sobre los hechos denunciados. Excepcionalmente, según el caso y las particularidades de las partes implicadas, la compañía puede recurrir para realizar la investigación a un experto o empresa externa al Grupo Telefónica.

Medidas cautelares

Además de lo establecido en la Política de gestión del canal de denuncias, y sin perjuicio de la presunción de inocencia del presunto acosador, cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá acordar la adopción de medidas cautelares, de forma inmediata o, en función de las circunstancias, a lo largo de la investigación como medida necesaria para preservar la dignidad y garantizar la seguridad y la salud de la persona o personas presuntamente acosadas.

Las medidas adoptadas de forma cautelar no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Elaboración del informe

Todas las actuaciones de la investigación estarán debidamente documentadas por lo que una vez finalizada la investigación, realizadas las entrevistas y analizada la documentación se elaborará un informe detallado en el que se recogerán, al menos, los siguientes aspectos básicos:

- hechos denunciados;
- antecedentes del caso;
- resumen de las diligencias y pruebas realizadas (actuaciones, entrevistas, etc.);
- hechos que tras la investigación resulten acreditados;
- conclusiones;
- plan de acción en su caso.

Las conclusiones se trasladarán a las personas afectadas según se establezca en la legislación aplicable.

Adicionalmente, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito se remitirá la información a las autoridades competentes en cumplimiento de la legislación aplicable.

Resolución

Por lo que se refiere a la resolución, en función de las conclusiones, se distinguen cuatro tipos de situaciones:

- a) Situaciones en las que la investigación haya evidenciado una situación de acoso laboral, moral o discriminación. En ese supuesto, se dará traslado del informe a la dirección de Personas para que proceda a aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, en función de las circunstancias y de acuerdo con lo dispuesto en disposiciones legales y reglamentarias y convenios colectivos que resulten de aplicación. y, en su caso, los criterios y directrices que puedan establecer los órganos internos (por ejemplo, el Comité de Acción Disciplinaria).

Dichas medidas podrán incluir, en su caso, el despido disciplinario, tal y como se recoge en el artículo 54.2 apartado g) del Estatuto de los Trabajadores español, que tipifica como incumplimiento contractual susceptible de ser objeto de rescisión del contrato laboral por despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.” Si el expediente se resuelve con una sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido del acosador, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto a la mayor brevedad.

Adicionalmente, la víctima tendrá derecho a aquellas otras medidas que, de acuerdo con la legislación en vigor, pudieran resultar de aplicación a su situación.

- b) Situaciones en las que la investigación haya evidenciado la existencia de conductas que, pese a ser reprobables, no ameriten la calificación de acoso laboral o moral, o de discriminación. En este supuesto, si las conductas evidenciadas estuvieran tipificadas como otro tipo de falta laboral, se dará traslado a la dirección de Personas para la adopción de las medidas disciplinarias que, conforme a dicha calificación, procedan.
- c) Situaciones en las que la investigación no evidencia que la denuncia es fundada, pero tampoco infundada; en este supuesto, a la vista de las circunstancias concretas y en aras a la preservación del mejor clima laboral, se valorarán medidas tendentes a la resolución del conflicto.

- d) Situaciones en las que la investigación evidencie que la denuncia es infundada. Si la denuncia ha sido presentada de buena fe, no se adoptará medida disciplinaria alguna. En cambio, si la investigación evidencia que la denuncia o el testimonio han sido presentados de mala fe, a sabiendas de su falsedad, estos hechos, de acuerdo con lo dispuesto en la Política Corporativa sobre el Programa Integral de Disciplina, podrán ser objeto de medidas disciplinarias, a cuyo efecto se dará traslado al área de Personas.

Este procedimiento tiene carácter interno y, por lo tanto, se entiende sin perjuicio de las acciones legales que, en su caso, pudieran resultar pertinentes.



Protección a la persona informante

Las personas informantes de las situaciones incluidas en este protocolo tendrán derecho a protección en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Esta protección se extenderá a las personas afectadas por la comunicación, en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Se prohíben todo tipo de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso laboral o moral y de discriminación, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Cualquier acción contra la persona trabajadora informante que pueda entenderse como represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral y, en su caso, administrativa, en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.



Protección de datos

Las actuaciones descritas en el presente protocolo se llevarán a cabo con pleno respeto a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a cada supuesto específico.

