

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6769 *Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (TIS) –código convenio n.º 90100382012011–, que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2024, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de UGT y el sindicato CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 6 de marzo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD, SAU

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene como objeto establecer los derechos e intereses de las personas trabajadoras afectadas por su ámbito de aplicación. A estos efectos, se deja constancia de que el mismo se ha negociado entre la representación de Telefónica Ingeniería de Seguridad SA (en adelante, «TIS») y miembros del comité de empresa, delegados sindicales y representantes de los dos sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), los cuales ostentan la representatividad legal suficiente en los términos establecidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa TIS en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral.

No obstante, quedan excluidos del presente convenio los siguientes colectivos, aun cuando mantengan relación laboral con la Empresa:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Dirección, Gerencia y Jefatura. En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este convenio.
4. Los que desempeñen cargos de Experto, reduciéndose el citado colectivo a las siguientes posiciones: Business Development Manager, Security manager y colectivo de empleados adscrito al proyecto «Apoyo Logístico Defensa».

El resto de personas trabajadoras con categoría de Experto que, hasta la firma del presente convenio estuvieran fuera de la aplicación del mismo, entrarán dentro de su ámbito personal cuando cada una de ellas solicite voluntariamente su inclusión en el mismo, siendo adscrito por la Dirección de TIS al grupo profesional y puesto de trabajo que le corresponda según el modelo de clasificación de puestos vigente en cada momento. Una vez solicitada la entrada a convenio a la Dirección de Personas de TIS les será de aplicación el mismo en toda su extensión, trasladando su actual estructura salarial a la de convenio, así como la aplicación de los artículos correspondientes a compensación, absorción, revalorización de complementos o cualesquiera otros incluidos en el mismo según lo establecido en este texto. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT) será informada en todo momento de este proceso desde su origen.

Dada la reorganización de puestos de la Compañía que se está llevando a cabo en su nueva orientación en el mercado, en caso de que se estime por la Dirección de TIS que un puesto de nueva creación deba ser incluido en el colectivo de fuera de convenio se convocará previamente a la Comisión negociadora del convenio con el fin de justificar esta necesidad.

A las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral, impidan su aplicación, respetando las disposiciones legales que les afecten.

Asimismo, las personas trabajadoras contratadas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estarán incluidos dentro del ámbito del presente convenio, con las salvedades previstas por las disposiciones legales que les sean de aplicación.

La empresa facilitará semestralmente, en los meses de junio y diciembre a la RLPT, la información relativa al número de cargos fuera de convenio, así como la relación nominal de la plantilla excluida de convenio. No obstante, la Empresa presentará copia simple del contrato laboral a la RLPT de cada nueva incorporación tal y como se indica en el Estatuto de los Trabajadores en un plazo no superior a los 10 días desde su firma.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Las partes se comprometen a analizar cualquier petición de cualquier persona trabajadora afectada por el convenio colectivo que entienda que tiene reconocidas condiciones o garantías personales más favorables y que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo. Estas peticiones se revisarán en la Comisión Paritaria del convenio colectivo con el fin de respetar las que procedan.

Lo anterior será de aplicación durante la vigencia inicial, prorrogada o en ultraactividad del presente convenio colectivo y hasta que se firme uno nuevo, tanto a las personas trabajadoras en alta en TIS incluidas en su ámbito funcional, como a las de nueva incorporación.

Artículo 6. *Vigencia.*

Las normas del presente convenio colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2024, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine, y finalizará el día 31 de diciembre de 2026.

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 tres meses a la fecha de terminación de su vigencia.

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 un año más y así sucesivamente.

3. 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. *Vinculación a la totalidad.*

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

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, serán sometidas al conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, regulada en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

Esta Comisión procurará, en el plazo máximo de sesenta (60) días naturales, alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente convenio colectivo.

Artículo 9. *Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su Reglamento de Desarrollo.

Conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 ET, las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia en materia de no aplicación de las condiciones laborales reguladas en este convenio colectivo se pondrán en conocimiento del SIMA al objeto de iniciar el preceptivo procedimiento de mediación previsto en el ASAC-VI.

Artículo 10. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio.*

1. En un plazo máximo de treinta días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de su contenido, compuesta, de una parte, por dos miembros designados por la parte de la empresa y, de otra parte, por dos miembros designados por la parte social, uno por cada sindicato firmante.

2. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, por medio de un preaviso escrito y emitido con una antelación mínima de siete (7) 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 de la empresa y un asesor por parte de cada sindicato:

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) La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo durante su vigencia conforme lo establecido el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, la mayoría de los votos.

Artículo 11. *Comisión Permanente de Negociación del convenio.*

1. En un plazo máximo de treinta 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 dos miembros en representación de la parte empresarial y, de otra parte, por dos miembros de la representación social, según su representatividad, para la negociación de las siguientes materias:

a) La adaptación a las novedades legislativas que pudieran afectar de manera sustancial a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.

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

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

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

Artículo 12. *Comisión de definición de la Clasificación Profesional.*

La representación empresarial y la representación social son concedoras de la necesidad de redefinir la clasificación profesional de las personas 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, la cual se constituirá al mes de la firma del presente convenio y con el compromiso de alcanzar acuerdo a lo largo de 2025, en cuyo caso será registrado, ante la autoridad laboral, a todos los efectos.

En este mismo apartado, las partes se comprometen a, una vez establecido nuevo sistema de clasificación profesional, llegado el momento de la adscripción, valorar la inclusión de nuevos colectivos actualmente fuera de convenio, dentro del ámbito de convenio.

En todo caso, una vez establecido el sistema de clasificación profesional, se reunirá la Comisión Permanente de negociación del convenio para adaptar los artículos afectados por dicho sistema, procediendo a registrarlo como modificación del convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 13. *Facultad de organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 14. *Definición de espacios organizativos.*

Los conceptos definidos tienen como objetivo organizar y clasificar a los empleados dentro de la compañía, clarificando los requisitos mínimos de cada agrupación.

– Grupo Profesional: Agrupación de gradings en función de conocimientos/experiencia, autonomía, mando, responsabilidad, iniciativa y complejidad. Habrá hasta 4 Grupos Profesionales integrados por los Gradings reflejados en el cuadro que se incluye en el presente artículo.

– Gradings: niveles de crecimiento en cada rol en función de la autonomía, complejidad, responsabilidad y conocimientos/experiencia.

– Rol: agrupación de puestos de trabajo con esquemas de crecimiento y capacidades similares y definidos en el modelo en función de tipo de tareas a realizar, conocimientos/experiencia requeridos, y competencias y habilidades.

Todos los empleados incluidos en el ámbito del presente convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y gradings que a continuación se relacionan.

	Gradings				
	G1	G2	H1	H2	I1
Grupos Profesionales	Grupo 1				
		Grupo 2			
			Grupo 3		
				Grupo 4	

Se reservará el grating I2 para contrataciones de recién licenciados o similar.

Cada persona trabajadora estará asociada a alguno de los roles profesionales según el modelo vigente en TIS en cada momento, entre los que se encuentran actualmente los siguientes:

- Business Developer.
- Product Manager.
- Commercial & Operational Technical Support.
- Business Consultant.
- Project Manager.
- Service Manager.
- Service Project Manager.
- Functional Specialist.
- Technician.
- Operational Support.
- System & Costumer Support.

– Niveles de Desarrollo: dentro de los Grupos profesionales se mantienen los niveles de desarrollo profesional siguientes:

- Básico.
- Desarrollo.
- Consolidación.

Se contempla para cada Grupo Profesional un nivel de Ingreso que se reserva para aquellas nuevas incorporaciones en la Empresa.

A los efectos de computar las valoraciones para cambio de nivel se tendrá en cuenta los requisitos establecidos en el sistema anterior sumados al nuevo.

Para pasar del Nivel Básico al Nivel de Desarrollo, la persona trabajadora habrá de obtener durante un periodo de cinco años, al menos tres calificaciones iguales a 5 (Distintivo), 4 (Excelente) o 3+ (Sólido +), dentro de las establecidas en el Sistema de Performer, con los incrementos salariales que se establecen en las tablas consignadas como anexo 1.

Para pasar del Nivel de Desarrollo al Nivel de Consolidación, la persona trabajadora deberá haber obtenido en un periodo de ocho años, cinco calificaciones iguales a 5 (Distintivo), 4 (Excelente) o 3+ (Sólido +) con los incrementos salariales que se establecen en las tablas consignadas como anexo 1.

Los requisitos establecidos en los dos supuestos anteriores deberán darse, bien en años consecutivos, bien en años alternos.

En los casos de promoción de una persona trabajadora a otro Grupo Profesional, se encuadrará dentro del Nivel Básico del nuevo grupo, garantizándose como mínimo el salario que tuviera en su Grupo de procedencia.

El nuevo modelo de gestión garantiza el salario percibido hasta la fecha por cada persona trabajadora. En caso de que la trasposición al nuevo modelo suponga, por sí misma, la incardinación a un Grupo Profesional superior, a la persona trabajadora afectado se le aplicará el salario establecido para ese nuevo Grupo, pudiendo hacer uso la empresa de los mecanismos de absorción y compensación.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio se constituirá la Comisión de Clasificación Profesional con el fin de adaptar el actual sistema de puestos a las nuevas necesidades de la compañía. Dicha Comisión estará formada por las partes firmantes del convenio colectivo con dos miembros por sindicato y hasta cuatro por la parte empresarial.

Artículo 15. *Período de prueba.*

Al objeto de clarificar y desarrollar lo enunciado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se acuerda fijar, en función de la Clasificación Profesional, la duración de los diferentes períodos de prueba, para la personal de nuevo ingreso:

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

Grupos Profesionales 3 y 4: dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a las personas trabajadoras durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará compuesta por una parte fija y una parte variable.

– Parte Fija: la parte fija podrá tener los siguientes conceptos:

Salario Base: Será el correspondiente a cada Grupo Profesional (las diferentes cuantías se detallan en el anexo 1). Estos salarios serán actualizados conforme a los acuerdos que se adopten en la Negociación Colectiva.

Complemento Personal (CP): Podrá existir un complemento, que será la diferencia entre el Salario Real que perciba el empleado (entendiendo como tal el correspondiente a los actuales conceptos fijos de sueldo base y Complemento Personal) y el Salario Base establecido para su Grupo Profesional. Esta cantidad, una vez cuantificada, podrá ser compensable y absorbible hasta en un 75 % por posibles incrementos salariales derivados de la promoción del empleado a otro Grading o Grupo Profesional, salvo en los casos de salarios inferiores a Grupo IV Nivel Básico, que no se practicará ni compensación ni absorción. Los cambios de nivel dentro del mismo Grupo Profesional, no ocasionarán compensación ni absorción del Complemento Personal si lo hubiere. Este complemento no será base para el cálculo de la retribución variable.

Complemento de entrada en convenio. Con motivo de la entrada voluntaria en convenio de los colectivos expresados en el artículo 4 se crea un complemento de entrada en Convenio de Expertos que será el resultado de la diferencia entre el nuevo salario base de tablas (según la nueva adscripción que la persona trabajadora tenga en el convenio colectivo) y el salario base que tuviera antes de la entrada en convenio. Este complemento será no absorbible, no compensable y no revalorizable. Los complementos adicionales al salario base, en caso de existir, quedarán regulados por las reglas generales establecidas en este convenio.

Complemento Personal por Dedicación (CPD): Se corresponderá con el diferencial hasta el valor de la denominada Retribución Fija (suma de Salario Base y Complemento Personal, si lo hubiere).

En caso de cambio de Grading o Grupo Profesional, podrá ser absorbible y compensable hasta un 75 % al igual que ocurre con el Complemento Personal, salvo en

los casos de salarios inferiores a Grupo IV Nivel Básico que no se practicará ni compensación ni absorción.

