



Telefónica de España, S.A.U.

Telefónica Móviles España, S.A.U.

Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U.



ACUERDO PRÓRROGA

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS 2019/2022

HASTA 31-12-2023

Madrid, 28 de diciembre 2.021

ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL 11 CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS TELEFONICA DE ESPAÑA, SAU, TELEFONICA MOVILES ESPAÑA, SAU, y TELEFONICA SOLUCIONES DE INFORMATICA y COMUNICACIONES, SAU

En Madrid, a 28 de diciembre de 2021, se reúnen los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y los Representantes de las Empresas Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU, que se relacionan al final del texto, que son los miembros de la (omisión de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas constituida al amparo de lo previsto en el artículo 220 del vigente 11 Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el Título 111 del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud de lo previsto en el artículo 3 del 11 Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en su redacción dada por acuerdo de esta Comisión.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio Colectivo 2019-2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, y en este sentido se articula el siguiente:

ACUERDO DE PRÓRROGA DE CONVENIO COLECTIVO

Ambas partes, acuerdan formalizar la prórroga y modificación del 11 Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas 2019 ~ 2022, incluyendo sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2023 procediendo a la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, y anexos en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 3. Vigencia
- Artículo 12. Garantía de empleo
- Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa
- Artículo 14. Revisiones salariales
- Anexo VII. Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TOE, TME y TSOL
- Anexo XI. Programa Voluntario Suspensión Individual de la Relación Laboral y Bajas Incentivadas

Artículo 3. Vigencia

El contenido del artículo 3 del 11 Convenio Colectivo 2019 - 2022 se sustituye por el siguiente:

"Este acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

El Acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2024."

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 12. Garantía de empleo

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de empleo, que continúa siendo de aplicación durante el año 2023.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 12 quedando el redactado como se recoge a continuación:

"Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo comparten la premisa de que la negociación colectiva es el foro más idóneo para, bajo un entorno de diálogo social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia y cumplir con uno de los principios informadores del presente Convenio Colectivo cual es la creación de un empleo estable y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales del presente Convenio, la Dirección de las tres Empresas se comprometen a crear de forma progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo, en los términos que se recogen en el artículo 12 bis.

Asimismo, y con el fin de mantener esta dinámica de negociación y de utilización de mecanismos acordados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios.

En este sentido y para los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, las direcciones de las tres Empresas se comprometen a que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo, y para el referido período, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ninguna persona trabajadora de las mismas será adscrita con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de las Personas Trabajadoras"

Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de no movilidad forzosa, que continúa siendo de aplicación durante el año 2023.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 13 quedando el redactado como se recoge a continuación:

"Las tres Empresas se comprometen; propiciando la voluntariedad de las personas trabajadoras, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial sobre la Interprovincial. En este sentido para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso. "

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 14. Revisiones salariales

Para el año 2023 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año; en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2023. A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2023, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2024 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

De este modo, el artículo,14 queda redactado como sigue:

"Año 2019:

Para el año 2019 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Los sueldos y salarios base para las distintas Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las que figuran en la tabla que se adjunta en el anexo I.

Año 2020:

Para el año 2020 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2020.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020, formando parte de la masa salarial en el año 2020 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2021:

Para el año 2021 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2021.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2021, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2021 a efectos de cálculo para la revisión sotana' del año siguiente.

Año 2022:

Para el año 2022 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1 % que tendrá carácter consolidable.

Igualmente se abonará un Plus de Convenio por importe de 300€ no consolidables que se abonará en el mes de octubre de 2022 a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2022 y hayan permanecido en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes. realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

Sí a fecha 31 de diciembre de 2022, el IPC real acumulado del periodo 2019 a 2022 (ambos incluidos), fuera superiora los incrementos pactados de la masa salarial global para ese periodo, ambas partes se comprometen a revisar las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2023 para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

Año 2023:

Para el año 2023 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente poro el referido año, en el mes de octubre, se abonará uno cantidad de 300 euros o todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2023.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará lo parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2023, formando porte de la masa salarial en el ejercicio 2024 a efectos de cálculo para lo revisión salarial del año siguiente.

Si a fecha 31 de diciembre de 2023, el IPC real de 2023, fuera superior al incremento pactado de la masa salarial teórica global y aportaciones a tablas salariales para ese periodo, ambas partes se comprometen a revisar, sin que en ningún caso proceda el abono de atrasos por el hecho de que el IPC real para 2023 fuera superior al incremento pactado de la masa salarial teórica global para ese periodo, las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2024, y todo ello para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo.

Antigüedad: El valor de los bienios que se devenguen continuará siendo el 2,4% del sueldo base en el nivel del puesto profesional correspondiente.

Resto de conceptos económicos:

A partir de 1 de enero de 2019 los restantes conceptos económicos incluidos en el presente Convenio tendrán los valores que figuran en el anexo I. Dicho anexo comprende los conceptos económicos que se aplican a las tres Empresas.

Los restantes conceptos económicos que se aplican exclusivamente a alguna de ellas con carácter transitorio hasta su homogeneización tendrán los valores establecidos en el presente Convenio y son de aplicación en los términos indicados en las disposiciones que los contemplan.

Estos conceptos mantendrán los mismos valores que tienen en la actualidad y no experimentarán variación durante la vigencia del Convenio"

Anexo VII. Plan de Igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL. Se sustituye íntegramente el Anexo VII del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas Plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL. Se adjunta como Anexo VII al presente Acuerdo de prórroga.

Anexo XI. Programa Voluntario Suspensión Individual de la Relación Laboral y Bajas Incentivadas.

Vigencia de la prórroga del Convenio

La presente prórroga del II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas 2019 - 2022, así como la de sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, con las modificaciones contempladas en el presente acuerdo, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2023, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Registro y publicación

El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de las personas trabajadoras y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas. firman el presente texto de prórroga del II Convenio Colectivo de empresas vinculadas 2019 - 2022, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 28 de diciembre de 2021

ANEXO VII Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME Y TSOL

Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME Y TSOL

1. Principios generales: Compromiso empresarial y fomento de valores.

Compromiso de la Dirección y Representantes de los Trabajadores:

La Dirección de Telefónica España y la Representación de las Personas Trabajadoras, renuevan su compromiso de garantizar la Igualdad Real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, en línea con el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 22 de marzo 2007, el Real Decreto-ley 61/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los posteriores desarrollos legislativos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Declaración de intenciones:

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama que los españoles y españolas son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 22 de marzo de 2007, que incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Adicionalmente hay que destacar los continuos esfuerzos legislativos tales como el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres y en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley orgánica de Igualdad, así como los posteriores Reales Decretos 901/2020 Y 902/2020 de 13 de octubre cuyos objetivos son el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, y por otro lado, establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, respectivamente.

Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, consideran un valor la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas y en concreto abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer así como la erradicación de cualquier "barrera oculta" que pudiera existir y contravenga el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores vela por el cumplimiento de este derecho fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, encontrando manifestaciones de ello a lo largo de su articulado.

Contexto histórico y empresarial

En Telefónica España proclamamos como parte de nuestros valores y principios de Actuación la igualdad de oportunidades y la no Discriminación y realizamos una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar.

Existe una larga trayectoria histórica en la adopción de medidas de políticas de igualdad y conciliatorias que así lo demuestran a través de la negociación colectiva. Tanto es así, que muchas de ellas forman parte de nuestra historia con el orgullo de ser pioneros y abanderados cuando se incorporaron en nuestra realidad empresarial, constituyéndonos como referencia para el resto de las empresas en España y de la sociedad en su conjunto.

De este modo, tanto la política de la Compañía como los procesos de negociación colectiva, hemos sido conscientes de la profunda modificación de los valores de la sociedad, del cambio de roles en el ámbito familiar y, vinculado a ello, el acceso femenino al mercado laboral.

A tenor de lo dispuesto en el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que desarrollan lo establecido en el RDL 61/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, adecuamos el Plan de Igualdad a este nuevo contenido normativo sin perjuicio de futuras adaptaciones que puedan ser necesarias.