Este protocolo ha sido acordado entre la representación empresarial y la representación social en el seno de la negociación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 10 de marzo de 2023



Anexo II Protocolo acoso sexual y por razón de sexo

Introducción

Los principios de igualdad, dignidad, no discriminación y el derecho a la integridad física y moral son principios jurídicos universales, consagrados en la Constitución Española, que asigna a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que la igualdad y no discriminación sean efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 48, apartado 1, dispone que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones de formación. (...)”.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual tiene como finalidad prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, en su artículo 10 apartado 3, establece que “la representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos”.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12. apartado 1, establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores español, en su artículo 4.2 e), establece que, “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) al respeto a su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen

racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Más allá del estricto cumplimiento normativo impuesto legalmente, Telefónica incluye entre sus Principios de Negocio Responsable su firme compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades, y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso sexual y por razón de discriminación, en los términos que se detallan a continuación:

Derechos Laborales

“Garantizamos que todos los empleados vean respetados sus derechos laborales, no tolerando en ningún caso el trabajo forzado, las amenazas, la coacción, el abuso, el acoso moral, laboral o sexual, la discriminación, la violencia o intimidación o trabajo infantil en nuestro entorno laboral.

Garantizamos el derecho de nuestros empleados a pertenecer a la organización sindical que los representa y no toleramos ningún tipo de represalia o acción hostil hacia aquellos empleados que participen en actividades sindicales”.

Diversidad

“Creemos en la importancia de trabajar con equipos diversos e inclusivos, para atraer y retener talento, obtener lo mejor de nuestros empleados, empatizar con nuestros clientes, impulsar la innovación y ser más productivos. Por ello, promovemos la igualdad de oportunidades, potenciamos un equipo humano diverso y trabajamos para garantizar una cultura organizativa de equidad, pluralidad e inclusión, en la que la singularidad de las habilidades, capacidades y formas de pensar de nuestros empleados nos sirvan para tomar las mejores decisiones. Por todo lo anterior, nos posicionamos de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica discriminatoria por razón de, entre otros, nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género”.

A través de estos principios y de la Política de Diversidad e Inclusión y la Política de Igualdad del Grupo Telefónica la compañía pone de manifiesto su intención de actuar con la debida diligencia para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse, como medio imprescindible para garantizar la dignidad, integridad, igualdad de trato y oportunidades. En este sentido, el presente documento, no sólo tiene un carácter procesal y disciplinario, sino también preventivo y de acompañamiento a las posibles víctimas de las conductas contempladas.

Objeto

Telefónica en su compromiso de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad de sus personas trabajadoras, se compromete a promover condiciones de trabajo, tanto presenciales como en el ámbito digital, que eviten el acoso sexual o por razón de sexo. En este contexto, el objeto del presente protocolo es establecer el procedimiento de actuación ante potenciales situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral.



Ámbito de actuación

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras, dentro y fuera de convenio, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse el voluntariado y las becarias y los becarios, sin que ello modifique, en ningún caso, la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la empresa. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Este protocolo es de aplicación a las personas trabajadoras de las compañías del Grupo Telefónica en España. No obstante, en aquellos casos en los que una compañía del Grupo en España cuente con un protocolo propio acordado con sus Representantes Legales de los Trabajadores, será de aplicación dicho protocolo.



Definiciones

Acoso sexual: sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, ya sea de manera presencial o a través de medios digitales.

A título de ejemplo, se considera acoso sexual conductas, tales como:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario con connotaciones sexuales.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual, sin consentimiento.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o Proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

Los anteriores comportamientos podrán acaecer en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo y/o durante los viajes emprendidos en relación con el trabajo.

Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo, se considera acoso por razón de sexo conductas, tales como:

- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- Acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- La frecuente utilización de comentarios peyorativos basados en generalizaciones ofensivas para las personas, que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades con ocasión de su sexo.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad o a los hombres con ocasión de su paternidad.
- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.



Procedimiento aplicable a denuncias por acoso sexual y por razón de sexo

El procedimiento de actuación se desarrollará de forma diligente, bajo los principios de rapidez, agilidad, confidencialidad, con pleno respecto a la presunción de inocencia y demás derechos otorgados por la Ley, garantizando la protección suficiente a la víctima en cuanto a su seguridad y salud y teniendo en cuenta tanto las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

El quebranto de la confidencialidad podrá constituir una infracción en los términos previstos en la legislación aplicable.