Sufrirá o no incrementos salariales en función de lo negociado en convenio, existiendo la posibilidad de que dichos incrementos no se apliquen a este complemento.

El año de contratación de una nueva persona trabajadora, será absorbible para compensar el incremento posible que se establezca en el Salario Base.

Al igual que el Complemento Personal, el CPD no será base de cálculo para obtener la retribución variable (sólo lo será el Salario Base).

El CPD formará parte de la Retribución Fija a los mismos efectos que el Salario Base y el Complemento Personal (es decir, cálculo de incapacidad temporal, aportación Plan de Pensiones, Base Cotización Seguridad Social, aportación ATAM y cualquier otro supuesto no mencionado expresamente).

Las retribuciones por los conceptos de Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal por Dedicación y complemento personal de entrada en convenio de expertos se abonarán en 14 pagas, que se corresponden con una paga mensual y dos pagas extraordinarias a abonar en junio y diciembre, respectivamente.

– Parte Variable/Bono anual: Estará sujeto a los objetivos de negocio establecidos en la compañía en cada momento y al rango del porcentaje de bono individual según el resultado de Performance alcanzado por cada persona trabajadora, según la siguiente tabla:

Resultado Performance	Distribución Bono con pautas comunes
1. Por debajo de expectativas.	0%-30%
2. En Desarrollo.	50%-90%
3. Sólido.	95%-100%
3+. Sólido +.	101%-109%
4. Excelente.	110%-120%
5. Distintivo.	125%-140%

En caso de desacuerdo con el Performance reconocido, la persona afectada se pondrá en contacto con su responsable jerárquico y/o Recursos Humanos a fin de analizar la valoración otorgada por si hubiera habido algún error en ella. En caso de que no haya habido error alguno y de seguir existiendo discrepancias por parte de la persona trabajadora, se podrá enviar la disconformidad al Comité de Empresa. Las peticiones serán tratadas en una Comisión Paritaria de carácter informativo y no vinculante.

Los objetivos se darán a conocer por la Dirección de la Empresa de forma clara y precisa, a las personas trabajadoras y a sus representantes legales no más tarde del 31 de marzo de cada año.

Una vez analizado el grado de cumplimiento de objetivos y efectuada la correspondiente cuantificación de los mismos, se abonará durante el primer trimestre del año siguiente.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño no podrán, por sí mismos, ser objeto de sanción disciplinaria.

Artículo 17. *Revisión salarial.*

Para los años 2024, 2025 y 2026 se pacta un incremento salarial fijo del 1,5 % en 2024 y del 2 % en 2025 y 2026 sobre la retribución establecida en tablas. El resultado de la aplicación de dichos porcentajes se encuentra reflejado en el anexo 1.

El incremento salarial de 2024 se realizará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2024.

Además, para los ejercicios 2025 y 2026 se establece una retribución variable conforme al siguiente sistema:

– Si se supera el 33 % del OIBDA de compañía fijado para los años 2025 y 2026 se abonará cada año una retribución de 150 euros brutos a cada persona trabajadora que tendrá carácter no consolidable.

– Si se supera 66 % del OIBDA de compañía fijado para los años 2025 y 2026 se abonará cada año una retribución de 150 euros brutos a cada persona trabajadora que tendrá carácter consolidable.

La Dirección de la compañía comunicará a la comisión de seguimiento del convenio colectivo en los meses de diciembre de 2024 y diciembre de 2025 cuál es el objetivo OIBDA para los ejercicios 2025 y 2026 y, en caso de alcanzarse el objetivo en los términos acordados, se abonará la retribución variable con la nómina del mes de mayo de 2026 y 2027.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 18. *Duración de la jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este convenio colectivo, la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.691 horas.

Cada año se elaborará el calendario laboral, en el que se realizarán los ajustes necesarios para garantizar el desarrollo de la jornada anual pactada.

Artículo 19. *Distribución de la jornada de trabajo.*

Con carácter general se establece un horario flexible a distribuir de la siguiente manera:

Horario Invierno: 16 septiembre a 14 junio (incluidos).

Lunes a jueves: Jornada Partida de 8 horas diarias, 38 horas en cómputo semanal.

Entrada: Entre las 07:00 y 10:00.

Comida: Entre 1 y 1:30 horas a distribuir entre las 13:00 y las 15:30.

Salida: Según horario de entrada y tiempo invertido en comida, no siendo posible la salida antes de las 16:00.

Viernes. Jornada Continuada de 6 horas.

Entrada: Entre las 07:00 y 10:00.

Salida: Entre las 13:00 y 16:00 según horario entrada.

Horario Verano: 15 junio a 15 septiembre (incluidos).

Lunes a viernes 7 horas diarias. Jornada Continuada, 35 horas en cómputo semanal.

Entrada: Entre las 07:00 y 10:00.

Salida: Entre las 14:00 y 17:00 según horario entrada.

Se reconoce la jornada intensiva del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre de cada año para todas las personas trabajadoras incluidas en el convenio. No obstante, cada manager o responsable de área podrá comunicar la imposibilidad de acogerse a esta ampliación de jornada intensiva a aquellas personas trabajadoras de su equipo que, por razones organizativas, no puedan extender esta modalidad de jornada. Dicha comunicación se realizará entre el 1 y el 30 de abril de cada año, de lo contrario el nuevo período de jornada intensiva se disfrutará en su integridad, salvo causa justificada y autorizada por el Área de People.

Como consecuencia del disfrute del período de jornada intensiva entre el 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre, se produce un déficit de jornada de 12 horas para aquellas personas trabajadoras que disfruten de este período. En virtud de lo anterior, este déficit de 12 horas será recuperable entre el 1 de mayo al 14 de junio y del 16 de septiembre al 30 de diciembre del año en curso ampliando la jornada semanal en media hora hasta completar las 12 horas o bien acordando el día a recuperar los 30 minutos –no fraccionable– o, en caso de no alcanzar acuerdo se recuperará los viernes.

El presente horario, con flexibilidad en la entrada y la salida, no será de aplicación en los casos en que exista una jornada reducida con horario concretado, donde deberá respetarse el mismo. Tampoco será de aplicación en los casos en que exista un acuerdo de trabajo a turnos o con un horario específico pactado.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a flexibilidad horaria –solicitándose al superior jerárquico–, que quedará sujeto a las necesidades del negocio para el correcto funcionamiento de la Empresa durante el horario general establecido, debiéndose comunicar la negativa por escrito.

Para cubrir necesidades puntuales que la Empresa pueda tener en el período de tarde para atender compromisos derivados de contratos con clientes o actuaciones sujetas a plazo u otro tipo de necesidades urgentes o imprevistos, se podrá requerir con carácter excepcional, a instancia de las gerencias afectadas, la presencia del personal necesario y como límite hasta el 25 por 100 de las mismas. La presencia y el tiempo dedicado se compensará como hora extraordinaria.

Cualquier caso susceptible de conflicto, será tratado a través de la Comisión de interpretación y vigilancia del convenio del convenio.

Tanto la jornada como la distribución horaria no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que estén prestando un servicio concreto y para un cliente concreto, en cuyo caso tanto la distribución horaria como la jornada laboral será la requerida por estos, independientemente de que el número de horas de referencia sea el establecido en este convenio. Cualquier exceso de horas por aplicación de una jornada distinta en cliente será compensado con tiempo de descanso en cómputo anual. En caso de no poder compensarse con tiempo de descanso, finalizado el año natural se compensarán las horas no descansadas a razón de hora ordinaria. En caso de modificar una jornada previamente establecida, sin voluntad de la persona trabajadora, se realizará aplicando las reglas previstas para ello en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá un periodo de descanso semanal de 2 días consecutivos que, en general, coincidirán con el sábado y el domingo. No obstante, están exceptuadas de lo establecido anteriormente aquellas actividades que, por circunstancias productivas o de negocio, exijan prestación de servicios en sábado y domingo.

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

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

Artículo 20. *Trabajo a turnos.*

Definición.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando existan procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los

mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Cuando por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Proceso de adhesión temporal a Trabajo a turnos por causas excepcionales.

Los sistemas horarios basados en turnos rotativos serán implementados con el objeto de cubrir las necesidades productivas de la organización.

La Empresa cubrirá dichos servicios a través de empresas colaboradoras.

En el caso de que no exista empresa colaborada podrá requerir, de manera excepcional y temporal, que las personas trabajadoras de TIS con perfil de Técnico de campo de las áreas de mantenimiento, instalación o puesta en marcha presten soporte a turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche, de lunes a domingo para atender las potenciales caídas y/o incumplimientos de los servicios subcontratados, así como aquellas situaciones en las que sea necesario cumplir con los requerimientos de negocio y compromisos establecidos con cliente siempre y cuando ya se haya justificado que dicha situación no se ha podido cubrir con una empresa colaboradora.

La solicitud de adhesión a un servicio de turnos será, por un periodo no superior a los dos meses y no inferior a un mes.

En el caso de ser superior a los dos meses, se tendrán que renegociar puntualmente al cumplimiento/finalización de los dos primeros meses acordados inicialmente.

El proceso de adscripción voluntaria a un sistema de trabajo a turnos se realizará de acuerdo con los puntos que siguen:

1. Con el objetivo de identificar personas voluntarias para cubrir el servicio, se procederá a la publicación de las vacantes internas con todos los requisitos del servicio.
2. En caso de no cubrir las vacantes tras el primer paso, la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se reunirán para identificar la disponibilidad de las personas seleccionables. La representación de las personas trabajadoras podrá entrevistarse con las personas afectadas a fin de tutelar el proceso.
3. Una vez hayan sido cubiertas todas las vacantes, se iniciará el servicio para cumplir con los requerimientos establecidos.
4. Si no se llega a una solución consensuada, la Empresa se reserva el derecho de aplicar el artículo 11, del actual convenio colectivo de TIS, «Organización del trabajo» con sujeción a la legislación vigente.
5. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras será informada de manera proactiva por parte de la Dirección de la Empresa, previamente y con tiempo suficiente de esta situación excepcional, aportando cuadrantes, horarios y la información necesaria para un correcto dimensionamiento de la actividad.

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

La persona trabajadora adscrita al sistema de turnos rotativos por aplicación de este párrafo percibirá un plus de turnicidad estipulado en 150 euros semanales.

Este plus no será consolidable y su devengo dependerá de que la persona trabajadora esté adscrita al sistema planificado de turnos, por lo que cualquier cambio en su horario que implique no estar afectada por turnicidad, supondrá la finalización del compromiso adquirido por la persona trabajadora de adhesión a turnos y, por lo tanto, la extinción de dicho plus.

En caso de que la necesidad empresarial decaiga antes de la finalización del acuerdo y el periodo efectivo haya sido superior al mes el plus será prorrateado en

función del plazo real durante el que ha sido prestado el servicio. Igualmente, si el comienzo del servicio se realiza con la semana ya en curso, se prorrateará la cantidad en base a los días efectivos de servicio de dicha semana. Si la necesidad desaparece antes de la finalización del compromiso adquirido por la persona trabajadora y el tiempo de duración real ha sido inferior al mes, se le abonará un mes completo (4 semanas).

Los turnos que se desarrollen entre la 22:00h y la 6:00h de la mañana siguiente tendrán un suplemento adicional por nocturnidad, y para todo aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en el horario entre las 22.00h y las 6 de la mañana se considerará trabajador nocturno.

Este suplemento adicional por nocturnidad implicará el pago por parte de la empresa de un importe equivalente al 25% de incremento sobre la hora ordinaria efectivamente trabajada entre las 22.00 h y las 06.00h. Se entiende por hora ordinaria la calculada sobre el salario fijo, que comprende el salario base más el complemento personal de la persona trabajadora.