Con este nuevo Plan de Igualdad nos adaptamos a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020 para garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad y la asunción de otras obligaciones familiares de cuidados, consiguiendo así suscribirlo en el marco de un modelo global de política social.

2. Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación. Su contenido se adapta a los nuevos requerimientos legales y se ha elaborado por la (omisión Interempresas de Igualdad, ratificándose en el seno de la (omisión de Negociación Permanente en virtud de lo establecido en el Art. 220 II CEV.

Estos acuerdos tienen el mismo valor y pasan a formar parte del Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de éste.

Así, las partes firmantes son:

- La Dirección de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del " Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en concreto Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU.
- Las representaciones de las Organizaciones Sindicales que conforman la Comisión de Negociación Permanente según el arto 220 del Convenio de Empresas Vinculadas, en concreto, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El plan de Igualdad es de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU, incluyendo así al colectivo denominado "Fuera de Convenio" recogido en su artículo segundo del Convenio de Empresas Vinculadas.

Asimismo, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Vigencia:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de estas tres Empresas, igualmente, regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el momento de su firma por parte de la (omisión de Negociación Permanente, y sustituye al del actual Anexo VII del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

De esta manera la finalización de este nuevo plan de Igualdad queda vinculada a la del 11 CEV, todo ello sin perjuicio de que ambas partes pudieran acordar prórrogas anuales del mismo, sin que en ningún caso la vigencia del Plan pueda en su conjunto superar los cuatro años.

4. Informe de Diagnóstico:

Como resultado del seguimiento en la Comisión Interempresas de Igualdad, en línea con los compromisos manifestados por ambas partes, y para avanzar con los temas de Igualdad y conciliación, se acuerda este nuevo Plan de Igualdad, dando continuidad a los objetivos generales del anterior Plan e incorporando nuevas medidas e indicadores que complementan y perfeccionan los objetivos perseguidos.

En línea con los compromisos manifestados por ambas partes y para avanzar con los temas de Igualdad y conciliación, se acuerda el presente Plan de Igualdad, dando continuidad a los objetivos generales del anterior Plan e incorporando nuevas medidas que complementan y perfeccionan los objetivos perseguidos.

La fase de Diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación en cada una de las Empresas que se han ido recogiendo en las diferentes Actas de la Comisión Interempresas de Igualdad durante la vigencia del anterior Plan, incorporando los nuevos requerimientos de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en lo relativo al informe de registro retributivo, auditoría, infrarrepresentación femenina; extrayendo como principales conclusiones del mismo para el presente Plan de Igualdad, en tanto que no se cumpla su vigencia, las siguientes:

a) Proceso de selección y contratación: Se han revisado los procesos de Recursos Humanos, potenciando la diversidad en la gestión de Talento para asegurar criterios de igualdad y diversidad en los procesos de Selección, garantizando la transparencia de oportunidades, presencia de ambos sexos en las candidaturas y formación de los equipos de selección.

Se ha formado en sesgos y decisiones tanto a los equipos de selección como a los tribunales evaluadores del proceso de Selección y se asegura, siempre que sea posible, que el equipo evaluador sea mixto.

Se ha utilizado un lenguaje no sexista y neutro tanto en las convocatorias, denominaciones de puestos, ofertas de empleo y anuncios.

b) Clasificación profesional: Las personas trabajadoras de Telefónica España se rigen por un modelo de clasificación profesional recogido en el 11 Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en el que se establece una serie de niveles retributivos en cada Puesto Profesional en función de los años de servicio efectivo en el mismo, que se aplican por igual a todas la-s personas trabajadoras del mismo sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.

El personal que ocupa puestos de trabajo denominados como de Fuera de Convenio, identificados nominativamente en el propio convenio colectivo, se encuentran excluidos de la aplicación del sistema de clasificación profesional por compartir una especial responsabilidad y confianza, ya sea en el ámbito de la estructura funcional interna o en su relación directa con un determinado tipo de clientes.

c) Formación, promoción profesional e Infrarrepresentación femenina: Telefónica España fomenta la Formación en todos sus niveles y modalidades como instrumento básico para el desarrollo permanente. Con el objetivo de sensibilizar y concienciar a todos los profesionales sobre la responsabilidad que todas tenemos y conseguir que la igualdad y la diversidad sean parte de nuestro día a día, en Telefónica España hemos puesto en marcha una Formación online dirigida a todas las personas trabajadoras:

- "Elegimos Diversidad", dirigido al personal Dentro de Convenio, que pretende concienciar y comprometer a todos nuestros profesionales con la diversidad en su sentido más amplio.
- "Elegimos Diversidad y liderazgo Inclusivo", dirigido a gestores de equipos poniendo foco en las habilidades del líder inclusivo.

Durante el desarrollo del Plan de Igualdad se han incorporado nuevas acciones formativas tanto en materia de igualdad como en materia de diversidad:

- 1) Lidera la Diversidad" es una formación que pretende concienciar y comprometer a todos nuestros profesionales y especial a líderes, con la diversidad a en su sentido más amplio (genero, estilos de trabajo, generacional, etc.). Busca también aportar las claves para potenciar la capacidad de liderar equipos diversos potenciando entornos y equipos inclusivos y provoca una reflexión sobre la aplicación práctica de los comportamientos de éxito de la competencia en el día a día.
- 2) Lenguaje inclusivo: Con el objetivo de que todas las personas que lo realicen tomen conciencia sobre como el lenguaje nos puede ayudar en nuestras relaciones y el impacto que podemos generar en los demás.
- 3) Competencia intercultural: Telefónica es una Compañía presente 'en todo el territorio nacional y en más de 15 países. Con este curso pretendemos ampliar las sensibilidades sensibilidad interculturales para superar los sesgos y aprender a adaptarse a trabajar en entornas diversos y multiculturales. Proporciona también las bases para potenciar las relaciones interpersonales de diferentes perfiles generacionales, nacionales, culturales, etc.
- 4) Diversidad LGTB+: Taller-webinar en el que se profundiza sobre la importancia y el valor de gestionar la diversidad LGTB+ en la empresa.
- 5) Videojuego SHE: Contenido formativo en formato de videojuego que pretende abordar la concienciación y formación en sesgos inconscientes, diversidad de género, cultural, generacional, sexual y funcional.
- 6) Prevención y Exclusión de conductas de acoso: El propósito de este curso es capacitar al alumno para que sepa identificar y reaccionar ante las conductas de acoso que puedan darse en su entorno laboral. Para ello. se describen los distintos tipos de acoso y las medidas que ha adoptado nuestra compañía para atajar estas situaciones.

En las promociones a puestos de Fuera de Convenio, se ha garantizado que en todos los procesos haya diversidad asegurando la presencia de ambos sexos mediante la publicación de las vacantes de manera abierta y transparente. Se ha querido destacar y fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo potenciando el acceso a puestos de responsabilidad.

Igualmente se ha promovido que las mujeres participen en-procesos que supongan una promoción profesional, poniendo foco en el desarrollo del talento femenino interno a través de los siguientes programas de desarrollo internos y externos.

d) Condiciones de trabajo: Con el objeto de difundir y dar valor a todos los avances conseguidos a favor de la Igualdad. Conciliación y de los compromisos suscritos con los Representantes de las personas trabajadoras; en el Convenio Colectivo se recogen diversas medidas entre las que destacan:

- (i) Jornada laboral con carácter general de 37.5 horas que se realiza en jornada continua o partida función de la actividad y necesidad del servicio.
- (ii) Distribución de jornada más eficiente homogeneizando los horarios y distribución de la jornada en los equipos convergentes de las tres jurídicas.
- (iii) Mayor flexibilidad en períodos de vacaciones.
- (iv) Teletrabajo universal para todas aquellas personas que realicen una actividad teletrabajable de dos días semanales.