El procedimiento respetará los plazos legales que puedan establecerse a propósito de la investigación de denuncias internas, que no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió acuse de recibo a la persona informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

No obstante lo anterior, se procurará que la fase de investigación tenga una duración no superior a un mes contado desde la recepción de la comunicación.

Dentro de este procedimiento, el área encargada de la gestión e investigación de las denuncias objeto del presente protocolo es la Dirección de Auditoría Interna.

Inicio del procedimiento

El proceso se inicia con la recepción de una denuncia relacionada con un presunto acoso sexual o por razón de sexo, a través de los medios habilitados por la compañía, singularmente el canal de denuncias, accesible a través de:

- la Intranet corporativa https://intranet.telefonica.com/principios-negocio-responsable/es/#REPORTA_DENUNCIA y la página web www.telefonica.com (<https://www.telefonica.com/es/sostenibilidad-innovacion/canal-de-consultas-y-denuncias/>)
- un número de teléfono. 900107689. En dicho caso, la denuncia, previo consentimiento de la persona informante, será grabada, se le informará del tratamiento de sus datos y se conservará como grabación de audio en formato seguro, duradero y accesible, con arreglo a la legislación aplicable.
- correo electrónico canaldenuncias@telefonica.com .

Las denuncias o quejas también se podrán presentar por carta dirigida a la atención del Director de Auditoría Interna, Intervención e Inspección, Distrito Telefónica, edificio oeste 2 planta 3, 28050 Madrid.

Adicionalmente, a solicitud de la persona informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7 días desde su solicitud. Esta reunión deberá documentarse, previo consentimiento de la persona informante, mediante alguna de las maneras contempladas por la Ley a estos efectos.

Si la persona informante se dirigiese a cualquier otra persona de la organización, esta persona deberá dar traslado inmediato al canal de denuncias, respetando y garantizando la confidencialidad de la comunicación. El quebranto de esta confidencialidad podrá ser constitutivo de infracción muy grave de conformidad con la legislación aplicable.

Cuando la denuncia no sea presentada por la presunta víctima, siempre que sea posible, se mantendrá una reunión con ésta.

Una vez recibida la denuncia, la compañía deberá enviar un acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Análisis preliminar de los hechos denunciados

Recibida la comunicación, el responsable de Auditoría Interna determinará si procede darle trámite considerando si reúne los requisitos mínimos necesarios. Así, si bien no existe un formato específico para la realización de una denuncia, la misma sí deberá identificar y exponer con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, identificando al denunciado y, en caso de que la persona informante no sea la víctima, identificando a la presunta víctima o víctimas. Igualmente, es deseable aportar todas aquellas pruebas de que se disponga, incluidos los potenciales testigos de los hechos.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se instará a la persona informante a aportar más información. No será admitida a trámite la denuncia en caso de no recibir la información, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. De la misma manera, aquellas denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán admitidas a trámite.

Investigación

Recibida la denuncia, el área de Auditoría Interna formará un equipo para la investigación de los hechos, adecuado a las circunstancias de cada caso. Se solicitará una entrevista a la persona informante, en la que se le pedirá además del relato de los hechos que aporte documentación, datos, indicios veraces, testigos, escritos, correos electrónicos, etc. que faciliten los hechos investigados.

Por otro lado, se solicitará una entrevista a la persona afectada (denunciado), al que se deberá informar de las acciones u omisiones que se le atribuyen; (ii) del derecho a ser oído en cualquier momento; (iii) del derecho a la presunción de inocencia, y (iv) respeto al honor. La comunicación a la persona afectada tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

Adicionalmente, y en la medida de lo posible, se mantendrán entrevistas con cualquier otro tercero mencionado en la comunicación, así como con cualquier otra persona (superiores, compañeros, testigos etc.) que pueda aportar información sobre el caso.

Las personas que asistan a dichas entrevistas (persona informante, denunciado, testigos o comparecientes), si así lo desean, podrán ser acompañadas de un Representante de las Personas Trabajadoras, con obligación de observar el deber de sigilo y confidencialidad.

Todas las entrevistas se celebrarán a la mayor brevedad posible desde la recepción de la denuncia. Las entrevistas con las partes implicadas se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto, informado a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones.

En todas las comparecencias que se realicen a efectos de investigación se levantará acta, la cual será firmada por todas las partes presentes (persona informante, denunciado, testigos y/o comparecientes).