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

Las condiciones anteriores no aplicarán para aquellas personas trabajadoras de TIS que hayan sido ya contratadas y desde origen para la realización de trabajos a turnos, pues su contrato ya está definido para ello y deberá contemplar las posibles connotaciones económicas pertinentes.

Los importes establecidos en este artículo se aplicarán con efectos de la firma del convenio colectivo.

Artículo 21. *Guardias y/o disponibilidades.*

El servicio de guardia establecido para la atención de los Contratos de Mantenimiento o actuaciones puntuales requeridas por la empresa, fuera de la jornada laboral en la Comunidad de Madrid (Guardias Generales), será atendido por el equipo de guardias formado especialmente para ello, a excepción de las guardias para proyectos en exclusiva que implican prestación del servicio «in situ» con personal a turnos, como son las correspondientes a Distrito Telefónica y Repsol, que seguirán siendo atendidas por el personal que actualmente presta este servicio.

La Empresa fijará las necesidades para la atención de los contratos de mantenimiento. Una vez determinado el número de empleados necesarios abrirá un periodo de tres días en el que los empleados del actual equipo de guardias podrán decidir voluntariamente formar parte del equipo específico, adaptando sus condiciones laborales a las requeridas por el servicio, sin que la adaptación, en ningún caso, suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo dado que la adscripción es voluntaria para el trabajador. La retribución acordada con los trabajadores cubrirá todas las guardias que realicen, sin que les sea de aplicación los importes por guardias o intervenciones realizadas establecidos en este artículo.

Debido a la especialización necesaria para la atención de este servicio y a la necesidad de actuar en horarios con amplia variabilidad, en caso de no cubrirse el equipo con voluntarios que actualmente estén en el equipo de guardias, la Empresa contratará a los trabajadores necesarios hasta cubrir el servicio, según la necesidad de puestos que haya previsto. En este caso, dado que la contratación se realizará para prestar servicios en el equipo especial de guardias, la retribución pactada con los trabajadores cubrirá todas las guardias que realicen, sin que les sea de aplicación a estas nuevas contrataciones los importes por guardias o intervenciones establecidos en este artículo.

Una vez creado el equipo de guardias, bien sea por voluntarios, bien sea por nuevas contrataciones, si por causa mayor los empleados de dicho equipo no pudieran cubrir el servicio, la empresa podrá solicitar al colectivo de empleados con cualificación suficiente para la resolución de las incidencias, que lo cubran de manera puntual. En tal caso, tendrá que ser informado a la representación de las personas trabajadoras, y las guardias se compensarán con los importes económicos recogidos en el apartado de Guardias en Territorios y Servicios especiales.

En todos los casos, los cuadrantes de turnos serán conocidos por los afectados con al menos una semana de antelación.

Guardias en Territorios y Servicios especiales:

En el caso de las guardias realizadas en el resto del territorio nacional, el servicio de guardia tendrá carácter obligatorio de forma que las personas trabajadoras que realicen esas funciones deben encontrarse disponibles en situación de localización inmediata para incorporarse al servicio en caso de necesidad.

Este servicio de guardias contará con el apoyo del equipo de Guardias Generales para las intervenciones de mayor complejidad.

La Empresa fijará las necesidades para la atención de los contratos de mantenimiento y actuaciones puntuales y, una vez determinado el número de personas trabajadoras necesarias, solicitará voluntarios para cubrir las guardias. Si hubiera voluntarios, se establecerán los cuadrantes de guardias, de forma que, por periodos anuales, quede cubierto el servicio.

Si no hubiera voluntarios, la empresa designará con carácter obligatorio a las personas trabajadoras que cubrirán el servicio de forma rotativa, siendo la primera persona en realizarla, la que menor antigüedad ostente en ese momento en la Empresa y así sucesivamente.

En todos los casos, los cuadrantes de turnos serán conocidos por las personas afectadas con al menos una semana de antelación. Las personas trabajadoras designadas para prestar las guardias podrán realizar los cambios que hayan acordado, siempre que el servicio quede cubierto en el mismo número que haya designado la empresa y sea notificado a la Dirección a los tres días de la recepción del cuadrante aportado por la Empresa.

Cuando una persona trabajadora que voluntariamente realizaba las guardias cause baja por Incapacidad Temporal o permiso retribuido, se recabarán nuevamente voluntarios para dar la correspondiente cobertura; si no hubiera se realizarán las guardias de forma rotativa por el resto de las personas trabajadoras adscritas.

La Empresa presupone la formación necesaria en aquellas personas trabajadoras que opten por la realización del Servicio de Guardia. En caso contrario, las personas afectadas demandarán a su inmediato superior, la formación que precisen de forma automática.

Para el servicio de guardias en territorios y servicios especiales anteriormente descritos, la compensación a aplicar será la siguiente:

Disponibilidad:

- Día laborable: 25 €/día.
- Día festivo: 43,75 €/día.
- Prima adicional semanas especiales: 187,50 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

Intervención:

- Se podrá compensar económicamente aplicando un plus por intervención correspondiente al 50 % del importe de las horas extraordinarias en bruto recogidas en la tabla incluida en convenio colectivo.

– O bien se podrá compensar cada hora de a razón de 1 hora si se ha trabajado en horario diurno y a razón de 1,5 horas si se realiza en horario nocturno (de 22:00h a 6:00h).

Además, se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

– Se respetarán los descansos entre jornadas establecidos por ley.
– Tras la salida de una guardia con intervención, las horas no realizadas en la siguiente jornada como consecuencia del disfrute del descanso obligatorio entre jornadas se recuperarán dentro de los tres meses siguientes hasta completar la totalidad de las horas generadas (una vez descontada la compensación con descanso acordada en el punto anterior).

Los importes referidos a Territorios están basados en el nivel actual de averías al mes y que rondan 1 o 2 averías al mes. En caso de que el número de averías variase de manera significativa, se procedería a su revisión.

La actualización prevista en este artículo entrará en vigor en la fecha de firma del convenio colectivo.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada ordinaria establecida en este convenio.

Como norma general, se tratará de evitar la realización de horas extraordinarias. No obstante, cuando, a pesar de todo, sea necesaria su realización, se seguirán las siguientes pautas:

– Será absolutamente imprescindible la autorización por escrito del superior de la realización de las mismas, preferiblemente con carácter previo a la realización salvo que, por razones justificadas, la autorización deba realizarse a posteriori.

– Todas las horas extraordinarias que no hayan sido autorizadas se entenderán realizadas de forma voluntaria por la persona trabajadora.

– Las horas extraordinarias realizadas según este artículo se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1 hora de descanso por cada hora realizada de lunes a viernes, y 1,5 horas por cada hora realizada en festivos u horario nocturno. En caso de que el superior jerárquico determine la imposibilidad de no poderse compensar con descanso, se compensará económicamente a razón de 1,75 horas sobre el salario base realizadas de lunes a viernes, 2 horas sobre el salario base realizadas en horario nocturno y 2,25 horas sobre el salario base realizadas en días festivos.

A estos efectos se entiende por hora nocturna la realizada entre las 22 y las 6 horas.

En todo caso, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, no computándose las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a un período de vacaciones retribuidas de 24 días laborables por año completo de servicio. A estos efectos, no se consideran días laborables los sábados, domingos y festivos.

Al personal que no trabaje durante todo el año, por incorporación a la empresa a lo largo del año o por cese en la misma durante el mismo, les corresponderá la parte proporcional de vacaciones, en función del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden entre la persona trabajadora y la empresa, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y

productivas, publicándose con 2 meses de antelación al disfrute de las mismas teniendo como fecha límite el 31 de marzo.

Las vacaciones podrán dividirse en tres períodos, como máximo, debiendo de ser uno de ellos de duración igual o superior a 13 días laborables. Este período mayor de vacaciones se disfrutará preferentemente durante los meses de julio y agosto, siempre que las necesidades de la organización lo permitan.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que, llegado el 31 de diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones no disfrutados, salvo que no hayan podido disfrutarse durante el año por necesidades de la empresa, en cuyo caso se disfrutarán durante el primer trimestre del año siguiente.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. *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 quince 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 25. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria en reducciones de jornada por motivos familiares corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada, el porcentaje de reducción solicitado y la concreción horaria a realizar.

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

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

Artículo 26. *Ampliación del trabajo en remoto.*

En aras a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral se amplía el periodo de trabajo en remoto en un día a la semana durante los periodos estivales comprendidos entre el 24 de junio y el 8 de septiembre, Semana Santa y entre el 21 de diciembre y el 8

de enero de cada año, de tal manera que, durante estos periodos, se restará un día de presencialidad a la semana.

Además de lo anterior, se amplía la flexibilidad en dichos periodos mediante la acumulación de los días de trabajo presencial en bloques de dos semanas.

La anterior medida queda sujeta a que el puesto sea susceptible de trabajo en remoto y que las necesidades del negocio lo permitan, debiendo justificarse debidamente por el área oportuna la negativa a quien lo solicite. En caso de controversia, se analizará en detalle la justificación de forma conjunta por parte de la Empresa y la RLPT.

CAPÍTULO VI

Permisos y excedencias

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los supuestos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

a) Días de libre disposición: dos días al año, que se disfrutarán previo aviso sin necesidad de justificación dentro de cada año. Las personas trabajadoras que no puedan disfrutar del día de ampliación de trabajo en remoto establecido en el artículo 26 por no ser su puesto de trabajo susceptible de realizar en dicha modalidad dispondrán de un día adicional de asuntos propios.

b) Días de Navidad: los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos.

c) Cuidado del lactante por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: 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 éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según lo previsto en los párrafos siguientes.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras con derecho al permiso de lactancia podrán solicitar la acumulación del mismo, acordando las partes que los días de permiso por lactancia máximos a disfrutar sean de 15 días laborables. Este derecho podrá disfrutarse en cualquier momento sin solaparse con la suspensión del contrato por nacimiento de hijo y finalizará el día anterior a la fecha en la que el hijo cumpla doce meses.

La decisión de acumulación de lactancia, deberá solicitarse por escrito al área de People al menos 15 días antes del inicio de la acumulación.

d) Consultas médicas: Por el tiempo necesario para consulta médica, debidamente justificada.

e) Fallecimiento de familiar de 1.^{er} o 2.^o grado:

e.1) Familiar de 1.^{er} grado:

1. Cónyuge, pareja de hecho o hijos: diez días laborables. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que este haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

2. Padres, suegros, yernos y nueras: cuatro días laborables. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que este haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente. Si fuese necesario desplazarse a una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de seis días laborables ininterrumpidos.

e.2) Familiar de 2.^o Grado: dos días laborables consecutivos. El cómputo de estos días se iniciará a partir del día siguiente del fallecimiento. Si el fallecimiento tuviese lugar en una localidad distinta de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta 4 días laborables ininterrumpidos.

f) Exámenes: por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes y pruebas de aptitud y/o evaluación de Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación.

g) Asistencia a cursos de carácter profesional en Centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con el Grupo Profesional y las tareas que la persona trabajadora desempeñe en la Empresa, hasta un máximo de 39 horas anuales. Este permiso se concederá, con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.

h) Matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos. Podrán disfrutarse con una antelación de dos días respecto a la fecha de la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo podrá comenzar a partir del primer día laborable siguiente.

i) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La duración del permiso se mantendrá en tanto dure la hospitalización o el reposo domiciliario.

j) Acompañamiento a consultas médicas, tutorías infantiles o deber de carácter inexcusable, de menores o mayores dependientes del empleado: por el tiempo estrictamente necesario e indispensable debidamente justificado.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

l) Traslado de domicilio habitual: un día laborable.

m) Deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo estrictamente necesario e indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

n) Funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

ñ) Los trabajadores 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. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresario.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

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

q) 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.