- (v) Smartwork reconocido a determinados colectivos por su actividad y perfil.
- (vi) Lanzamiento de la jornada semanal flexible bonificada en prueba piloto.
- (vii) Flexibilidad diaria al inicio y finalización de la jornada. tanto en jornada partida como en Jornada continuada.
- (viii) Jornadas reducidas voluntaria de 4 horas, cuando las necesidades de la organización lo permitieran sin necesidad de justificar ninguna causa legal.
- (ix) Jornada reducida por guarda legal o cuidado de familiar hasta los 12 años del menor o del familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, estableciendo una reducción de 20 minutos sobre la jornada de trabajo diaria en los términos recogidos en el convenio colectivo.
- (x) Adopción del procedimiento de adaptación de jornada ofreciendo una respuesta a la persona trabajadora en el plazo de 20 días desde su solicitud.
- (xi) Mejora en permisos retribuidos por enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares.
- (xii) Permiso de lactancia acumulado en 15 días laborables / 3 semanas, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes.
- (xiii) Más días en caso de fallecimiento de familiares en los términos previstos convencionalmente, 4 días para asuntos propios y 2 de ellos se puede disfrutar fraccionado, permiso de 1 día por matrimonio de familiar.
- (xiv) Incremento en los días de permiso cuando existe desplazamiento, si está entre 100 Km y 300 Km de la localidad de trabajo se concederá 1 día natural y si fuera más de 300 Km se concederán 2 días naturales.
- (xv) 2 días naturales por traslado de domicilio si se trasladan enseres.
- (xvi) Permisos sin sueldo de hasta 30 días y de 1 a 6 meses.
- (xvii) Implantación de, una Política de Desconexión Digital.
- (xviii) Implantación de una herramienta de registro de jornada.

e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Desde Telefónica España se ha impulsado acciones que impulsan la conciliación y la corresponsabilidad a través de la sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres mediante "píldoras informativas" a través de la Intranet sobre los derechos de las personas trabajadoras. Igualmente se ha difundido medidas conciliatorias y mejores prácticas para toda la plantilla.

f) Retribuciones: La retribución de los profesionales Dentro de Convenio en Telefónica España están basados en un modelo de Clasificación Profesional pactado convencionalmente. Se establecen una serie de niveles retributivos en función del Grupo y Puesto Profesional según los años de servicio efectivo en el mismo, que se aplican por igual a todas las personas trabajadoras del mismo puesto sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.

La retribución para los empleados en situación de Fuera de Convenio está compuesta por una parte fija (Salario Desempeño Puesto) y otra variable supeditada a la consecución de los objetivos que podrá consistir en un porcentaje de la retribución fija o en otros casos, en un módulo o cantidad determinada.

g) Infrarrepresentación femenina: Se aprecia una menor presencia porcentual de mujeres en puestos de dirección.

Se observa infrarrepresentación femenina en aquellas direcciones cuya actividad históricamente se ha realizado por hombres como pueda ser "ORTI" en los operadores de comunicación; así como en los puestos de fuera de convenio.

h) Prevención del acoso sexual por razón de sexo: Se incorporó con el Plan de Igualdad aprobado con el I CEV, el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo, dando cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. Con el objetivo de fomentar la sensibilización y la formación sobre este tema se ha desarrollado un contenido formativo online disponible para todas las personas trabajadoras que desarrolla información en detalle sobre los tipos de acoso, como identificarlo, espacios para reportarlo y acciones para prevenirlo.

La conclusión final es que, del conjunto de acciones realizadas en las distintas áreas de actuación, se manifiesta un compromiso claro y constante en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa, no permitiendo discriminación alguna en los mencionados procesos.

Del diagnóstico de situación se desprende que las políticas en materia de igualdad que se vienen aplicando se caracterizan por su transversalidad y por su flexibilidad, vinculada esta última al hecho de que ha intentado adecuarse, en la medida de lo posible, a las necesidades de las personas trabajadoras de las Compañías.

Sin embargo, esto no debe ser un impedimento para seguir avanzando pues lo que se ha evidenciado es la menor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad por lo que somos conscientes que ambas partes debemos continuar trabajando en la eliminación de cualquier barrera que impida seguir avanzando en la conciliación de la vida profesional y personal favoreciendo el desarrollo profesional de la mujer, así como la incorporación de talento femenino en la Empresa.

Ambas partes coinciden en la necesidad de evolucionar hacia una diferenciación del mismo en función de la naturaleza del acoso, mejorar la accesibilidad del buzón de denuncias y la formación en la prevención de este tipo de conductas.

5. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad (RD 902/2020).

E.I Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como principales objetivos:

- Asegurar el cumplimiento del principio de transparencia retributiva en la metodología de cálculo y la evaluación de puestos de trabajo.
- Asegurar la efectividad de las garantías antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad retributiva.
- Elaborar un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas (objetivos, acciones, cronogramas, responsables, implementación y seguimiento).

Igualmente desarrolla reglamentaria mente diversos aspectos regulados por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de establecer un conjunto de disposiciones específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Con base en lo anterior, cobra especial relevancia el principio de transparencia retributiva, el cual tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas.

De conformidad con la exigencia legal prevista, en abril de 2021 se firmó el Acuerdo Marco sobre Igualdad en el Grupo Telefónica con el fin, entre otros, de dar cumplimiento al precitado principio mediante el desarrollo e implementación de los mecanismos precisos para identificar y corregir la posible discriminación en este ámbito, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos que puedan existir.

En Telefónica España se ha realizado un estudio y análisis, teniendo por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, este análisis debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir, los obstáculos y dificultades que pudieran producirse en aras a asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Diagnóstico de la situación retributiva.

Para materializar los requerimientos legales del RD 902/2020, se ha procedido a:

1. Clasificar los puestos de la empresa

Atendiendo a la especial casuística de las empresas del CEV (TdE, TME y TSOL) en cuanto a sus plantillas y fuerza vinculante del Convenio, en Telefónica España para el diagnóstico de la situación retributiva se ha considerado:

- Para la delimitación del oportuno análisis, se ha tomado como base para el colectivo de Dentro de Convenio el esquema organizativo de la empresa recogido a través de la negociación colectiva, así como las retribuciones establecidas y percibidas en cada uno de ellos.

La retribución de los profesionales Dentro de Convenio en Telefónica España está basada en un modelo pactado convencionalmente.

A través de la negociación colectiva se ha establecido un esquema organizativo teniendo en consideración la asignación de funciones, actividades, tareas y responsabilidades según los objetivos de la organización, dentro de los cuales se establecen diferentes niveles salariales de desarrollo, realizándose la progresión entre los mismos teniendo en cuenta los años de servicios efectivos en cada uno de ellos de acuerdo a lo establecido en el proceso negociador del Convenio Colectivo, que se aplica por igual a todas las personas trabajadoras del mismo puesto sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.

La retribución salarial es asignada dentro de los puestos profesionales en conformidad con las tablas salariales vigentes en cada momento. En las tablas salariales se relacionan todos los salarios por niveles con independencia del sexo y la edad.

De tal forma, cada persona trabajadora, con independencia de su sexo y de su edad, en relación con su categoría y nivel que ostenta y en función de la antigüedad, tiene asignado el sueldo base que se fija en Convenio Colectivo en las respectivas tablas salariales que corresponderán a la Jornada completa en cómputo anual.

En definitiva, se trata, por tanto, de una estructura salarial negociada convencionalmente objetiva y neutra, que garantiza la asignación de salarios establecidos convencionalmente (dotándoles así de una evidente publicidad) en atención a las funciones y a la antigüedad en las Empresas, utilizando un sistema sin discriminación por razón de sexo u otra condición.

Las tablas salariales están recogidas en el proceso negociador del Convenio Colectivo y son actualizadas conforme a las previsiones del mismo a través de Comisión de Interpretación y Vigilancia, en la que también está presente la representación de las personas trabajadoras, dándose la oportuna publicidad de las mismas. Todos los profesionales tienen acceso a las tablas salariales y a un histórico de los últimos 18 meses percibidos puesto que se pueden consultar y descargar telemáticamente en nuestros canales de la Intranet.

- Por otro lado, y en cuanto al colectivo de Fuera de Convenio, se ha facilitado la información mediante el detalle de las categorías locales (cargo o función) del mismo (Gerentes, Responsables de Ventas, Jefes etc.), considerándose que están igualmente alineadas con el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Cabe destacar que el RD 902/2020 contempla futuros desarrollos normativos que podrían requerir de cambios o actualizaciones, a algunos de los planteamientos que se afrontan en el informe.

