

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**2665** *Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.*

Visto el acuerdo de incorporación de dos nuevos anexos XVI y XVII como modificación del III Convenio colectivo del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, que fue publicado en el BOE de 28 de febrero de 2024 (Código de convenio 90100303012015), acuerdo que ha sido suscrito el día 18 de diciembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y SC Sumados, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de enero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### ANEXO XVI

##### Acuerdo sobre la reducción progresiva de la jornada semanal

En cumplimiento del compromiso recogido en el artículo 73 del III CEV para disminución progresiva de la jornada laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo desde las 37,5 horas semanales vigentes desde el año 2024 hasta las 36 horas semanales para el año 2026; la Empresa junto con las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO. y SC Sumados acuerdan una reducción de la jornada laboral para todas las personas trabajadoras de las tres jurídicas.

Se seguirá aplicando toda la regulación del III CEV salvo en lo expresamente recogido en el presente acuerdo incluidos aquellos aspectos del artículo 73 no contemplados en el presente acuerdo.

Esta disminución de la jornada será efectiva de conformidad con el artículo 73 del III CEV. Como consecuencia de ello, en el primer semestre del año 2024 no se realizará ninguna regularización de la jornada laboral, comenzando dicha reducción en el segundo semestre del año 2024.

Áreas con jornada de oficinas:

Se establecen dos tipos de distribución de la jornada:

Jornada continuada.

– A partir del 1 de julio de 2024.

	Horario de lunes a jueves		Horario los viernes	
2.º semestre 2024	7,5 h	Entrada de 07:30 a 9:00. Salida de 15:00 a 16:30.	7 h	Entrada de 07:30 a 9:00. Salida de 14:30 a 16:00.

– A partir del 1 de enero de 2025.

	Horario de lunes a jueves		Horario los viernes	
Año 2025.	7,5 h	Entrada de 07:30 a 9:00. Salida de 15:00 a 16:30.	6,5 h	Entrada de 07:30 a 9:00. Salida de 14:00 a 15:30.

– A partir del 1 de enero de 2026.

	Horario de lunes a jueves		Horario los viernes	
Año 2026.	7,5 h	Entrada de 07:30 a 9:00. Salida de 15:00 a 16:30.	6 h	Entrada de 08:00 a 9:30. Salida de 14:00 a 15:30.

Jornada partida.

– A partir del 1 de julio de 2024.

	Horario de lunes a jueves		Horario los viernes	
Invierno.	8 h	Entrada de 07:30 a 9:30. Salida de 17:00 a 18:30.	5,5 h	Entrada de 08:30 a 9:00. Salida de 14:00 a 14:30.
Verano.	7 h	Entrada de 08:00 a 9:00. Salida de 15:00 a 16:00.	6,5 h	Entrada de 08:00 a 9:00. Salida de 14:30 a 15:30.

– A partir del 1 de enero de 2025.

	Horario de lunes a jueves		Horario los viernes	
Invierno.	8 h	Entrada de 07:30 a 9:30. Salida de 17:00 a 18:30.	5 h	Entrada de 9:00 a 9:30. Salida de 14:00 a 14:30.
Verano*.	7 h	Entrada de 08:00 a 9:00. Salida de 15:00 a 16:00.	6,5 h	Entrada de 08:00 a 9:00. Salida de 14:30 a 15:30.

\* Se acuerda la ampliación del horario de verano desde el 23 de junio hasta el 7 de septiembre.

– A partir del 1 de enero de 2026.

	Horario de lunes a jueves		Horario los viernes	
Invierno.	8 h	Entrada de 07:30 a 9:30. Salida de 17:00 a 18:30.	5 h	Entrada de 9:00 a 9:30. Salida de 14:00 a 14:30.
Verano*.	7 h	Entrada de 08:00 a 9:00. Salida de 15:00 a 16:00.	5 h	Entrada de 9:00 a 9:30. Salida de 14:00 a 14:30.

\* Se acuerda la ampliación del horario de verano desde 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

Para los años 2025 y 2026 se hacen coincidir las fechas de inicio y fin del periodo de verano con las de inicio y fin de la medida de flexibilidad para el disfrute de los días de acumulación de teletrabajo y cambio en el periodo de verano (comprendiendo en 2025 del 23 de junio hasta el 7 de septiembre ambos inclusive y en 2026 del 15 de junio hasta el 15 de septiembre). Para facilitar el disfrute de esta medida, para el año 2025 se podrá iniciar la semana completa de presencialidad el 16 de junio y para el año 2026 el 8 de junio, finalizando cualquier medida de flexibilidad el día 7 de septiembre y el día 15 de septiembre respectivamente.