Grados de consanguinidad y afinidad

Persona trabajadora – Cónyuge – Pareja de hecho

	Padres	Suegros	Hijos	Yernos/Nuera
2.º Grado.	Abuelos.	Hermanos.	Cuñados.	Nietos.
3.º Grado.	Bisabuelos.	Tíos.	Sobrinos.	Biznietos.
4.º Grado.	Primos.			

Artículo 28. *Permisos no retribuidos.*

1. Permiso sin sueldo. Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo de 30 días naturales de duración (fraccionable en dos períodos de 15 días). Este permiso podrá disfrutarse si las necesidades de organización lo permiten, resolviendo la Comisión de interpretación y vigilancia del convenio en caso de conflicto.

Durante el período de suspensión, la persona trabajadora causará baja en la Seguridad social y en los beneficios sociales.

La reincorporación se realizará al mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones anteriores a la suspensión voluntaria.

2. Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En cualquier caso, tanto el derecho como el disfrute del mismo estará sujeto a la regulación normativa existente en cada momento.

Artículo 29. *Excedencias.*

1. Excedencias forzosas y por nacimiento. Se regularán según lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación aplicable.

2. Excedencias voluntarias. Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Esta excedencia solo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido un mínimo de 4 años desde la finalización de la anterior excedencia.

Artículo 30. *Incapacidad temporal y suspensión del contrato por nacimiento.*

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal de las personas trabajadoras y suspensión del contrato por nacimiento o adopción de menor, la empresa completará los subsidios legalmente previstos para dichas contingencias, hasta el 100% de los conceptos salariales fijos (Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal de Dedicación), desde el primer día de la baja médica, debidamente justificada, hasta la finalización de la situación de IT (por recuperación del trabajador o por pasar a la situación de prórroga de IT).

CAPÍTULO VII

Movilidad

Artículo 31. *Movilidad funcional.*

Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional, teniendo en cuenta los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no cumplirse los anteriores requisitos, la empresa proporcionará a la persona trabajadora la formación necesaria para la realización de la nueva actividad.

Por otra parte, y con carácter previo a la posible movilidad, se informará a la persona trabajadora puntualmente de tal circunstancia, con copia a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 32. *Viajes y desplazamientos.*

Los viajes en comisión de servicio que las personas trabajadoras tengan que realizar para el desempeño de trabajos fuera de la localidad de su residencia laboral se llevarán a cabo en medios de locomoción proporcionados por la empresa, en los medios públicos de transporte o utilizando el automóvil particular de la persona trabajadora, con las siguientes consideraciones:

- Cuando se utilice el avión, se viajará en clase turista, salvo para viajes de duración superior a 4 horas, en cuyo caso se podrá viajar en primera, con autorización expresa de la Empresa. En los casos en que el viaje sea de duración superior a 15 días, se viajará en clase turista y la persona trabajadora contará con 1 día libre a la llegada y otro al retorno.
- En los viajes en tren se utilizará primera clase y coche cama para los desplazamientos nocturnos.
- En los viajes en AVE, se utilizarán billetes de turista.
- Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de residencia laboral, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará la cantidad de 0,38 euros por kilómetro recorrido.

La empresa comunicará a la persona trabajadora que debe desplazarse la fecha y circunstancias del viaje con una antelación mínima de 48 horas y con una antelación suficiente en los desplazamientos de duración superior a una semana, salvo los casos de fuerza mayor.

Artículo 33. *Alojamiento y manutención.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo que se desplacen fuera de su residencia laboral para la realización de algún trabajo, viajarán bajo el siguiente régimen de dietas por alojamiento y manutención, cuyos importes entrarán en vigor a la fecha de la firma del presente convenio.

1. Desplazamientos dentro del territorio nacional:

1.1 Con pernocta fuera de su localidad: cuando el desplazamiento en comisión de servicio le obligue a la persona trabajadora a pernoctar en localidad diferente a la de su domicilio habitual podrá optar por alguna de las dos opciones siguientes:

1.1.a) Alojamiento a cargo de la Empresa: 49,88 euros día para manutención (el hotel será como mínimo de 3 estrellas).

1.1.b) Alojamiento a cargo del empleado: 102,08 euros día para manutención y alojamiento.

1.2 Sin pernocta:

1.2.a) Cuando se cumpla la suma de las siguientes condiciones: Desplazamiento con distancias superiores a 50 km y regreso al menos 1 hora después de la finalización de la jornada laboral: 24,36 euros por día.

1.2.b) Cuando se cumpla la suma de las siguientes condiciones:

Desplazamiento con distancias superiores a 150 km y regreso al menos 2 horas después de la finalización de la jornada laboral: 48,72 euros por día.

1.3 Desplazamientos de duración superior a 1 mes: en estos supuestos la empresa no facilitará alojamiento, corriendo este por cuenta de la persona trabajadora, quien

tendrá derecho a una dieta de 102,08 euros día para manutención y alojamiento. La persona trabajadora podrá solicitar un anticipo de hasta dos meses de dietas para depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

La persona trabajadora que se encuentre desplazada podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la Península o Baleares en que se encuentre desplazada. En los supuestos en que el desplazamiento sea a Canarias, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada quince días. En ambos supuestos, el importe de estos desplazamientos será abonado por la empresa, aunque la persona trabajadora dejará de percibir la dieta correspondiente a esos días. No obstante, la persona trabajadora puede renunciar a este derecho, en cuyo caso se mantendrían las condiciones habituales de desplazamiento percibiendo las dietas correspondientes a dichos días.

2. Desplazamientos internacionales:

Como norma general, en los desplazamientos al extranjero el alojamiento será por cuenta de la empresa (en hoteles de 3 estrellas o equivalente, como mínimo). La persona trabajadora percibirá 128.76 euros por día de desplazamiento.

Aquellos desplazamientos con duración superior a un mes serán de carácter voluntario para la persona trabajadora.

Resumen de gastos por desplazamiento y manutención	Importe 2025-2026 (*) - Euros
1. Desplazamientos dentro del territorio nacional:	
a) Con pernocta:	
- Con hotel a cargo empresa.	49,88
- Con hotel a cargo empleado.	102,08
b) Sin pernocta (desplazamientos que comienzan y finalizan en el día):	
- Desplazamiento > 50 km	24,36
- Desplazamientos > 150 km	48,72
c) Desplazamiento > 1 mes:	
- Dieta diaria, incluido alojamiento.	102,08
2. Desplazamientos internacionales.	
Alojamiento a cargo empresa.	128,76

(*) Los incrementos aplicados en este convenio aplicarán desde la firma del convenio colectivo.

En caso de percepción de dietas, deberá descontarse el importe diario de la ayuda a comida, siempre que se haya percibido dicha ayuda. El descuento del importe se realizará en el mes siguiente a aquel en que se haya generado el derecho a dieta, una vez verificado el descuento oportuno.

En caso de que la persona trabajadora tenga que incurrir en gastos de representación (entendiéndose por tales invitaciones a terceros) se estará a la política que establezca la compañía, adquiriendo las partes el compromiso de tratar este asunto en la comisión de interpretación y vigilancia del convenio a la firma del mismo.

CAPÍTULO VIII

Beneficios socialesArtículo 34. *Ayuda a comida.*

Todas las personas trabajadoras con jornada partida, tendrán derecho a percibir ayuda a comida, por el valor acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa, por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida de lunes a jueves. El cómputo y entrega de la ayuda a comida se realizará mensualmente.

Desde el 1 de mayo de 2024 el importe de la ayuda comida será de 11 euros/día. El cómputo de la ayuda a comida se aplicará dejando fuera el mes de agosto y los períodos de jornada continua.

La persona trabajadora que, por su especial horario laboral, baja médica, o cualquier otra contingencia no realice jornada partida, no se le facilitará ayuda a comida.

Artículo 35. *Convenio de colaboración con Atam.*

TIS está adherida a Atam según las siguientes consideraciones económicas, en cuanto a aportaciones se refiere:

Empresa:

- El 4 por mil de las retribuciones fijas satisfechas al conjunto de sus personas trabajadoras trabajadores y personal directivo.
- El 2 por ciento de la cantidad resultante del punto anterior, para gastos de funcionamiento de los Órganos rectores.

Personas trabajadoras:

- El 2 por mil de la retribución fija que tengan asignada.

La adhesión en todo caso es voluntaria y revocable en cualquier momento.

Artículo 36. *Plan de pensiones.*

Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido en la Empresa podrá adherirse voluntariamente al Plan de Pensiones de TIS, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe, según lo establecido en el reglamento del Plan de Pensiones.

Este Plan de Pensiones de empleo se regirá por su propio reglamento aprobado por la Comisión Promotora con fecha 28 de noviembre de 2005 y actualizado en mayo de 2015 y será supervisado por su Comisión de Control.

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso que accedan a la Empresa con carácter indefinido se integrarán en dicho Plan de acuerdo con lo dispuesto en el reglamento del mismo.

Para los años 2024, 2025 y 2026, se acuerdan las siguientes aportaciones que se aplicarán sobre la retribución fija vigente en cada momento.

	2024	2025	2026
% Aportaciones fijas promotor.	3,5	3,5	3,5
% Aportaciones fijas partícipe.	1	1	1

Ambas partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para la adaptación de las especificaciones del reglamento del Plan de Pensiones de Empleados de TIS, así como para establecer los procedimientos oportunos de manera que aquellos partícipes que voluntariamente quieran continuar o incrementar sus aportaciones

voluntarias puedan realizarlas. Las personas trabajadoras podrán realizar durante este periodo aportaciones voluntarias que no se descontarán desde la nómina, sino que podrán ser domiciliadas a nivel personal con Fonditel. La empresa facilitará esta información a través de comunicación por email.

Artículo 37. *Fondo social.*

Se establece, con carácter anual, un fondo económico para atención de necesidades de carácter social dotado con 36.000, 38.000 y 40.000 euros anuales durante los años 2024, 2025 y 2026 respectivamente.

La Comisión del Fondo Social, compuesta por hasta tres miembros por la representación de las personas trabajadoras y hasta tres (actualmente uno de CCOO y uno de UGT) miembros por la representación de la empresa, se encargará de gestionar económicamente el fondo, fijando conceptos susceptibles de ser financiados y cantidades a desembolsar.

Tendrán acceso al fondo todos los trabajadores y trabajadoras de TIS, excepto aquellos que tengan un salario fijo superior a 40.000, 42.000 y 43.000 euros brutos/año en los años 2024, 2025 y 2026 respectivamente. Para ser beneficiario, además, será necesario permanecer de alta en la empresa a 31 de diciembre del ejercicio sobre el que se esté realizando el reparto.

Se realizará la liquidación y reparto de las cantidades correspondientes a cada persona trabajadora antes del 30 de abril del año siguiente.

Artículo 38. *Seguro de vida y accidentes.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a beneficiarse de las condiciones de la actual póliza colectiva de vida e invalidez suscrita por TIS y, a tal efecto, suscribirán la adhesión individualizada con copia de las condiciones cubiertas, en los siguientes términos, en cuanto a capitales asegurados y cobertura de riesgos:

- Tres salarios brutos anuales para casos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta.
- Seis salarios brutos anuales para casos de fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta por accidente.

El capital asegurado será en cada momento el que figure en el recibo de nómina individual de cada persona trabajadora.

La persona trabajadora que así lo manifieste por escrito podrá darse de baja en dicho seguro cuando lo desee, sin derecho a ningún tipo de compensación.

Artículo 39. *Seguro de viajes.*

La persona trabajadora desplazada al extranjero será cubierta con cargo a la empresa, con un seguro similar o equivalente al del Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 40. *Seguro médico.*

La Empresa contratará una póliza médica para las personas trabajadoras.

En caso de conseguir el EBITDA presupuestado en alguno de los años de vigencia del convenio, la Empresa, para el siguiente año a dicha consecución, incluirá en la póliza suscrita, a un miembro de la unidad familiar de la persona empleada.