2. Elaborar un registro salarial, haciendo efectivo el principio de transparencia retributiva.

Para garantizar la aplicación del principio de transparencia retributiva, la empresa ha compartido con la Representación de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión de Igualdad, los datos del registro retributivo de cada una de las empresas del CEV.

Teniendo en cuenta como premisa inicial este modelo de clasificación profesional y de puestos, se ha llevado a cabo el registro salarial, facilitándose y registrándose los valores promedios, medianas, desviaciones del salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla en activo a 31 de diciembre de 2020, adaptándose, en este caso, a los criterios del área de protección de datos a fin de garantizar la privacidad de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, como compromiso con la transparencia se ha proporcionado el detalle con los valores promedios, medianas y desviaciones de cada uno de los conceptos mencionados.

Conclusiones y plan de acción

Las conclusiones alcanzadas tras el análisis en materia retributiva son las siguientes:

- En ninguna de las 3 jurídicas que conforman el Convenio de Empresas Vinculadas se observan diferencias salariales por razón de sexo superiores al 25% en Remuneración Total; motivo por el cual no tenemos que incluir en este punto ninguna medida correctora en este sentido. Las diferencias existentes se explican por razones ajenas a una discriminación retributiva. No obstante, seguimos monitorizando este tema en aras a efectuar un seguimiento periódico en esta materia.
- Tampoco se observan diferencias salariales por razón de sexo superiores al 25% en Salario Base, lo que es reflejo de un sistema retributivo objetivo y neutro; que no atiende a diferencias en materia de género.
- Las desviaciones existentes en los complementos salariales se deben a conceptos que no tienen en su origen la diferenciación por sexo asociándose a diferentes motivos tales como la antigüedad; complementos percibidos por la función o puesto que desempeñan, disponibilidades o circunstancias personales o familiares que influyen en otros conceptos como la póliza de salud, seguro vida etc.
- Es en el caso de las percepciones extrasalariales, donde se observa unos porcentajes de desviación superiores, circunstancia que no atiende a motivos de discriminación en función de sexo, sino que está vinculada a la actividad desempeñada por los profesionales por las cuales se perciben conceptos como dietas y kilometrajes.

Sin perjuicio de lo anterior, se aprecian como áreas de mejora las siguientes:

- Fomentar la Incorporación de hombres y mujeres a los puestos donde estén infrarrepresentados,
- Incrementar la presencia de las mujeres en posiciones directivas y de responsabilidad
- Impulsar internamente, comenzando por una mayor incorporación de mujeres en los procesos de selección y continuando por el desarrollo profesional de las mujeres, así como la realización de acciones formativas relativas a la cultura por la igualdad de mujeres y hombres
- •Fomentar medidas de conciliación, especialmente dirigidas a la corresponsabilidad.

Vigencia Id seguimiento

Dado que del análisis de la información se concluye que no hay brecha salarial en retribuciones totales para las personas de DC y los puestos locales (cargo o función) del personal FC, se acuerda su vigencia mientras se mantenga vigente el Plan de Igualdad.

La empresa asume el compromiso de seguir monitorizando la igualdad retributiva realizando un seguimiento en esta materia en la Comisión de Igualdad, de manera continua anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6. Objetivos Generales:

El objetivo fundamental del presente Plan es promover y garantizar la Igualdad Real de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como evitar cualquier situación de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, en materias de promoción, procesos de selección, contratación y retribución salarial, favoreciendo la integración plena de las mujeres.

Adicionalmente, Telefónica España cuenta con un protocolo de Actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo que permita prevenir y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Telefónica España pretende con la confección de este nuevo Plan de Igualdad establecer una serie de acciones encaminadas a conseguir nuestro objetivo fundamental de garantizar la Igualdad Real de Oportunidades, mejorar la productividad y mejorar la calidad de vida de las personas empleadas, bajo las siguientes premisas:

- Asegurar igualdad de trato que garantice las mismas oportunidades para mujeres y hombres de tal forma que permitan aportar lo mejor de cada uno en sus puestos dentro de la organización y que a su vez favorezca la formación de equipos según nivel de competencias.
- Garantizar oportunidad de Desarrollo para todos sus profesionales y promover el acceso a la mujer a puesto de responsabilidad, mejorando el equilibrio ambos sexos en este ámbito.
- Favorecer la incorporación en plantilla de mujeres y hombres jóvenes y asegurar la retención del talento en todos los niveles de la Empresa.
- Garantizar un seguimiento adecuado de las medidas adoptadas con objeto de asegurar su cumplimiento mediante el nombramiento de una persona Responsable de Igualdad que ya ha sido designada por las Empresas y que cuenta con el impulso necesario interno en la Organización.

Definiciones de conceptos"

Telefónica España asume las definiciones que vienen recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 así como en el Real Decreto 6/2019 de uno de marzo y su desarrollo a través del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre en los que pueden ayudar a entender el presente plan.

A fin de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, las Partes han decidido incorporar las definiciones que se han incorporado en el Acuerdo Marco de Igualdad sobre Igualdad en el Grupo Telefónica suscrito el pasado 13 de abril de 2021 entre los sindicatos más representativos UGT y CCOO y el Grupo Telefónica:

Plan de Igualdad: Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar-en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Artículo 46.1 LOIEMH).

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Artículo 3 LOIEMH).

Principio de igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. De acuerdo al artículo 41 LOIEMH: "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas."

Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la norma aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (Artículo 5, primer párrafo LOIEMH).

Acción positiva: Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad. La LOIEMH prevé, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de medidas positivas. Es decir, reconoce la legitimidad y la necesidad de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, señalando que tales medidas, que serán aplicables Página 16 mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Artículo 11 LOIEMH).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo. 7.1 LOIEMH).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2 LOIEMH).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Artículo 44.1 LOIEMH).

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales de la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la CE, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Artículo 12.1 LOIEMH).

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Artículo 6 LOIEMH).

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8 LOIEMH).

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación ya exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Artículo 9 LOIEMH).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Artículo 43 LOIEMH).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. Artículo 10 LOIEMH).

7. Áreas de actuación: Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida y calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Utilizar criterios de capacidad competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Siempre que sea posible se asegurará la presencia de mujeres en las ternas finalistas.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número y/o porcentaje de procesos de selección en los que se ha cumplido la presencia de mujeres en ternas finalistas.
Mantener y extender, de acuerdo a lo manifestado en los Principios de Actuación Responsable, el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre los procesos de selección y contratación desagregada por sexo (este se divide en tres indicadores) <ul style="list-style-type: none"> • Procesos de Selección Internos • Creación de empleo (procesos externos) • Becas
Asegurar la presencia de ambos sexos en los procesos de selección. salvo causa de carácter objetivo que lo impida y esté justificada	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la medida indicada
Fomentar la formación en sesgos inconscientes para todas las personas (negocio, RR. TI, Técnicos de selección...) que participan en un proceso de selección.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Indicadores propuestos: <ul style="list-style-type: none"> • N° de cursos sobre sesgos impartidos • N° de equipos de selección formados • N° de personas que participen en los procesos que faltan por formar en sesgos
En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación. Experiencia y méritos requeridos, sin considerar aspectos de contenido personal, Se evitarán en dichas pruebas preguntas que puedan contener sesgos de género.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Asegurar la formación a los equipos de selección para que esta medida se cumpla.
Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.	Por cada proceso	ÁREA DE PERSONAS	Inclusión en la formación de las nuevas incorporaciones de la ruta de la Intranet en la que se encuentra toda la información relativa a Igualdad.
Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en las publicaciones de posiciones vacantes y en la propuesta de contratación.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Verificar el cumplimiento mediante la revisión de ofertas y propuestas de contratación.
Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información proactiva a las personas responsables de selección de este criterio.