Para los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben complemento de función gratificada, tales como secretariado, consultoría, jefatura de producto y comercialización, jefatura de proyectos de desarrollo de servicios y asesoría base les aplicará igualmente este acuerdo, siendo preferentemente el viernes el día en que aplique la reducción para la realización de una jornada semanal de 37 horas el segundo semestre de 2024, 36,5 horas en el año 2025 y 36 horas a partir del año 2026.

Venta presencial: Las personas trabajadoras que se dedican a la actividad de venta presencial les será de aplicación la reducción de jornada semanal preferentemente los viernes dentro del horario flexible de atención que fluctúa entre las 8:00 horas y las 19:30 horas, de lunes a viernes. De ese modo, la jornada semanal será de 37 horas el segundo semestre de 2024, 36,5 horas en el año 2025 y 36 horas a partir del año 2026, manteniendo la flexibilidad y respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

#### Áreas a turnos:

Para cumplir con el compromiso de reducir la jornada en los términos del artículo 73 del III CEV, en las áreas a turnos se aplicarán con carácter prioritario y necesario medidas organizativas que permitan cumplir con dicho compromiso siempre que el servicio no se vea afectado.

Se entiende por medidas organizativas a título de ejemplo, solapamientos, introducción de nuevos turnos, supresión de turnos y establecimiento de disponibilidades, reducción de la jornada semanal en otros días, entre otros. De manera excepcional y previo acuerdo en las comisiones paritarias competentes, la reducción de jornada semanal podría pactarse en otros días, siendo suficiente con la publicación.

Cuando las medidas organizativas no sean suficientes o cuando las necesidades del servicio requieran extender la duración de la jornada diaria, se seguirá aplicando el régimen de compensación actual.

No obstante, las particularidades que puedan ir surgiendo de cada área en concreto se tratarán en las diferentes Comisiones Interempresas que existen para su análisis.

#### Jornadas reducidas:

Las personas trabajadoras que actualmente vienen disfrutando de una jornada reducida con porcentaje, se les seguirá aplicando el mismo sobre la nueva jornada semanal.

En los supuestos de reducción de jornada de veinte minutos o menos, mantendrán esta misma reducción.

Aquellas personas trabajadoras que tienen solicitada la realización de jornada semanal de un determinado número de horas seguirán con la realización del mismo tiempo de jornada que ya tienen concedido en la actualidad.

Respecto de la jornada reducida de cuatro horas prevista en el artículo 86 a) del III CEV, se mantiene la realización de esa jornada.

En los supuestos anteriores, se realizarán los ajustes proporcionales que correspondan, manteniéndose la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la modificación en cualquier momento.

Jornada semanal flexible bonificada:

Se mantendrá la jornada semanal flexible bonificada en las condiciones actuales recogidas en el III CEV, aplicando las adaptaciones porcentuales de los descuentos que correspondan en cada caso por el efecto de la reducción de jornada semanal acordada.

Cláusula final.

La interpretación del III CEV se realizará conforme a lo establecido en el presente acuerdo, cuyo seguimiento se realizará en Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo con carácter semestral.

## ANEXO XVII

### Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+

#### 1. Compromiso empresarial y fomento de valores.

La Dirección de Telefónica España junto con la Representación de las personas trabajadoras refuerzan su firme compromiso en el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBIQ+, poniendo especial énfasis en las personas trans, quienes son más susceptibles de sufrir una doble discriminación.

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prohibición de la discriminación y el respeto por los derechos de las personas LGTBIQ+ se reconocen universalmente como derechos fundamentales. Por ende, este principio se convierte en un pilar estratégico dentro de nuestras Políticas en Telefónica, asegurando una igualdad plena y efectiva para todas las personas, independientemente de su identidad u orientación sexual, y trabajando hacia la erradicación de cualquier forma de violencia hacia el colectivo LGTBIQ+.

Declaración de intenciones:

En relación con los derechos específicos de las personas LGTBIQ+, es evidente que aún hay un largo camino por recorrer, ya que los avances han sido desiguales entre distintos colectivos y no se han realizado con la misma intensidad en todos los sectores. Esta situación provoca que muchas discriminaciones se agraven, especialmente en personas que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.

Nuestro objetivo es garantizar el bienestar de todas las personas que trabajan en Telefónica España, sin importar su orientación o identidad sexual, así como su expresión de género. Por ello, la inclusión de las personas trabajadoras LGTBIQ+ en nuestros equipos es un paso fundamental en nuestra estrategia global, ya que aporta al talento diverso que ya existe en nuestra compañía, que incluye distintos géneros, culturas, habilidades, formaciones y estilos de liderazgo.