Se entiende por unidad familiar de la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada y los hijos menores de 25 años que convivan con él y estén a su cargo. Se asimilará a la figura del cónyuge a la pareja de hecho legalmente registrada.

La póliza médica, tendrá el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente.

Artículo 41. *Anticipos y préstamos.*

1. Anticipos: Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a recibir anticipos sobre su salario de acuerdo a las siguientes condiciones y cuantías:

a) Anticipo ordinario sobre haberes mensuales: anticipo, sobre la cantidad devengada en el momento de la petición, de su retribución mensual, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicho mes.

b) Anticipo ordinario sobre pagas extraordinarias: anticipo sobre la cantidad devengada en el momento de su petición, de su retribución extraordinaria de junio o diciembre, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicha paga extraordinaria. Siempre se solicitará anticipo de la primera paga extraordinaria que esté pendiente.

2. Préstamos: Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a solicitar préstamos sin intereses de la Empresa, de acuerdo a las siguientes condiciones y cuantías:

a) Préstamos: las personas trabajadoras fijas de TIS, con una antigüedad reconocida en la Empresa de más de un año, podrán solicitar, sin necesidad de alegar motivo alguno, un anticipo cuya cuantía no podrá exceder a cinco mensualidades del salario neto fijo que tenga asignado en el momento de la solicitud. Estos préstamos se concederán por orden de presentación de la petición y siempre que la cuantía máxima solicitada no exceda de 7.000 euros. El importe será descontado por partes iguales de las doce nóminas siguientes al mes en que fueron concedidos. El montante mensual de los préstamos a conceder por la empresa no podrá exceder de 7.000 euros. Los préstamos tendrán el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos a cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa, por cuenta de la persona trabajadora.

b) Préstamo extraordinario: el área de People estudiará cada solicitud de préstamo extraordinario, debidamente justificada. Se considerarán para su concesión las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho registrada legalmente, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario de la persona trabajadora, de su cónyuge, pareja de hecho registrada legalmente o de sus hijos.
- Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda de la persona trabajadora necesarias para su normal utilización.
- Cualquier otra de carácter urgente a criterio del área de People.

La cuantía de este préstamo no podrá exceder de cuatro mensualidades y podrá ser solicitado por todas las personas empleadas siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución del mismo. Su concesión tendrá prioridad sobre los de carácter normal.

3. Solicitud: La solicitud de anticipos o préstamos se realizará en el impreso solicitud de anticipo de nómina, que se encuentra disponible en la red. Una vez cumplimentado deberá entregarse debidamente relleno y firmado al área de People, para su validación y procesamiento.

Para poder solicitar un anticipo o préstamo, han de haber transcurrido al menos 6 meses, desde la devolución del último anticipo o del último pago del préstamo. Sólo en el caso de préstamos extraordinarios, People estudiará la posibilidad de no aplicar este periodo de carencia.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 42. *Prevención de riesgos laborales.*

La Empresa y el conjunto de las personas trabajadoras, se comprometen a observar las normas de seguridad y salud y en concreto, lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello, con la colaboración del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica.

Para todos los empleados será obligatorio realizarse el reconocimiento médico inicial, siendo obligatoria la revisión anual siempre que la persona trabajadora tenga un perfil identificado con riesgos especiales, en su evaluación de riesgos de puesto de trabajo tales como (trabajos en altura, manipulación de cargas, acceso a espacios confinados, riesgos debidos a su entorno de trabajo, etc...). Para el resto, la Empresa ofrecerá una revisión médica anual de carácter voluntario.

Artículo 43. *Medio ambiente.*

La Empresa velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con el Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos. La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de estas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Artículo 44. *Prevención frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a negociar y establecer los protocolos de actuación que resulten necesarios para la prevención de riesgos laborales específicamente derivados de catástrofes naturales y otros fenómenos meteorológicos adversos. Estos protocolos deberán incluir las medidas de prevención y respuesta adecuadas, así como los procedimientos de comunicación, coordinación y asistencia al personal afectado, garantizando en todo momento la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 45. *Comité de seguridad y salud.*

La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Las personas trabajadoras tienen la obligación de observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten, usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad y utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

La participación de las personas trabajadoras en material de prevención de riesgos, se ejercitará a través de los Delegados y Delegadas de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, que son los representantes de las personas trabajadoras con

funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Delegados y Delegadas de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de TIS.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 46. *Formación.*

La formación es un valor determinante para el desempeño de la persona trabajadora, siendo la principal herramienta para el desarrollo de esta y estando orientada a la consecución de los objetivos de la Empresa.

Por tanto, basado en el modelo de roles, la Empresa elaborará un Plan de Formación anual en el que se tendrán en cuenta las capacidades necesarias para desarrollar con éxito el rol y grating de las personas empleadas.

Para ello se apoyará en las plataformas de formación con las que actualmente ya se trabaja, así como con otras con las que se pudiera llegar a acuerdos durante la vigencia de este convenio, dando la posibilidad a los empleados de formarse rompiendo las barreras de ubicación y horarios de formación.

Adicionalmente y previa petición del manager y análisis del performance con People se gestionarán formaciones concretas para mejorar el desempeño de los empleados en sus posiciones.

Del contenido de este Plan, se informará con carácter previo a la Representación de las Personas Trabajadoras.

Para facilitar el logro de los objetivos anteriores, ambas partes consideran procedente alcanzar un equilibrio en el tiempo dedicado a acciones formativas que se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO XI

Empleo

Es intención de la Empresa incorporar, como personas trabajadoras con contrato indefinido, a las personas empleadas relacionadas con la misma por medio de Empresas de Trabajo Temporal que lleven prestando sus servicios desde hace dos años, de manera ininterrumpida, en el momento de la firma del presente convenio.

Se estudiará, individualmente, la posibilidad de incorporar como personas trabajadoras fijas al personal que preste sus servicios en TIS por medio de ETT o Empresa de Servicios, atendiendo a las circunstancias siguientes: permanencia ininterrumpida en la Empresa, necesidad permanente del puesto de trabajo ocupado, valoración de la situación actual y futura de la actividad en la que presta sus servicios, etc.

Artículo 47. *Garantías por extinción en despidos objetivos.*

La Dirección de la Empresa garantiza, para todas las personas trabajadoras con contrato indefinido a la firma del convenio, que cuando sea necesaria la reorganización del trabajo por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, esta se realizará atendiendo a los procesos establecidos en este artículo, siempre que no se den los límites legales para realizar el procedimiento de despido colectivo.

Apertura de un período de consultas entre la empresa y la RLT de duración máxima de 15 días naturales (o de 5 días si los contratos a extinguir fueran hasta 3) en el que se expondrán por la compañía las causas que motivan los despidos objetivos, así como el número de extinciones previstas. Durante este período las partes negociarán, de buena fe, las condiciones de salida de las personas trabajadoras afectadas de forma confidencial, garantizando la empresa la superación económica de los mínimos legales establecidos para el despido objetivo en cada momento, e incluirá una oferta de voluntariedad.

Acordados los términos económicos de salida, se abrirá un plazo de 5 días adicionales –que podrá ser prorrogable de común acuerdo para extinciones de más de 3 contratos– para que se adscriban aquellas personas trabajadoras que opten por extinguir sus contratos de trabajo en las condiciones negociadas.

Los voluntarios y voluntarias podrán ser personas trabajadoras asociadas a puestos de trabajo cuya amortización se prevea, o pertenecientes a otros puestos. En este último caso, durante el período de 5 días naturales las partes deberán analizar la viabilidad de intercambiar uno de estos voluntarios y voluntarias por personas trabajadoras que, estando adscritos al perímetro afectado puedan ser, mediante formación, adaptadas al puesto del voluntario solicitante de la extinción. En caso de no aceptar dicha intercambiabilidad, la empresa informará de las razones.

En cualquier caso, la empresa se compromete a aceptar el 50% de las voluntariedades siempre que se trate de candidatos y candidatas que ocupen puestos asociados al perímetro objeto de reestructuración.

Estos dos últimos párrafos serán de aplicación también en caso de despido colectivo previsto en el artículo 51 ET.

Independientemente de que se alcance acuerdo en la fase de negociación, se constituirá una comisión de seguimiento, tras la finalización del período de consultas, a efectos informativos, en la que la dirección de la compañía dará cuenta del calendario de salidas, voluntariedades y rechazos, listado de afectados y afectadas definitivo, así como condiciones económicas ofertadas. Esta comisión se reunirá semanalmente hasta que se produzca la totalidad de las salidas.

La dirección de la empresa ofrecerá un plan de recolocación externo para aquellas personas trabajadoras afectadas que deseen adscribirse al mismo.

CAPÍTULO XII

Medidas sociales de conciliación

Artículo 48. *Trabajo en remoto.*

La empresa, en línea con el espíritu innovador de Telefónica, apuesta por las nuevas formas de trabajo basadas en la flexibilidad y confianza mutua, facilitando la conciliación, y que permitan generar un mayor compromiso, productividad y motivación entre las personas trabajadoras.

En este sentido, la empresa adquiere un compromiso de fomento del trabajo en remoto mediante los criterios establecidos en la normativa interna de la empresa vigente en cada momento, así como en el anexo de trabajo en remoto firmado por cada persona trabajadora, dando la posibilidad a las personas empleadas de realizar parte de su jornada semanal desde hasta dos domicilios con las limitaciones establecidas en el anexo. Para ello se realizarán jornadas de información a los managers con intención de dar a conocer esta decisión y ayudar a la implantación de este sistema de trabajo.

Se incluye en el anexo 4 del convenio el Acuerdo Marco que rige el trabajo en remoto en TIS.

Artículo 49. *Derecho a la desconexión digital.*

La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

TIS se compromete a impulsar las medidas incluidas en el anexo 3 del convenio para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Artículo 50. *Registro de jornada.*

El 12 de marzo de 2019 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (de aquí en adelante, RD Ley 8/2019).

Según su propia Exposición de Motivos, el RD Ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

Así, el artículo 10, apartado dos, del RD Ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Con base en lo anterior, las partes acuerdan someterse a la política vigente en Telefónica según las instrucciones sobre registro diario acordadas y firmadas el 17 de julio de 2019.

CAPÍTULO XIII**Nuevas tecnologías****Artículo 51. *Uso de las nuevas tecnologías.***

Todas las personas trabajadoras de la Empresa deben tener acceso a las nuevas tecnologías, proporcionando las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado.

Dado que, puede producir efectos no deseados por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad de la misma.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y por otro, establecer las reglas a las que la persona trabajadora y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente:

a) Dotación individual y/o colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa facilitará el acceso a internet a todas las personas trabajadoras que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos, a excepción de aquellas que desempeñen su trabajo a través de la modalidad de trabajo a distancia, en cuyo caso se estará a la política vigente en cada momento. A su vez, dichas personas trabajadoras dispondrán de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que, durante la vigencia del presente convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios que permitan el acceso a internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

b) Utilización del correo electrónico e internet por las personas trabajadoras.

Las personas empleadas podrán utilizar el correo electrónico, con libertad y en el sentido más amplio posible para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda del habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

Con carácter general, los empleados de TIS, no podrán utilizar el correo electrónico ni internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán las personas trabajadoras utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna del desempeño profesional que interfiera las comunicaciones del resto de las personas empleadas o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa.

Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad etc., y aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador de la persona empleada o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de las personas trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si la persona empleada lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de esta.

c) Utilización del correo electrónico por la representación de las personas trabajadoras.

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en el mismo publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y cualquier otra información de carácter sindical, así como otros eventos singulares) por medio del servicio del correo electrónico y todas las personas trabajadoras reciban esta comunicación.

En cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrá en cuenta las mismas normas para todas las personas empleadas en general.

Cuando una persona trabajadora cause baja en la compañía se procederá por parte de la empresa a dar de baja la cuenta de correo electrónico corporativo, pudiendo solicitar la representación de las personas trabajadoras la justificación de dicha baja.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en este articulado, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación de las personas trabajadoras en el caso de las graves con suspensión de empleo y sueldo de seis o más días así como de las muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa o delegados y delegadas de personal que se encuentren en activo.

Artículo 53. *Faltas leves.*

a) Atendiendo a los sistemas de flexibilidad horaria que tenga cada colectivo, las de puntualidad, cuando no excedan de una hora ni de tres veces al mes.

b) El incumplimiento de las normas establecidas para el control horario.

c) La falta de respeto o consideración a otros empleados, cuando no implique grave ofensa a los mismos.

d) La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, cuando no produzca graves perjuicios a la misma o a los usuarios del servicio.

e) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.

f) No realizar la formación obligatoria impartida por la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Código Ético o cualquier materia que pueda ser considerada obligatoria por el Área de People en el futuro siempre que esta advierta de la obligatoriedad.

Artículo 54. *Faltas graves.*

- a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal de la propia persona trabajadora o de otras personas.
- b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- c) La falta de puntualidad por tiempo superior a una hora y la cometida más de tres veces en un solo mes.
- d) Las agresiones a otras personas empleadas 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.
- e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.
- f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos.
- g) La falta de corrección, consideración o respeto en el trato a usuarios y clientes del servicio que no causen grave perjuicio.
- h) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa, cuando el valor de tales daños no exceda de 150 euros.
- i) La negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes u otros daños extraordinarios y urgentes.
- j) No usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitadas para prevención de accidentes.
- k) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.
- l) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del jefe inmediato.
- m) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.
- n) El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de alguna persona trabajadora, aun cuando esta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

- a) La violación del secreto de las comunicaciones y del secreto profesional.
- b) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.
- d) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.
- e) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otras personas empleadas o a sus familiares durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.
- f) La negligencia grave en la realización de las tareas encomendadas que cause daños en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa por un importe superior a 150 euros y sea cual fuere el valor de dichos daños cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.
- g) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- h) El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de las personas trabajadoras a sus órdenes.
- i) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal de la propia persona empleada o de otras personas.
- j) El incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora de las medidas establecidas en el modelo de organización y gestión para la prevención penal de Telefónica, tal como se establece en el Código Penal, norma con rango de Ley Orgánica,

que regula la responsabilidad penal de la persona jurídica respecto de los delitos cometidos por las personas físicas que están sometidas a su autoridad.

k) El uso abusivo de las herramientas informáticas propiedad de la Compañía o la realización de conductas prohibidas en los términos señalados en la regulación del uso de las nuevas tecnologías establecido en este convenio.

l) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos como causas justificativas del despido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. *Recurso de Súplica.*

Contra la imposición de sanciones graves con suspensión de empleo y sueldo de seis o más días, así como contra las sanciones muy graves, salvo la calificada como despido, podrá la persona trabajadora interesada interponer recurso de súplica ante el Área de People, mediante escrito razonado que habrá de presentar, por conducto reglamentario, ante dicha Área, en el plazo de cinco días naturales contados desde la fecha en que le hubiera sido notificada la sanción.

Transcurridos tres meses desde la presentación de dicho recurso sin que se notifique a la persona trabajadora interesada la resolución correspondiente, se entenderá tácitamente desestimada.

Sin perjuicio de lo anterior, la sanción será ejecutable desde su comunicación.

Artículo 57. *Faltas reiteradas.*

Cuando una persona empleada haya sido sancionada dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera, de grave a muy grave.

Artículo 58. *Sanciones aplicables.*

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 20 días.
- Despido.

Artículo 59. *Expediente disciplinario.*

Se anotarán en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones que le hayan sido impuestas. Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cuatro años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los dos años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

Se notificará la sanción a la sección sindical a la que, en su caso, la persona trabajadora afectada esté adscrita, siempre que esta lo haga constar o siempre que le conste a la empresa.

CAPÍTULO XV

Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Artículo 60. *Derechos de la Representación legal de las Personas Trabajadoras.*

La Representación legal de las personas trabajadoras dispondrá de tabloneros de anuncios para poner su información.

Previa autorización por parte de la Empresa, podrán convocar Asambleas de personas trabajadoras. Dispondrán del crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ceder el 50% de las horas entre sí los distintos representantes de las personas trabajadoras o delegados y delegadas de personal. Las horas invertidas en reuniones convocadas por la dirección de la empresa no serán incluidas dentro del crédito horario.

A nivel informativo, la Empresa facilitará a los Delegados y Delegadas de Personal y/o Comités de Empresa toda la información prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales establecidas en la misma, todos los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

ANEXO 1**Salarios base y retribución variable**

(Ref. Artículo 10. Estructura Salarial y artículo 11. Revisión Salarial)

Salarios base y retribución variable

		2024 – Euros	%	2025 – Euros	%	2026 – Euros	Retribución variable – En porcentaje
1I	Nivel de Ingreso.	34.699,83	3,2	35.810,23	2,0	36.526,43	
1B	Nivel Básico.	38.523,69	3,2	39.756,45	2,0	40.551,58	
1D	Nivel de Desarrollo.	39.670,83	3,2	40.940,29	2,0	41.759,10	4-11
1C	Nivel de Consolidación.	41.640,12	3,2	42.972,61	2,0	43.832,06	
2I	Nivel de Ingreso.	30.129,52	3,2	31.093,66	2,0	31.715,53	
2B	Nivel Básico.	33.445,53	3,2	34.515,79	2,0	35.206,10	
2D	Nivel de Desarrollo.	34.440,34	3,2	35.542,43	2,0	36.253,28	3,5-10
2C	Nivel de Consolidación.	36.148,10	3,2	37.304,84	2,0	38.050,94	
3I	Nivel de Ingreso.	24.311,55	3,2	25.089,52	2,0	25.591,31	
3B	Nivel Básico.	26.980,37	3,2	27.843,75	2,0	28.400,62	
3D	Nivel de Desarrollo.	27.781,01	3,2	28.670,00	2,0	29.243,40	3-9,5
3C	Nivel de Consolidación.	29.155,42	3,2	30.088,40	2,0	30.690,16	
4I	Nivel de Ingreso.	19.629,40	3,2	20.257,54	2,0	20.662,69	
4B	Nivel Básico.	21.778,00	3,2	22.474,90	2,0	22.924,39	
4D	Nivel de Desarrollo.	22.422,57	3,2	23.140,09	2,0	23.602,89	2,5-9,5
4C	Nivel de Consolidación.	23.529,09	3,2	24.282,03	2,0	24.767,67	

Incluye subida 1,2% y el 2% pactado para este año.

ANEXO 2

Horas extraordinarias

		(Año 2024)				(Año 2025)				(Año 2026)			
		Normal (1691) — Euros	Extra (75 %) — Euros	Nocturna (100 %) — Euros	Festiva (125 %) — Euros	Normal (1691) — Euros	Extra (75 %) — Euros	Nocturna (100 %) — Euros	Festiva (125 %) — Euros	Normal (1691) — Euros	Extra (75 %) — Euros	Nocturna (100 %) — Euros	Festiva (125 %) — Euros
1I	Nivel de Ingreso.	20,52	35,91	41,04	46,17	21,18	37,07	42,36	47,66	21,60	37,80	43,20	48,60
1B	Nivel Básico.	22,78	39,87	45,56	51,26	23,51	41,14	47,02	52,90	23,98	41,97	47,96	53,96
1D	Nivel de Desarrollo.	23,46	41,06	46,92	52,79	24,21	42,37	48,42	54,47	24,69	43,21	49,38	55,55
1C	Nivel de Consolidación.	24,62	43,09	49,24	55,40	25,41	44,47	50,82	57,17	25,92	45,36	51,84	58,32
2I	Nivel de Ingreso.	17,82	31,19	35,64	40,10	18,39	32,18	36,78	41,38	18,76	32,83	37,52	42,21
2B	Nivel Básico.	19,78	34,62	39,56	44,51	20,41	35,72	40,82	45,92	20,82	36,44	41,64	46,85
2D	Nivel de Desarrollo.	20,37	35,65	40,74	45,83	21,02	36,79	42,04	47,30	21,44	37,52	42,88	48,24
2C	Nivel de Consolidación.	21,38	37,42	42,76	48,11	22,06	38,61	44,12	49,64	22,50	39,38	45,00	50,63
3I	Nivel de Ingreso.	14,38	25,17	28,76	32,36	14,84	25,97	29,68	33,39	15,13	26,48	30,26	34,04
3B	Nivel Básico.	15,96	27,93	31,92	35,91	16,47	28,82	32,94	37,06	16,80	29,40	33,60	37,80
3D	Nivel de Desarrollo.	16,43	28,75	32,86	36,97	16,95	29,66	33,90	38,14	17,29	30,26	34,58	38,90
3C	Nivel de Consolidación.	17,24	30,17	34,48	38,79	17,79	31,13	35,58	40,03	18,15	31,76	36,30	40,84
4I	Nivel de Ingreso.	11,61	20,32	23,22	26,12	11,98	20,97	23,96	26,96	12,22	21,39	24,44	27,50
4B	Nivel Básico.	12,88	22,54	25,76	28,98	13,29	23,26	26,58	29,90	13,56	23,73	27,12	30,51
4D	Nivel de Desarrollo.	13,26	23,21	26,52	29,84	13,68	23,94	27,36	30,78	13,96	24,43	27,92	31,41
4C	Nivel de Consolidación.	13,91	24,34	27,82	31,30	14,36	25,13	28,72	32,31	14,65	25,64	29,30	32,96

ANEXO 3

Acuerdo de medidas para la desconexión digital

Primera.

Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (en adelante, «TIS») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de TIS tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida quinta de este documento.

Segunda.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta.

TIS garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, cuando TIS requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral vigente en cada momento.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona

trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TIS, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad vigentes en cada momento.

Sexta.

TIS garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima.

TIS implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava.

TIS no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena.

TIS reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima.

Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo pertenecientes a TIS en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

ANEXO 4

Trabajo a distancia

1. Trabajo a distancia o teletrabajo.

El presente acuerdo entre las Partes se refiere al régimen de trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, es decir, a la forma de organización del trabajo o de

realización de la actividad laboral que se realiza mediante el uso preferente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante los períodos establecidos, con carácter regular.

1.1 Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras que, prestando sus servicios en una actividad susceptible de prestarse en la modalidad de teletrabajo, soliciten la realización de su actividad en esta modalidad, siempre que dispongan de conocimientos suficientes de la actividad del puesto y de los procedimientos de trabajo de forma no presencial, así como conocimientos informáticos y técnicos, con autonomía y con capacidad de planificación en el trabajo, accesibilidad y disponibilidad. Estos requisitos deberán mantenerse durante el periodo en que se preste la actividad en la modalidad de teletrabajo.

1.2 Ámbito objetivo.

El presente acuerdo fija las condiciones de un modelo de teletrabajo con carácter universal, voluntario y reversible, que evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general, todas las actividades son teletrabajables, exceptuándose aquéllas que, por la naturaleza de sus funciones, requieren realizarse de manera presencial.

1.3 Duración del contrato de trabajo a distancia.

El contrato de trabajo a distancia tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual, podrá prorrogarse una vez se realice la valoración en la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad en el periodo de vigencia del contrato y el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con preaviso de un mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.8 de este acuerdo sobre situaciones de reversibilidad.

Las Partes acuerdan que la posible reiteración de las prórrogas del contrato de trabajo a distancia no será considerada como condición más beneficiosa.