2. CLASIFICACION PROFESIONAL

Objetivo: Garantizar que el sistema de Clasificación Profesional vigente en cada momento respeta el principio de igualdad de oportunidades.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Mantener informada semestralmente a la Comisión de Igualdad de la situación por sexos de la Clasificación Profesional dentro y fuera de convenio.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Datos desagregados por jurídica sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla por sexo y nivel Jerárquico • Plantilla por sexo y grupo profesional • Plantilla por sexo y dirección

3. FORMACIÓN

Objetivo: Continuidad por la apuesta permanente por el desarrollo de todos los profesionales y bajo la exigencia de la mejora continua se impartirá una formación de calidad a través de:

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Dar continuidad a los programas de empoderamiento específicos y de mentoring, que ayudan a mujeres que ya están en puestos de Dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Cuantificar horas de formación dirigida a motivar y potenciar la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.
Formar a las nuevas incorporaciones en materia de Igualdad de Oportunidades, informando de todos los derechos y oportunidades que ofrecen el marco legal, así como las mejoras recogidas en nuestro Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y en el Plan de Igualdad.	Cuando se produzcan incorporaciones en plantilla.	ÁREA DE PERSONAS	Número e información sobre los contenidos de igualdad en la formación que se imparta a las nuevas incorporaciones.
Procurar que las acciones formativas se desarrollen dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.	Desde la entrada en vigor.	ÁREA DE PERSONAS	Píldora informativa publicada en el canal interno dirigido a toda la plantilla anunciando la posibilidad de realizar acciones formativas dentro de su horario de trabajo. Cuantificación de las acciones formativas dentro del horario laboral.
Incluir en la formación recomendada un módulo sobre prevención y exclusión de conductas de acoso, promoviendo su realización.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Nº de personas que realizan el curso desagregado por sexo.
Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Cuantificar formación en materia de igualdad todos aquellos que interfieren en los procesos de Formación, ya sea alumnado o profesorado.
Fomentar la realización de un curso específico sobre la materia dirigido al resto de la dirección de personas y para todas aquellas personas que gestionen equipos.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información cuantitativa sobre los cursos realizados.
Puesta a disposición del curso de formación en sesgos para la RL.T.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre el curso ofertado.
Promover la formación en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre el curso ofertado.
Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación que incluya el número de mujeres y hombres que participan en las actividades formativas, para su traslado a la comisión de seguimiento de igualdad.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información trasladada a la comisión de igualdad por la comisión de formación.

4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales garantizando los criterios de transparencia, idoneidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional, posibilitando acceso a puestos de mayor responsabilidad.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Establecer un pool de mujeres con alto potencial cercanas a los colectivos de Dirección y Gerencia, para enfocar acciones de formación y desarrollo con objeto de aumentar su representación en estos colectivos.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de mujeres que participan en programas de formación y desarrollo.
Garantizar que el personal con reducción de jornada mantenga sus responsabilidades y competencias profesionales, no siendo en ningún caso una limitación para su desarrollo profesional.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información y concienciación a todos los responsables de esta medida.
Promover la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Cuantificar la participación de mujeres en programas de formación y desarrollo con las promociones.
Asegurar que los criterios de promoción se rigen bajo unos principios claros. objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de la plantilla, teniendo en cuenta su nivel de competencia, desarrollo y necesidades.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Informe anual del número de promociones realizadas desagregadas por sexo y áreas y grupos profesionales a fin de promover políticas activas que favorezcan la promoción. a igualdad de méritos y capacidades, del sexo menos representado.
Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes promociones que impliquen cambio de puesto profesional/categoría (número de personas seleccionadas)	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Datos cuantitativos sobre los procesos en la comisión de igualdad.
A igualdad de méritos y capacidades, se fomentará la promoción del sexo menos representado para el puesto vacante.	Por proceso	ÁREA DE PERSONAS	Datos sobre personas promocionadas por sexo y porcentajes por sexo sobre el nivel promocionado vacante.
Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Informar sobre este criterio a las personas que participan en los procesos de promoción.
Fomentar la promoción de mujeres a través de formación específica con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas en los niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de acciones formativas específicas

5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Objetivo: garantizar una protección adecuada para la salud y prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Formación en materia de prevención de Riesgos Laborales y salud.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Cuantificar horas de formación en materia de prevención de Riesgo Laboral y Salud. Número de campañas y medidas puestas en marcha.
Prevenir de cualquier situación de riesgo laboral para aquellas mujeres trabajadoras en situación de embarazo. parto reciente incluido periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Realización de campañas informativas.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre los datos sobre el permiso de lactancia.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Información cuantitativa desagregada por sexo sobre el modo de disfrute de los permisos de lactancia (acumulada y por horas).
Seguimiento del teletrabajo y del SmartWork	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Información desagregada por sexo sobre solicitudes de teletrabajo y smartwork.
Continuar fomentando la desconexión digital.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Píldoras o acciones de información sobre el derecho a la desconexión digital. Información específica sobre la materia para todas las personas que gestionan equipos.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL. FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo: Establecer medidas que permita a la mujer y al hombre compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales que facilite el desarrollo profesional dentro de la Empresa garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, difundiendo y actualizando puntualmente los derechos y medidas de conciliación de las disposiciones legales que puedan ir publicándose y de las recogidas en el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y en el Plan de Igualdad.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Número de personas desagregadas por sexo con reducción de jornada. Número de personas desagregadas por sexo con excedencias por razones familiares. Publicar el contenido a través de los canales habilitados para ello. Número de campañas de información de las medidas de flexibilización que permiten la conciliación y la corresponsabilidad.
Informar a la plantilla de sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente como vía para avanzar en la corresponsabilidad.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Cuantificar los permisos que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad. Píldoras Informativas.
En el seno de la Comisión Interempresas de Igualdad se analizarán y en su caso se acordarán la adopción de medidas de acción positiva en materia de corresponsabilidad.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Interempresas de Igualdad.
Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada laboral de tal forma que su duración no impacte de forma negativa en la conciliación de la vida familiar, personal, y laboral Se fomentará asimismo el uso de medios de comunicación a distancia que faciliten la asistencia no presencial a las mismas.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Realización de campañas informativas a mandos principalmente sobre el respeto del derecho a la desconexión digital de sus equipos.
Difundir a través de la Site de Igualdad, las medidas de conciliación reconocidas en el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y en el Plan de igualdad.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Asegurar la actualización del contenido y difusión a través de los canales internos habilitados para ello.
Informar en la comisión de igualdad del número de adaptaciones de jornada solicitadas y tramitadas	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Anualmente, número total de peticiones de adaptaciones de jornada y su resolución.
Establecer, como principio general, que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser motivo de discriminación o perjuicio en términos de promoción, desarrollo profesional, ni tampoco afectación al resto de condiciones laborales.	Durante la vigencia del Plan Igualdad	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre este principio a todas las personas de la organización, especialmente a aquellas que gestionan equipos.
Registrar las medidas de conciliación solicitadas por la plantilla, desagregado por sexo.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Información anual a la comisión de igualdad del nº de medidas solicitadas y concedidas, por sexo.
Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo y en el plan de igualdad.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información de los derechos de conciliación, que aplican también para parejas de hecho.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de acuerdos firmados.
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, jurídica y dentro o fuera de convenio colectivo.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Facilitar los datos desagregados por sexo en la Comisión de Igualdad.
Informe y seguimiento de los Programas empoderamiento y mentoring para mujeres.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Número de procesos.
Mantener un seguimiento estadístico del dato cuantitativo y el porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional, por grupos.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Datos cuantitativos globales desagregados por sexo.

8. RETRIBUCIONES

Objetivo: garantizar la no discriminación retributiva por sexo.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Seguir garantizando la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Verificación de no existencia de brecha salarial. Desglose desagregado por puestos profesionales de cada Grupo Profesional, sexo y por niveles.
Seguir garantizando el principio de transparencia retributiva.	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Disponer de información sobre registro retributivo.
Revisar la auditoría salarial	En el primer cuatrimestre tras la implantación del Plan de Igualdad	ÁREA DE PERSONAS COMISIÓN DE IGUALDAD	Revisión realizada y sus resultados.