La diversidad, en todas sus manifestaciones, es sinónimo de crecimiento y talento. Trabajar en equipos diversos no solo multiplica el desarrollo profesional, sino que también estimula la innovación dentro de la organización, lo que se traduce en un impulso a nuestros resultados.

Así, nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión se fortalece a través del presente conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+, considerado la principal herramienta para integrar la perspectiva de las diversidades sexuales y de género en nuestra organización. Estas medidas buscan eliminar desigualdades y violencias, erradicar la LGTBIfobia en todas sus formas, y promover relaciones laborales pacíficas y respetuosas.

La implementación de acciones dentro de la organización es crucial para seguir impulsando la integración laboral de las personas LGTBIQ+ y fomentar la igualdad, la justicia y la libertad de todas las personas trabajadoras, asegurando que no haya discriminaciones en ninguno de los ámbitos de la empresa. En consecuencia, reforzamos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, no solo como cuestión de justicia social, sino también como un estímulo significativo para fortalecer nuestra competitividad empresarial.

Este conjunto de medidas se origina a partir de un proceso consolidado en nuestra organización, cuyo propósito es la integración de políticas, acciones y formaciones que den lugar a una estrategia a largo plazo, además que responden a la discriminación y exclusión sexual, la negación del acceso a empleos y la dificultad en obtener oportunidades que enfrenta el colectivo LGTBIQ+. Al mismo tiempo, busca alcanzar y mantener el consenso entre todas las partes implicadas como medio para garantizar el pleno cumplimiento de lo establecido en este documento.

#### Contexto histórico y empresarial:

En Telefónica España existe una amplia trayectoria en la implementación de políticas y acciones dirigidas a la integración del colectivo LGTBIQ+. Se han establecido numerosas actividades de formación y visibilidad, tales como cursos, talleres y encuentros para la plantilla, que promueven la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos, así como la no discriminación hacia estas personas.

En el año 2018 para avanzar y fomentar la igualdad de las personas LGTBIQ+, Telefónica dio un paso al frente para fomentar la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Consciente de la importancia para todas las personas, empresas y sociedad en general, de trabajar en la no discriminación, Telefónica respaldó las «Normas de Conducta para las Empresas» de Naciones Unidas protegiendo los derechos de las personas LGTBIQ+, enmarcándose así en la estrategia para fomentar la diversidad como fuente de talento y competitividad.

En 2019, se continuó la evolución hacia un nuevo paradigma, incorporando en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, por lo que se reafirmó el compromiso de crear entornos laborales que respeten la diversidad sexual, afectiva y familiar.

En 2022, se llevó a cabo la negociación de un Plan de Igualdad que incluyó acciones formativas y de sensibilización en temas de igualdad y diversidad para el colectivo LGTBIQ+. Dicho plan comprendió numerosas campañas comunicativas y formaciones sobre diversidad.

La Comisión de Igualdad se ha encargado de asegurar el cumplimiento de los objetivos y medidas estipuladas en el Plan de Igualdad, empezando a trabajar con una visión más ampliada y formulando nuevas propuestas que extenderán la cultura de igualdad y diversidad en todos los ámbitos de la Empresa, en concreto, mediante el desarrollo de acciones y comportamientos destinados a integrar al colectivo LGTBIQ+ en todas sus dimensiones.

Una de las iniciativas más destacadas presentadas en la Comisión de Igualdad fue la Guía de Acompañamiento a la Transición de Género. Este documento tiene como finalidad brindar apoyo a quienes están en proceso de transición de género o que están considerando comenzarla, y sirve además como recurso para sus responsables y resto de personas trabajadoras, con el objetivo de fomentar un mejor entendimiento y apoyo durante la transición.

Recientemente, en la última negociación del Plan de Igualdad, se ha reforzado la visión de no discriminación y las garantías para el colectivo LGTBIQ+, se ha establecido un protocolo específico de actuación frente al acoso laboral, sexual y por motivo de sexo, protegiendo así los derechos de este colectivo ante cualquier eventualidad de vulneración.

De esta manera, en Telefónica se están llevando a cabo diversas medidas que se formalizan a través del presente conjunto de medidas, garantizando el compromiso con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+.

Aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

La Ley 4/2023 representa un hito significativo en la legislación española al establecer «políticas públicas que garanticen los derechos» del colectivo LGTBIQ+ y remover «los obstáculos que obstaculizan el ejercicio pleno» de su ciudadanía.

El objetivo de esta Ley es desarrollar y asegurar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, con el fin de erradicar cualquier forma de discriminación y permitir que en España se viva libremente la orientación sexual, la identidad y expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Además, esta ley constituye un avance histórico para la igualdad de las personas trans y los derechos LGTBIQ+ en el ámbito empresarial, en línea con el principio jurídico universal consagrado en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 14 de la Constitución, vinculado al artículo 10 sobre la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, así como al artículo 9.2 CE, respecto a la obligación de los poderes públicos de fomentar condiciones que aseguren la libertad y la igualdad de los individuos y los grupos.