En esta fase, se practicarán las pruebas oportunas y que versen sobre los hechos denunciados. Excepcionalmente, según el caso y las particularidades de las partes implicadas, la compañía puede recurrir para realizar la investigación a un experto o empresa externa al Grupo Telefónica.

Medidas cautelares

Además de lo establecido en la Política de gestión del canal de denuncias, y sin perjuicio de la presunción de inocencia del presunto acosador, cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá acordar la adopción de medidas cautelares, de forma inmediata o, en función de las circunstancias, a lo largo de la investigación como medida necesaria para preservar la dignidad y garantizar la seguridad y la salud de la persona o personas presuntamente acosadas.

Las medidas adoptadas de forma cautelar no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Elaboración del informe

Todas las actuaciones de la investigación estarán debidamente documentadas por lo que, una vez finalizada la investigación, realizadas las entrevistas y analizada la documentación, se elaborará un informe detallado en el que se recogerán, al menos, los siguientes aspectos básicos:

- hechos denunciados;
- antecedentes del caso;
- resumen de las diligencias y pruebas realizadas (actuaciones, entrevistas, etc.);
- hechos que tras la investigación resulten acreditados
- conclusiones
- plan de acción / actuación.

Las conclusiones se trasladarán a las personas afectadas según se establezca en la legislación aplicable.

Adicionalmente, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito se remitirá la información a las autoridades competentes en cumplimiento de la legislación aplicable.

Resolución

Por lo que se refiere a la resolución, en función de las conclusiones, se distinguen cuatro tipos de situaciones:

- a) Situaciones en las que la investigación haya evidenciado una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En ese supuesto, se dará traslado del informe a la dirección de Personas para que proceda a aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, en función de las circunstancias y de acuerdo con lo dispuesto en disposiciones legales y reglamentarias y convenios colectivos que resulten de aplicación. y, en su caso, los criterios y directrices que puedan establecer los órganos internos (por ejemplo, el Comité de Acción Disciplinaria).

Dichas medidas podrán incluir, en su caso, el despido disciplinario, tal y como se recoge en el artículo 54.2 apartado g) del Estatuto de los Trabajadores español, que tipifica como incumplimiento contractual susceptible de ser objeto de rescisión del contrato laboral por despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.” Si el expediente se resuelve con una sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido del acosador, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto a la mayor brevedad.

Adicionalmente, la víctima tendrá derecho a aquellas otras medidas que, de acuerdo con la legislación en vigor, pudieran resultar de aplicación a su situación.

- b) Situaciones en las que la investigación haya evidenciado la existencia de conductas que, pese a ser reprobables, no ameriten la calificación de acoso sexual o por razón de sexo. En este supuesto, si las conductas evidenciadas estuvieran tipificadas como otro tipo de falta laboral, se dará traslado a la dirección de Personas para la adopción de las medidas disciplinarias que, conforme a dicha calificación, procedan.
- c) Situaciones en las que la investigación no evidencia que la denuncia es fundada, pero tampoco infundada; en este supuesto, a la vista de las circunstancias concretas y en aras a la preservación del mejor clima laboral, se valorarán medidas tendentes a la resolución del conflicto.
- d) Situaciones en las que la investigación evidencie que la denuncia es infundada. Si la denuncia ha sido presentada de buena fe, no se adoptará medida disciplinaria alguna. En cambio, si la investigación evidencia que la denuncia o el testimonio han sido presentados de mala fe, a sabiendas de su falsedad, estos hechos, de acuerdo con lo dispuesto en la Política Corporativa sobre el Programa Integral de Disciplina, podrán ser objeto de medidas disciplinarias, a cuyo efecto se dará traslado al área de Personas.

Este procedimiento tiene carácter interno y, por lo tanto, se entiende sin perjuicio de las acciones legales que, en su caso, pudieran resultar pertinentes.

UGT



Protección a la persona informante

Las personas informantes de las situaciones incluidas en este protocolo tendrán derecho a protección en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Esta protección se extenderá a las personas afectadas por la comunicación, en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Se prohíben todo tipo de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Cualquier acción contra la persona informante que pueda entenderse como represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral y, en su caso, administrativa, en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.



Protección de datos

Las actuaciones descritas en el presente protocolo se llevarán a cabo con pleno respeto a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a cada supuesto específico.

Este protocolo ha sido acordado entre la representación empresarial y la representación social en el seno de la negociación del I Convenio Colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 10 de marzo de 2023.