9. PREVENCIÓN Y EXCLUSIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

Objetivos: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, orientación sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Incorporación del procedimiento de Actuación en supuesto de Acoso Moral y Sexual y por Razón de Sexo en el trabajo. Código de Conductas, protocolo de actuaciones para dar cauce a las denuncias en materia de acoso.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de denuncias o reclamaciones en materia de Acoso y resoluciones adoptadas.
Separación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo del protocolo de acoso laboral incrementando la información que se facilita a la RRTT sobre las denuncias.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Separación de los protocolos. Número de denuncias Procesos en los que se aplican medidas.
Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención y exclusión de conductas de acoso.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de medidas de sensibilización y formación de la plantilla.
Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Formación impartida o puesta a disposición.
Establecer un acceso más directo desde la intranet al protocolo de acoso. (Actualmente en intranet-personas información de interés-igualdad-acoso) Inclusión en intranet/-personas/ Información de interés junto con Igualdad dándole mayor visibilidad	En el primer semestre tras el registro del Plan de Igualdad	ÁREA DE PERSONAS	Actualización del acceso directo en la intranet.

10. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo: Divulgar, tanto en la comunicación interna como externa, medidas que contribuyan al avance en materia de Igualdad de Oportunidades, así como sensibilizar y fomentar el uso no sexista y discriminatorio del lenguaje.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Acciones en Comunicación Interna:			
Seguir con las campañas de información y divulgación de las medidas adoptadas en materia de Igualdad de Oportunidades, en el espacio de Igualdad del Canal de Recursos Humanos de la Intranet.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Relación de campañas realizadas.
Seguir informando y divulgando iniciativas que se lanzan en la Compañía, tanto a nivel global como en Telefónica España sobre los distintos ejes del Plan de Igualdad.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Relación de iniciativas realizadas.
Poner a disposición de la plantilla un buzón habilitado en el Site de igualdad para canalizar posibles sugerencias y comunicaciones de las personas trabajadoras en este ámbito.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de denuncias por incumplimiento de la Ley de Igualdad
Difundir el compromiso por la Dirección de Empresa de garantizar la igualdad de Oportunidades.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Comprobar difusión del compromiso.
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todos los contenidos y piezas de comunicación en los canales internos.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Seguimiento de los comunicados para asegurar que no exista lenguaje e imágenes sexistas publicados en las campañas y comunicaciones.
Informar sobre el presente Plan de Igualdad y su actualización a todas las personas trabajadoras.	En el primer trimestre tras su registro	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre la comunicación realizada.
Difundir criterios de lenguaje y comunicación no sexista e inclusivo dentro de la empresa.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Asegurar y realizar un seguimiento en las comunicaciones de la empresa.
Acciones en Comunicación Externa:			
Extender el uso de lenguaje no sexista en los contenidos de los mensajes en el material de merchandising (posters, carteles...) que se utilicen en la promoción de productos y servicios.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Seguimiento de los comunicados para asegurar que no exista lenguaje e imágenes sexistas publicados en las campañas y comunicaciones.
Aumentar la participación en foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la Empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Seguimiento de los foros y actos de participación externa de Telefónica en materia de igualdad.
Mantener la realización de campañas divulgativas el día Internacional de la mujer (8 de marzo).	Anualmente	ÁREA DE PERSONAS	Publicación de la campaña.

11. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo en mayor medida a su protección, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada mediante orden de protección o sentencia judicial.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Proteger todas aquellas situaciones en las que se haya acreditado ser víctima de violencia de género.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información de las medidas excepcionales adoptadas.
En Las situaciones acreditadas legalmente, garantizar el traslado de centro que permita su protección a la víctima de violencia de género.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información en la Comisión de Igualdad del número de traslados.
Continuar elaborando píldoras contra la violencia machista. Aprovechar el entorno del 25 de noviembre (día internacional de la eliminación de la Violencia contra la mujer).	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre las acciones realizadas.
Se consideran tiempo de trabajo las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de las víctimas de violencia de género.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Información sobre si ha dado lugar la casuística Informar a las personas que gestionan equipos de esta medida
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as.	Durante la vigencia del Plan	ÁREA DE PERSONAS	Número de permisos solicitados Informar a las personas que gestionan equipos de esta medida

8. Seguimiento, medios y recursos.

Seguimiento

La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en este Plan de Igualdad. En su seno se realizará el seguimiento de las medidas contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de igualdad a todos los ámbitos de la Empresa.

Esta Comisión de igualdad será el órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, cuya composición y atribuciones se describen a continuación de conformidad con lo dispuesto por el artículo 220.6 del II Convenio de Empresas Vinculadas.

- a) Las competencias de esta Comisión serán las siguientes:
 - Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere~ convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
 - Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
 - Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de sexo en este ámbito.
 - Incrementar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.
 - Conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, así como la resolución que se adopte en cada uno de los casos.
 - Conocimiento de las denegaciones en materia de adaptación de jornada derivado del artículo 89 bis del presente Convenio.
- b) Esta Comisión paritaria estará constituida por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas; y se reunirá con carácter cuatrimestral.

La comisión se compromete a negociar e Implementar un reglamento de funcionamiento interno en el primer cuatrimestre a partir de la entrada en vigor del Plan.

Medios y recursos

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se dotará de las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y materiales necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Responsable de Igualdad

Además, ya se ha designado una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestiona el Plan, participa en su implementación, desarrolla y supervisa los contenidos, unifica criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informa a la Comisión de Seguimiento.

Acciones de la persona Responsable de Igualdad:

- Se responsabilizará del impulso, coordinación y seguimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.
- Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Empresa.
- Colaborar en la traslación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión, y en la elaboración de los informes que por ella se estimen necesarios, respetando siempre la Ley Orgánica de Protección de datos.

Otros medios y recursos

- Asistencia social: figura de apoyo y asesoramiento a la plantilla se cuenta con la figura de los asistentes sociales cuya misión principal es velar por las personas trabajadoras que puedan estar siendo objeto de conducta de acoso.
- Medios de comunicación internos: Intranet, workplace, comunicaciones Somos, etc.
- Participación en foros.

9. Evaluación del plan de Igualdad.

La evaluación del cumplimiento del Plan se realizará a través de la Comisión de Igualdad.

Esta evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de los obstáculos y reajuste de objetivos o medidas.

Asimismo, se realizará una revisión intermedia de las distintas líneas de actuación propuestas, teniendo en cuenta los indicadores y métodos de evaluación propuestos en cada caso, con el objeto de evaluar su impacto.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Igualdad ya la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

10. Procedimiento de modificación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión contemplados de manera específica en coherencia con el contenido de las medidas y objetivos establecidos; de conformidad con lo previsto en RD 901/2020, el presente plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros planes de igualdad anteriores, pudiendo ser mejoradas con cualesquiera otras disposiciones que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Las partes firmantes acuerdan expresamente encauzar las reclamaciones internas que pudieran surgir en materia de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades ante la comisión de igualdad para su tramitación y resolución.

Interpretación, resolución de conflictos y solución de controversias

La Comisión de Interpretación y Vigilancia será competente para la Interpretación, resolución de conflictos y solución de controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente plan de igualdad.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen según se dispone en el Convenio Colectivo (art. 219).

En este contexto y adicionalmente las partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Plan de Igualdad se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), que en ningún caso supondrá el sometimiento obligatorio a arbitraje.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN / PREÁMBULO

Ambas partes reiteran su compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual por razón de sexo que puedan producirse, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos.

Las personas trabajadoras de las Empresas incluidas dentro del ámbito del I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

En base a este principio, la Dirección de las Empresas, manifiestan que el acoso laboral y sexual y por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no permitirlos, ni tolerarlos. Cada responsable deberá garantizar un entorno laboral libre y al objeto de que se pueda avanzar en la implantación eficaz de esta política.