1.4 Distribución de trabajo presencial y trabajo a distancia.

Las Partes acuerdan establecer un sistema híbrido o mixto de prestación de servicios en el centro de trabajo y en el domicilio particular de la persona trabajadora. El porcentaje de jornada en el que la persona trabajadora podrá teletrabajar será de un máximo de un 60 % (equivalente a 3 días semanales); este porcentaje quedará reflejado en el contrato individual. No obstante, lo anterior, siendo interés de la empresa instaurar un sistema de trabajo a distancia que conjugue los beneficios propios de tal modalidad con la flexibilidad que se infiere de las políticas de TIS, se podrá acceder a un incremento sobre dicho porcentaje, según lo establecido en convenio colectivo.

La concreción de los días de teletrabajo será consensuada entre el manager y la persona trabajadora, siempre que encaje dentro del rango porcentual acordado. Esta concreción se podrá realizar verbalmente o por correo electrónico, si así lo solicita la persona trabajadora. En el caso de que no hubiese acuerdo, el manager y Personas tendrán derecho a decidir, para asegurar la viabilidad del negocio.

Será responsabilidad de la persona trabajadora cumplir con los porcentajes acordados en los términos señalados.

1.5 Jornada y Horario.

La jornada y el horario de las personas trabajadoras serán los establecidos en los marcos laborales, así como el centro de trabajo de referencia al que permanece adscrita la persona trabajadora.

Las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo estipulado en el documento «Instrucciones sobre registro diario de jornada en TIS».

1.6 Disponibilidad en teletrabajo.

La persona trabajadora deberá estar disponible en todo momento durante la prestación de sus servicios en régimen de teletrabajo, para lo cual podrá ser localizada por teléfono y/o correo electrónico durante su jornada de trabajo, del mismo modo que si se hallase prestando servicios en su centro de trabajo.

Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, la persona trabajadora deberá acudir presencialmente al centro de trabajo siempre que sea requerida por sus superiores jerárquicos, con el fin de coordinar adecuadamente la actividad laboral a desarrollar por la persona trabajadora, aunque fuera en una jornada inicialmente prevista para el teletrabajo.

Estas reuniones presenciales deberán ser comunicadas a la persona trabajadora con una antelación mínima de 24 horas.

Los tiempos de traslado desde el domicilio a la empresa y viceversa no contabilizarán a efectos de cómputo de jornada, ni se generará compensación de gastos por la asistencia presencial requerida, entendiéndose que esta disponibilidad es parte consustancial de la flexibilidad y confianza que inspiran este acuerdo.

1.7 Lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.

La persona teletrabajadora realizará el trabajo presencial en el centro de trabajo en el que estuviera previamente adscrito. En este sentido, no se devengarán ni dietas, ni gastos de ninguna clase que pudiera realizar la persona teletrabajadora en los desplazamientos que se generen desde el/los domicilios notificados a la empresa como lugar de teletrabajo y el centro de adscripción.

El trabajo a distancia se realizará en el domicilio elegido por la persona trabajadora y quedará fijado en el contrato de trabajo a distancia.

Asimismo, el teletrabajo se podrá desarrollar en un segundo domicilio o residencia que también quedará indicado en el contrato de trabajo a distancia, identificado como secundario, resultando aplicable en ambos casos lo siguiente:

– El domicilio elegido para el teletrabajo, tanto el principal como el secundario, no podrá situarse en el extranjero y deberá permitir la asistencia al centro de trabajo establecido en un plazo no superior a las 24 horas.

– La persona trabajadora se compromete a comunicar a la empresa, en el plazo máximo de 3 días, cualquier cambio de dirección de su domicilio particular o del domicilio secundario, así como cualquier cambio de las condiciones de trabajo en ambos domicilios donde desarrolla su trabajo en régimen de teletrabajo.

– Si, puntualmente, se teletrabajara desde una ubicación diferente a las recogidas en el contrato de trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia a la empresa previamente, especificando el lugar y el tiempo. Dicha comunicación, que deberá realizarse al superior y al equipo de Personas, incluirá la declaración responsable de que la ubicación temporal reúne y cumple con los requisitos establecidos en la estipulación cuarta del presente acuerdo.

– La empresa no se responsabilizará de la prestación de servicios por parte de la persona trabajadora desde un lugar diferente a los domicilios (principal y secundario) comunicados e indicados en el contrato de trabajo a distancia.

– Será responsabilidad de la persona trabajadora que el lugar de trabajo cumpla con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto en condiciones óptimas desde el citado lugar, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en la estipulación cuarta del presente acuerdo, relativa a Prevención de Riesgos Laborales.

– La persona trabajadora será la única responsable del mantenimiento del lugar de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

1.8 Situaciones de reversibilidad.

Este principio de reversibilidad garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial. Las Partes acuerdan que la reversibilidad podrá producirse voluntariamente a instancia de la empresa, notificando por escrito a la persona trabajadora los motivos de la finalización del teletrabajo, o de la persona trabajadora, en cualquier momento y sin necesidad de cumplir con el año de vigencia inicial o de cada una de sus prórrogas, sin otra obligación que la de comunicarlo fehacientemente a la otra parte con una antelación mínima de 30 días naturales.

1.9 Seguimiento de la actividad desarrollada en teletrabajo.

La empresa establecerá cuáles serán los objetivos que deben ser alcanzados por la persona trabajadora, así como los estándares de calidad y resultados exigidos para un óptimo desarrollo de la prestación de sus servicios y los plazos y resultados esperados, todo ello de acuerdo con el modelo de cumplimiento de objetivos vigente en cada momento en la empresa.

La empresa podrá hacer seguimientos y controles periódicos del efectivo desarrollo de las funciones inherentes a la prestación de servicios por parte de las personas teletrabajadoras, de acuerdo con el plan de trabajo y los objetivos establecidos en cada momento por la empresa.

1.10 Dotación de medios.

En cumplimiento del artículo 11 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (de aquí en adelante, «Ley de Trabajo a Distancia»), la Empresa dotará a las personas trabajadoras de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad en esta modalidad, siempre que aquéllos no se hubieran puesto a disposición de las personas trabajadoras con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

Las Partes pactan que los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad en esta modalidad son los que a continuación se indican:

- Ordenador u ordenador portátil.
- Teléfono móvil y tarifa de datos que permita conectividad para teletrabajar.

La custodia de estos medios, equipos y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la Empresa.

La empresa no será responsable de los posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de su posible uso indebido o negligente.

1.11 Compensación de gastos.

La Empresa abonará la cantidad de 110 euros brutos anuales (10 euros brutos mensuales) que se devengarán durante once meses al año (parte proporcional en

jornada reducida o contrato a tiempo parcial) y que cubrirá los gastos correspondientes al máximo de jornada establecida en este acuerdo.

Las Partes están de acuerdo en que esta cantidad compensa la totalidad de los gastos que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora derivados de la modalidad de teletrabajo e igualmente cubre la obtención de medios no incluidos en el apartado 2.10 anterior.

Teniendo en cuenta que la empresa facilita los medios más arriba indicados, las Partes consideran que dicha cantidad es suficiente para compensar, tanto (i) la necesidad de la persona trabajadora de adquirir o renovar cualquier mobiliario o elemento necesario para el desarrollo del teletrabajo, como (ii) la necesidad de contribuir con los gastos derivados del consumo proporcional de suministros necesarios para realizar la actividad.

En último lugar, esta cantidad se abona como compensación de gastos con independencia de la jornada de teletrabajo que sea concretada en cada momento y con ello se asumen los gastos y costes fijos que, con independencia del tiempo de teletrabajo, se puedan generar, tales como la silla ergonómica, tarifas planas de cualquier tipo de suministro o gastos generados por las convocatorias presenciales que en jornada de teletrabajo puedan ser requeridas.

2. Derechos de las personas trabajadoras a distancia.

Durante el periodo de vigencia del contrato de trabajo a distancia, la persona trabajadora mantendrá el mismo nivel salarial que venía disfrutando con anterioridad.

Salvo en lo previsto en el contrato de trabajo a distancia, la realización del teletrabajo no supondrá variación en las condiciones laborales y retributivas de la persona trabajadora, ni discriminación respecto al resto de personas trabajadoras, así como tampoco supondrá ningún menoscabo en el derecho a la formación, que se mantendrá en términos equivalentes a los del resto de las personas trabajadoras.

De igual modo, no supondrá modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente para las personas trabajadoras.

Asimismo, las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional.

3. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley de Trabajo a Distancia, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de los riesgos del trabajo a distancia deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios.

Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora y según las instrucciones del Servicio de Prevención.

Para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite, previamente, que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto en condiciones óptimas.

La persona teletrabajadora vendrá obligada a mantener en el lugar de trabajo las siguientes condiciones:

1. El lugar de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cms. y deben ser estables, sin vibraciones, ni parpadeos.
4. La pantalla debe estar a una altura que pueda ser visualizada por la persona trabajadora dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60º bajo la horizontal.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portadocumentos al lado de la pantalla y a su misma altura, para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superiores, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o, en su defecto, con ajuste lumbar.
8. El puesto de trabajo debe instalarse de tal forma que las fuentes de luz, tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo, ni reflejos en la pantalla.
9. A fin de eliminar el riesgo eléctrico, se tomarán una serie de precauciones elementales, tales como: (i) no sobrecargar las tomas de corriente, (ii) no depositar líquidos en las proximidades de los equipos, en general, y de los teclados, en particular y (iii) no abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas, ya que las tensiones generadas en el interior de éstas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

La empresa proveerá la vigilancia de la salud a intervalos periódicos cumpliendo, en su caso, con lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Ley de Trabajo a Distancia.

La persona teletrabajadora será el sujeto obligado al mantenimiento de las condiciones antes descritas. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones deberá ser comunicado a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

4. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley de Trabajo a Distancia, las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empresa.

5. Derecho a la desconexión digital.

La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, en los términos establecidos en la «Política Interna reguladora del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Telefónica», de fecha 17 de julio de 2019.

6. Seguridad de la información.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información establecidas por la Empresa, así como con las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en relación con los equipos o útiles informáticos.

7. Procedimiento.

El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

Una vez suscrito dicho contrato, la modificación de las condiciones pactadas en el mismo, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El procedimiento para la tramitación del contrato de trabajo a distancia se iniciará a instancia de la persona trabajadora, a través de los sistemas informáticos que determine las empresas y que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual.

8. Vigencia y efectividad del acuerdo.

El presente acuerdo entrará en vigor desde su ratificación por las partes firmantes. En el caso de que surgieran dudas sobre la aplicación y seguimiento del presente acuerdo, éstas serán resueltas en el seno de las reuniones entre Empresa y Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

9. Vinculación a la totalidad del acuerdo.

Las estipulaciones y condiciones contenidas en el presente Acuerdo de Teletrabajo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica, serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las Partes se comprometen a negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia.

ANEXO 5

Plan de medidas colectivo LGTBI

1. Declaración de principios.

El objetivo del presente acuerdo es dar cumplimiento a la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acuerdo se sujeta a los contenidos regulados en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Regulando también el procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, a través del vigente protocolo de acoso laboral de la empresa.

La empresa y la representación de sus personas trabajadoras comparten el objetivo de la ley, a los efectos de la necesidad de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el ámbito de la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La empresa y la representación de sus personas trabajadoras asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirman su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras, que serán consideradas como falta muy grave.

Con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, se plasma el contundente rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación.

2. Marco legal.

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

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

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

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Definiciones específicas.