Todas las personas, y especialmente, aquellas personas trabajadoras que gestionan equipos deben evitar y comunicar a los responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

El acoso es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, y siendo conscientes que la mujer se convierte en principal víctima del mismo, las Empresas están obligadas a impulsar medidas para tratar casos de este tipo, por lo que este protocolo deberá ofrecer información para conocer y entender que es el acoso sexual y por razón de sexo, así como consejos y orientación para prevenirlos, articulando vías de protección y respuesta.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera derechos fundamentales: derecho a la intimidad de las personas, a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por las personas trabajadoras de la Empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen. Cada persona trabajadora tiene derecho a acudir al procedimiento regulado en este Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

1.- Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes haya sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

2.- OBJETO

Ambas partes, la Dirección de las Empresas y la Representación de las personas trabajadoras, firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de las personas trabajadoras, se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrar un procedimiento específico para su prevención y actuar según se establece en el presente protocolo en los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Por este motivo se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es establecer las pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo solventando la situación discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima; cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la Empresa (en los términos definidos en el punto 3).

Asimismo, la Dirección de las Empresas toma especial conciencia de la gravedad del fenómeno del acoso sexual y se compromete a asumir un papel activo en la prevención y actuación ante este tipo de acoso, desde su responsabilidad en procurar a todas las personas trabajadoras de las tres Empresas un ambiente de trabajo seguro.

En este sentido se deberán tomar las medidas oportunas para contribuir a la elaboración de códigos de conducta en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección a las víctimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a todas las personas trabajadoras de las tres Empresas, con independencia de su inclusión o no en el ámbito del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas. Dado que el fin de este protocolo es preventivo y correctivo, se considerará de forma absolutamente excepcional, la inclusión de las personas que tienen la condición de becarias en su ámbito de aplicación, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

4.- DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión de la persona trabajadora de las relaciones con sus compañeras y compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona trabajadora o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona trabajadora.

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

Acoso sexual: De conformidad con el artículo 7 de la LO 3/2007 se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal recogido en el artículo 48 de la LO 3/2007, se arbitra el siguiente protocolo con un doble objetivo:

- 1) Como acción específica para la prevención del acoso, dando a conocer a todas las personas trabajadoras, la existencia de un protocolo de actuación lo que evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en la Intranet de las Empresas, de forma que toda la plantilla conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- 2) Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

5.- PRINCIPIOS ESENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales., quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Los gestores y responsables de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que se asume el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que deben asegurar y velar por su cumplimiento. Así, cualquier persona trabajadora y, en especial, cualquier persona responsable que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de las personas responsables de RR.HH.

Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar una serie de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral:

1. **RESPECTO:** se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
2. **COMUNICACIÓN:** no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras.
3. **DIGNIDAD DE LA PERSONA:** no se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de las personas trabajadoras.
4. **DISCRECIÓN Y RESERVA:** las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona trabajadora o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.
5. **UNIFORMIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO:** no arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva como en la no atribución de actividades.
6. **COMPORTAMIENTOS DE NATURALEZA SEXUAL:** se fomentará las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
7. **REGALOS O GRATIFICACIONES:** no se permite recibir regalos u obtener cualquier género de lucro por la realización o desempeño de la actividad asignada.
8. **EVITAR HOSTIGAMIENTO:** se prohíben específicamente cualquier actitud de hostigamiento o burla por razón, directa o indirecta, de género.
9. **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:** se velará para que todas las personas trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.
10. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:** el disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

6.- COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, de la resolución que se adopte en cada uno de los casos (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de las personas implicadas.

Todas las personas que componen la Comisión se comprometen a proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

7.- COMITÉ TÉCNICO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO:

Se crea un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres personas designadas por la Dirección y que pertenezcan a Recursos Humanos: persona que actúa como mediadora, persona designada por la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial y persona designada por el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

La persona que actúe en calidad de mediadora, figura esencial en el Comité Técnico, será designada por la Dirección, atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en Psicología o Asistencia Social, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será la persona encargada de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto y a través del buzón genérico, se canalizarán las denuncias. Este buzón estará dotado con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

Con el fin de preservar la intimidad de las víctimas, se informará a la Comisión de Igualdad del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de las personas implicadas.

8.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO.

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo, garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación. Este procedimiento consta de las siguientes fases:

8.1.- INICIO

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación de la persona trabajadora que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos; correos electrónicos, etc....).
- identificación de la persona trabajadora que está siendo objeto de acoso si es fuera distinto del que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas y no identificadas de forma concreta.

Una vez se reciba el escrito, el mediador realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además, confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una entrevista con el empleado afectado al objeto de esclarecer los hechos.

Asimismo, el Mediador puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

8.2.- DESARROLLO

Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

El Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Mediador, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo

estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada en el acto por todos los presentes (denunciante, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, las personas trabajadoras implicadas (presunta víctima como personas trabajadoras denunciadas) podrán, si así lo desean; acudir a las entrevistas acompañados de un Representante de los Trabajadores con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad referidas anteriormente.

8.3.- INFORME Y RESOLUCIÓN

Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas
- La valoración de la situación
- La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo,
- Las medidas propuestas para dar solución al problema

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a Recursos Humanos para la aplicación de las medidas propuestas así como la adopción de las medidas que procedan.

Asimismo, el Comité Técnico informará a la Comisión de Igualdad del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y podrán ser ejercitadas por cualquiera de las personas trabajadoras implicadas en el proceso.

8.4.- MEDIDAS CAUTELARES

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de acoplamiento provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si en el transcurso del proceso la víctima causará baja por situación de Incapacidad Temporal derivada de la situación que viene padeciendo, el representante del Servicio Mancomunado de Prevención integrante del Comité Técnico podrá derivar o propondrá la derivación del trabajador a los facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

9.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de sexo (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo, frente a el/los trabajador/es denunciado/s, por **falta laboral de carácter Muy Grave**.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto de excepcional, no pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en la persona denunciante, con el objetivo de preservar el buen clima laboral de la Unidad, se valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambas personas trabajadoras, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona trabajadora.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer la persona denunciada falsamente.

ANEXO XI Programa voluntario suspensión individual de la relación laboral y bajas incentivadas 2021 – 2022

PRÓRROGA II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS 2019-2022 HASTA 31-12-2023

A.- PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL 2021 - 2022

En el ámbito de las tres Empresas que suscriben este II Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL), las partes en el mismo han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para 2022, bajo los principios de voluntariedad, no discriminación y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de Empresa y la persona trabajadora, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en las personas trabajadoras de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia

El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá su vigencia únicamente desde la firma del presente Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2022.

b) Requisitos

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todas las personas trabajadoras en activo en fecha 1 de enero de 2021, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, que hayan nacido en 1967 o años anteriores. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitar su adhesión hasta el próximo 20 de enero de 2022.

La Empresa podrá condicionar y/o denegar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando la persona trabajadora, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución de la persona trabajadora afectada y a las dificultades de reorganización del área afectada. En este sentido, la aceptación de la solicitud vendrá condicionada por los criterios que se determinan a continuación, siempre teniendo en cuenta la adscripción organizativa de la persona trabajadora a 1 de noviembre de 2021:

- a. Serán aceptadas todas las solicitudes de aquellas personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de fuera de convenio y que ocupen las posiciones de Gerencia, Jefatura o Coordinación.
- b. En el caso de las áreas (Direcciones/Gerencias/Jefatura) indicadas expresamente en el ANEXO A de este documento se aceptarán hasta un máximo de un 38% de las adhesiones sobre la plantilla que cumpla los requisitos de adhesión y que estuvieran

adscritas a 1 de noviembre de 2021 a estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.

- c. Para el resto de las áreas, serán aceptadas hasta un máximo del 75% de las adhesiones sobre la plantilla que cumpla los requisitos de adhesión y que estuvieran adscritos a 1 de noviembre de 2021 a estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.

En el caso de que el número de peticiones excediera a las determinadas por los porcentajes indicados para cada área, tendrán prioridad las personas nacidas en 1967, en caso de que el número de adhesiones de personas nacidas en el 1967 sea superior al número de adhesiones posibles, tendrán prioridad, las personas con mayor antigüedad en la empresa a efectos indemnizatorios. Posteriormente, se analizarán el resto de las peticiones de personas nacidas antes de 1967, y a todas estas personas se les aplicará igualmente el criterio de mayor antigüedad a efectos indemnizatorios.

La resolución de las solicitudes finalmente aceptadas se comunicará antes del día 26 de enero de 2022.

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral, se entenderá como último día trabajado el 31 de enero de 2022, iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de febrero de 2022.

Estas fechas podrán ser modificadas por la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, no excediendo el 31 de diciembre de 2022 y, excepcionalmente, sólo por necesidades empresariales, podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia Sanitaria

A todas las personas trabajadoras que se acojan al presente programa mediante la suscripción del correspondiente PSI y mientras tengan suspendida la relación laboral, tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (cuadro médico y servicio dental franquiciado), la Empresa asumirá el 100% del coste de la misma.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

d) Salario regulador

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

e) Condiciones económicas

En el caso de las personas trabajadoras nacidas en 1967, se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

En el caso de las personas trabajadoras nacidas en el año 1966 y anteriores, se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 65% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Las personas trabajadoras que así lo deseen, podrán solicitar en el momento de la adhesión y cuando no puedan acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años, la cantidad o el monto total de la renta comprometida hasta los 65 años, dividida en 24 mensualidades más, hasta que cumplan los 67 años, siendo ésta la única fórmula alternativa de reparto considerada.

Asimismo, se reintegrará a las personas trabajadoras el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La persona trabajadora se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, las personas trabajadoras de Telefónica de España, ingresadas antes del 01-07-1992, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla 65 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que la persona trabajadora permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo la propia persona trabajadora el pago de su cuota de socio correspondiente.

Para aquellas personas trabajadoras de Telefónica de España que se adhieran al Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral y no hubieran solicitado en cualquiera de los períodos establecidos durante la vigencia del anterior CEV la compensación de su expectativa de percepción del Premio de Servicios Prestados se procederá a la liquidación de dicha expectativa de derecho en el momento del inicio de la suspensión de la relación laboral de acuerdo a la siguiente proporcionalidad:

- Para los que tengan menos de 25 años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades.
- Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de 25 años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

Por su parte, la persona trabajadora continuará realizando sus aportaciones obligatorias en los mismos términos que se indican en el párrafo anterior.

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso

- Las personas trabajadoras que se acojan a esta medida se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.
- Se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado e) antes mencionado.
- Las personas trabajadoras expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.
- En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta de la persona trabajadora con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de una persona trabajadora en activo se tratase.

g) Extinción del pacto de suspensión

El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

- Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).
- Por desistimiento de la persona trabajadora o de la Empresa del PSI en los términos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora.

- Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.
- Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.
- Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.
- Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la persona trabajadora.
- Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado e).

h) Reingreso

La persona trabajadora tendrá la opción de reincorporarse a la Empresa transcurridos tres años desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el Pacto se prorrogará de tres años en tres años hasta que se dé algunas de las causas de terminación del Pacto previstas en el apartado g) anterior.

La persona trabajadora suspendida en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional o, en su defecto, en otro Grupo Profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la Empresa por parte de la persona trabajadora, y por tanto se quiera extinguir el PSI, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación. En este caso de efectiva reincorporación, no podrá considerarse que la persona trabajadora mantiene ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

Si la reincorporación se produce a instancia de la Empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contemple el PSI.

i) Comisión de seguimiento

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Plan, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes por cada sindicato firmante del presente documento y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

j) Vicisitudes

A lo pactado en el presente Plan se le aplicará lo dispuesto en el art. 4 del CEV, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de las cláusulas del PSI que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del PSI.

ANEXO A

En la **D. ESTRATEGIA Y NEG VERTICALES & MAYORISTA:**

- D. CHIEF DATA OFFICER TE** *(completa)*
- D. ESTRATEGIA** *(completa)*
- D. DESARROLLO NUEVOS NEGOCIOS** *(completa)*
- D. E-HEALTH** *(completa)*
- D. COORDINACION E-VERTICALS** *(completa)*
- D. MAYORISTA** *(completa)*
- D. SEGURIDAD** *(completa)*

En la **D. PROCESOS TRANSVERSALES Y SIMPLIFICACION:**

- SIMPLIFICACION Y ROBOTIZACION** *(completa)*

En la **D. EMPRESAS:**

- D. MARKETING DE PRODUCTO EMPRESAS** *(completa)*

En la **D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA:**

- D. VENTAS MEDIANA ALTO VALOR *(completa)*
- D. VENTAS MEDIANA EMPRESA *(completa)*
- D. PREVENTA Y PROVISION** *(completa salvo D. PROVISION COMERCIAL EMPRESAS)*
- D. VENTAS AGE** *(completa)*
- D. VENTAS BANCA, SEGUROS, OCIO Y TURISMO** *(completa)*
- D. VENTAS INDUSTRIA, SERVICIOS Y RETAIL** *(completa)*

En la **D. MARKETING Y COMERCIAL GP:**

- D. CANALES ON LINE** *(completa)*
- D. MARKETING DE PRODUCTO** *(completa)*

En la **D. OPERACIONES, RED Y TI:**

- D. DESARR. SERV. Y SIST. GRAN PUBLICO** *(completa)*
- D. DESARROLLO SERV. Y SIST. EMPRESAS** *(completa)*

En la **D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO DE RED:**

- G. Innovación *(completa)*
- G. Estrategia y Gest Red *(completa)*
- D. ACC. FIJO, INMOB. Y EQUIP. CLIENTE *(completa salvo G.Despliegue, G.Planta Ext. y J.Ofic.Tec. Diseño)*
- D. ACCESO MOVIL *(completa)*
- D. NUCLEO, PLATAFORMAS Y SISTEMAS DE RED *(completa)*
- D. TRANSPORTE Y CONECTIVIDAD IP *(completa)*
- D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO PLATAFORMA M+** *(completa)*
- D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO TI** *(completa)*

En la **D. OPERACIONES:**

- D. TERRITORIOS EMPRESAS (T.ESTE) *(completa)*
- D. OPERADORAS** *(completa)*

En la **D. POSVENTA:**

- G. Mejora operativa: calidad y procesos *(completa)*
- D. POSVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CENTRO *(completa)*
- D. TERRITORIAL CENTRO** *(completa)*
- D. TERRITORIAL ESTE Y COORD. TERRITORIAL** *(completa)*
- D. TERRITORIAL NORTE** *(completa)*
- D. TERRITORIAL SUR** *(completa)*
- D. DELEGADO CANARIAS** *(completa)*

B.- PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS

a) Requisitos

Podrán solicitar a lo largo de la vigencia del Convenio la baja incentivada todas aquellas personas trabajadoras en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2021, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años y menos de 55 años de edad, que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando las personas trabajadoras esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

b) Condiciones económicas

Se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que la persona trabajadora tenga acreditados en el momento de la baja.

El pago del total de la compensación podrá realizarse en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

c) Incompatibilidades

La persona trabajadora que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, estarán condicionadas al cumplimiento por la persona trabajadora del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la Empresa, en caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este apartado que puedan estar pendientes y legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Aquellas personas trabajadoras que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.

Por la Dirección de la Empresa:

RAQUEL FERNÁNDEZ LEÓN

RAUL GUTIÉRREZ BOLIVAR

DANTE CACIATORE

ANA RODRÍGUEZ LINDE

JOSELUIS ALONSO MORALES

ARTURO SÁNCHEZ CABELLO

ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ

RUTH SOTO MADRID

MARIA ISABEL ÁLVAREZ MARTÍNEZ

ALICIA CASTRO JIMÉNEZ

MARIO VAQUERO PÉREZ MEDEL

RICARDO DEL CURA AYUSO

Por la Representación Social:

ALFREDO MESA NAVARRO

FRANCISCO JOSÑE LUCAS GARCÍA

JESUS F. FLORES FERNÁNDEZ

JOSÉ CANDICO VARELA FERRIO

MARIADEL CARMEN GONZÁLEZ MINGOT

ELENA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

ALMERITO VILLAJOS TENDERO

RAQUEL DÍAZ SILVA

JAUME ÁLVAREZ ARIAS

CARMEN RIEIRO POSE

GABRIEL MONDÉJAR NAVARRO

ANA RUIZ HERRANZ

Secretaría: INMACULADA MUÑOZ ANDRADE