A continuación, se definen algunos términos clave para la correcta interpretación y aplicación del presente protocolo. Es fundamental partir de las siguientes definiciones:

Conflicto: Se trata de una situación de desacuerdo entre dos personas. El conflicto es relativamente frecuente entre las relaciones personales, y si bien debe gestionarse para que en todo momento el entorno laboral se mantenga sano y seguro, no implica un incumplimiento de la normativa o un delito de conformidad con la NTP 854. En este sentido, deben subrayarse como conflictos no constitutivos de acoso las discrepancias puntuales subidas de tono, la distancia emocional entre compañeros que no implique aislamiento, la presión legítima para cumplir las funciones de un contrato de trabajo, las amonestaciones ante incumplimientos, la incorrecta organización del trabajo o el ejercicio regular del poder de dirección. Los conflictos deben tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, pero no son el objeto del protocolo.

Acoso: Puede definirse como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo y que cause daño directo o indirecto a la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Discriminación: Se considera discriminación a toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, salvo que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (artículo 4 Ley 15/2022).

Acoso descendente: aquel donde la persona acosadora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso ascendente: aquel donde la persona acosadora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.

Acoso horizontal: aquel en el que tanto la persona acosadora como la víctima no tienen relación jerárquica, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que les sitúe en planos de poder diferentes.

Acoso discriminatorio: Conducta indeseada relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga como objetivo o resultado violar su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo/género: Cualquier comportamiento realizado por razón del sexo/género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso LGTBIfóbico: Cualquier tipo de conducta discriminatoria que pueda poner en riesgo el libre desarrollo de la persona, su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral. Incluye chistes, burlas, insultos, amenazas, agresiones físicas, difusión de información privada, exclusión social, entre otras, motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bisexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros. Esta atracción no necesariamente se presenta al mismo tiempo, de la misma manera, al mismo nivel ni con la misma intensidad.

Ciberacoso: Acoso que se produce a través de medios electrónicos, como internet y las redes sociales.

Clasificación profesional: Sistema que se utiliza para organizar los diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa. Debe garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad.

Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar (Comisión instructora): Órgano paritario, compuesto por representantes de la empresa y de la RLPT, responsable de gestionar las denuncias de acoso LGTBI+, investigar los casos, proponer medidas cautelares y elaborar un informe con recomendaciones, entre otras cuestiones.

Contratación pública responsable: Cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de licitación, contratación, subcontratación, etc., con entidades externas. Se valora positivamente que dichas entidades cuenten con protocolos propios contra la discriminación LGTBI+.

Discriminación directa: Situación en la que se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación comparable por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Cuando, además de la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, una persona sufre discriminación por otros motivos como origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, etc.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación: Cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra persona que sufre discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato desfavorable.

Discriminación por error: Cuando una persona es tratada de manera desfavorable por creerse erróneamente que pertenece al colectivo LGTBI+.

Diversidad familiar: Reconocimiento de las diferentes formas de familia, incluyendo las familias homoparentales, compuestas por personas LGTBI+ con hijos o hijas.

Entorno laboral inclusivo: Espacio de trabajo donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sienten respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades.

Expresión de género: Manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su nombre, forma de vestir, comportamiento, etc.

Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTB +I, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Heterosexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferente sexo.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homosexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas del mismo sexo.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y se autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

LGTBI+: Acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y Más.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas cautelares: Acciones que se pueden tomar durante la investigación de una denuncia de acoso para proteger a la víctima, como la separación física del presunto acosador, la reordenación del tiempo de trabajo o el cambio de oficina.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Medidas planificadas: Conjunto de medidas y recursos que las empresas deben implementar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Incluyen medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, sensibilización, lenguaje inclusivo y protocolo de actuación frente al acoso.

Orden de discriminar: Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Orientación sexoafectiva: Atracción sexual, emocional y/o romántica que una persona siente hacia otra u otras personas.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo registral asignado al nacer.

Persona cis: Persona cuya identidad se corresponde con el sexo registral asignado al nacer.

Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo: Documento que establece medidas para facilitar la integración laboral de las personas trans, garantizando el respeto a su identidad de género y previniendo la discriminación.

Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI+: Documento que establece el procedimiento a seguir en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar en el ámbito laboral.

Queer: Término reivindicado por algunas personas para representar una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. Puede entenderse como una forma de desafiar las normas de género y sexualidad tradicionales.

Represalias: Acciones que se toman contra una persona por haber presentado una denuncia de acoso o discriminación. Las empresas deben garantizar que no habrá represalias contra las víctimas.

Sexo biológico: Sexo asignado al nacer, según factores médicos como las hormonas, cromosomas y genitales. Existen tres sexos biológicos reconocidos: femenino, masculino e intersexual.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Victimización secundaria: Maltrato adicional ejercido contra personas LGTBI+ que se encuentran en alguna situación de discriminación, acoso o represalia como consecuencia de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

Bromas o ridiculización de una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Desigualdad en el trato a una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Rechazo a referirse a una persona trans por su nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.

Comentarios despectivos sobre personas trans por razón de su identidad de género.

Bromas sobre personas trans, estén o no presentes en la conversación.

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

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

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

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (discriminación en la promoción, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, exclusión, aislamiento, etc.).

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

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

5. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

En una posición coherente con los principios asumidos por las partes en el presente acuerdo, se ha diseñado un conjunto de medidas para contribuir a alcanzar la igualdad real y efectiva y como garantía de los derechos de las personas LGTBI. Se acuerda el contenido, los indicadores, el órgano responsable y el calendario y fechas de ejecución para cada una de las medidas relacionadas a continuación.

Dichas medidas se agrupan conforme al contenido mínimo señalado en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y los objetivos específicos que dicha norma indica.

5.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo específico: Recoger en el articulado del convenio colectivo cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI,

con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
<p>Modificar el artículo 36 del vigente convenio de empresa, que quedará con el siguiente texto:</p> <p>«Artículo 36. Compromiso con la igualdad de derechos.</p> <p>Ambas partes ratifican su firme compromiso con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A tal efecto, se negociarán en cada momento las medidas que permitan hacer efectivo dicho compromiso, tanto en el marco del como en el acuerdo de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.»</p>	Acuerdo de cambio del texto.	Comisión Negociadora CC.	Revisión con el CC.	Inmediata.

5.2 Acceso al empleo.

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
1. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, sin considerar aspectos de contenido personal (criterios de transparencia en la selección, convocatoria, publicidad y valoración). Se evitarán, en dichas pruebas, preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad.	Información de los modelos de cuestionarios de selección. Información sobre la transmisión de esta medida a las personas que forman parte de los procesos de selección.	Departamento RRHH.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
2. Utilización de un lenguaje no discriminatorio en las publicaciones de posiciones vacantes y en la propuesta de contratación.	Informar de los modelos de publicaciones.	Departamento RRHH.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
3. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la Empresa sobre igualdad de oportunidades y apoyo a la diversidad.	Información sobre las ofertas.	Departamento RRHH.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.

5.3 Clasificación y promoción profesional.

Objetivo específico: Asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos recogidos en el convenio no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
1. Revisión conjunta de la redacción del convenio al objeto de asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos recogidos en el convenio no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. En particular la actividad del Tribunal calificador.	Revisión capítulo II CC.	Comisión negociadora CC.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Inmediata.
2. Revisar desde la perspectiva de la diversidad, el procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Información sobre los procedimientos revisados a la Comisión Negociadora.	Departamento RRHH.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
3. La Empresa publicitará su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad a través de los medios utilizados habitualmente para las comunicaciones corporativas.	Información de las campañas divulgativas.	Departamento RRHH y Departamento Sistemas.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.

5.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo específico: Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son los recogidos en el real decreto.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
4. Revisar el Plan de formación y los contenidos de los materiales formativos para evitar connotaciones que atenten contra la diversidad.	Revisión del documento.	Departamento RRHH.	Comisión de Formación.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
5. Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.	Número de formaciones realizadas y modalidad.	Departamento RRHH.	Comisión de Formación.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
6. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente acuerdo, así como su alcance y contenido i) conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género y ii) difusión del protocolo de acoso LGTBI.	Número de formaciones realizadas.	Departamento RRHH.	Comisión de Formación.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
7. Adecuar a la diversidad las comunicaciones emitidas por la empresa, así como la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.).	Comunicaciones realizadas y adaptación de identificaciones internas.	Departamento RRHH.	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.

5.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo específico: Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
1. Análisis durante la vigencia del convenio de la aplicación del protocolo de acoso y posibles medidas de adaptación, si fuera necesario, al colectivo LGTBI.	Revisión del documento.	Departamento RRHH/Comité Técnico.	Revisión con el CC.	Próximo convenio.

5.6 Permisos y beneficios sociales.

Objetivo específico: Atender en el texto del convenio colectivo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, garantizando a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
1. Modificar el artículo 31 del vigente convenio de empresa, añadiendo al final de su texto el siguiente párrafo: <i>«El ejercicio de los permisos contenidos en el presente convenio atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los mismos.»</i>	Acuerdo de cambio del texto.	Comisión Negociadora CC.	Revisión con el CC	Inmediata

5.7 Régimen disciplinario.

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	F. Ejecución
<p>2. Modificar el artículo 53 apartado 15 del vigente convenio de empresa, que quedará con el siguiente texto:</p> <p>«15) La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirma su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas LGTBI, cualquiera que sea su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, que serán consideradas como falta muy grave.»</p>	Acuerdo de cambio del texto.	Comisión Negociadora CC.	Revisión con el CC.	Inmediata.

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

Se acuerda que las disposiciones del protocolo de acoso laboral, también serán de aplicación en la defensa de las personas LGTBI frente a los casos de acoso, violencia y discriminación basados en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona trabajadora.

7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento constituye el proceso mediante el cual se verifica y se asegura la implementación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Este proceso implica la recopilación y análisis de datos para evaluar la adecuada aplicación e implementación de las medidas establecidas para alcanzar los objetivos propuestos. Además, dado que se trata de un proceso abierto, se brinda la oportunidad de realizar correcciones que contribuyan a su mejora.

La fase de seguimiento abarcará todo el periodo de su vigencia, comenzando desde su entrada en vigor y con una periodicidad de 12 meses desde la entrada en vigor del mismo.

Las partes firmantes acuerdan en este acto constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de medidas LGTBI que será paritaria y estará compuesta por un máximo de 4 miembros. Es decir, estará compuesta por Representantes de la Empresa y Representantes de la parte social firmantes del mismo, en número de hasta 2 representantes de la Empresa y hasta 2 de la parte social.

No obstante, cada una de las partes signatarias tendrán derecho a acudir a las reuniones con asesores, con voz pero sin voto. Se designa como miembros de la Comisión de Seguimiento a las personas que seguidamente se indican:

– En representación de la Empresa:

- Lidia Toscano Almeida.
- Aída Torres Silva.

– En representación de la parte social:

- Juan Antonio Núñez Muñoz (CCOO).
- Javier de la Vega Lopez (UGT).

Al ser la Comisión de carácter paritario, el 50 % de los votos corresponde a la parte Social y el otro 50 % a la Empresa, aun no existiendo el mismo número de personas en cada una de las partes.

La comisión de seguimiento se constituye en este acto será responsable de coordinar y supervisar el adecuado desarrollo de las acciones, velar por la ejecución, asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas en el documento, evaluar el impacto de las medidas implementadas, identificar las problemáticas que puedan surgir durante su vigencia y proponer soluciones y mejoras que atiendan a las necesidades detectadas.

8. Entrada en vigor.

El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de firma del mismo, y su vigencia se sujetará a la del convenio colectivo del que forma parte.–Lidia Toscano Almeida (RE).–Felix Talavera Pérez (RE).–Damián Salinas Bonillo (RE).–Javier de la Vega López (UGT).–José Eulogio Gómez Salvador (UGT).–Jordi Morán Muñoz (UGT).–Juan Antonio Núñez (CCOO).–Pablo Blanco Fernández (CCOO).–Aurelio Formoso Lamas (CCOO).