Tanto esta Ley 4/2023 como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre tienen como objetivo garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, respondiendo a la necesidad de crear entornos de trabajo inclusivos y seguros, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a sufrir acoso o discriminación. Se establece la necesidad de implementar un conjunto planificado de medidas que incluyan protocolos específicos para prevenir y actuar frente al acoso y la violencia, así como cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta la promoción profesional.

Además, ambas normas destacan la importancia de la negociación colectiva en la implementación de estas medidas, lo que incrementará no solo el compromiso y la aceptación por parte de la plantilla, sino que también garantizará que las medidas sean efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de cada empresa. La formación y sensibilización del personal, junto con el uso de un lenguaje inclusivo, son aspectos clave para promover un cambio cultural dentro de las organizaciones, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

Con este nuevo conjunto de medidas, que busca ser real y efectivo para las personas LGTBIQ+, nos alineamos con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, garantizando la igualdad real y efectiva de las personas trans y de los derechos de las personas LGTBIQ+, con especial atención a las mujeres trans, quienes pueden enfrentar una doble discriminación. Este documento ha sido elaborado en colaboración con la representación de los trabajadores, formalizando todas aquellas acciones que ya se estaban implementando antes de la aprobación de dicha legislación.

## 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan estas medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ dando cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Así mismo, se enmarca en el compromiso por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación y en la apuesta clara de rechazo y reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo incluido la orientación e identidad sexual.

Todo el contenido se adapta a los nuevos requerimientos legales, elaborándose en el seno de la Comisión de Interempresas de Igualdad y ratificándose en la Comisión de Negociación Permanente III CEV.

## 3. Ámbito personal, territorial y temporal.

Son 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 de la empresa usuaria.

Respecto al ámbito temporal, entrarán en vigor el día de su firma y su vigencia se mantendrá vinculada a la del III Convenio de Empresas Vinculadas.

## 4. Principios inspiradores.

Los principios que fundamentan este conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y que, por ende, guían cada uno de los objetivos, medidas y acciones que se incluyen en él son los siguientes:

– Transversalidad de las políticas de Igualdad: Este principio rector establece que la búsqueda de la igualdad debe ser esencial en todas las políticas y acciones promovidas por la Compañía.

– Comunicación: Para asegurar una implementación efectiva del contenido del presente documento y fomentar la participación de todo el personal en la Compañía, es imprescindible establecer mecanismos de comunicación adecuados.

– Participación: Es crucial que todas las personas trabajadoras de la Compañía se involucren activamente en el desarrollo y seguimiento de las medidas contempladas en el mismo.

– Proceso de mejora continua: Estas medidas se centran en la calidad y la mejora constante, buscando aumentar la eficiencia y eficacia de las políticas dirigidas a promover la inclusión y la igualdad para las personas LGTBIQ+ en las tres empresas regidas por el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

– Sensibilización: Este principio representa una estrategia esencial para concienciar sobre los obstáculos y barreras que enfrentan las personas LGTBIQ+, así como la discriminación que persiste hoy en día. Las iniciativas tanto informativas como formativas se sustentan en el principio de corresponsabilidad que involucra de manera colaborativa al personal de la Compañía, reforzando su compromiso con los derechos laborales.

– Atención a la diversidad: A lo largo de su ejecución, se reconoce y valora la diversidad de todas las orientaciones e identidades sexuales, aspirando a visibilizarlas y a concienciar sobre su realidad.

– Compromiso ético y normativo: Cada medida y acción contemplada toma en cuenta los principios éticos de justicia y humanidad, así como el respeto a los Derechos Humanos.

– Transparencia: Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a la información y a la consulta de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ a través de los canales de comunicación establecidos para tal fin.

#### 5. Objetivos generales.

El objetivo principal persigue la implementación del enfoque que valore la diversidad sexual y de género dentro de la organización. Se constituye como una herramienta práctica para afrontar de manera correcta la diversidad en términos de sexualidad, identidad y expresión de género, fundamental para prevenir cualquier forma de discriminación, desigualdad y brechas en áreas como promoción, selección, contratación y retribución salarial, promoviendo así la integración total de este colectivo.

Telefónica España busca establecer un conjunto de acciones dirigidas a alcanzar nuestro objetivo primordial: asegurar la igualdad de derechos y oportunidades del colectivo LGTBIQ+, al tiempo que se mejora la calidad de vida de las personas trabajadoras. Las premisas fundamentales incluyen:

– Asegurar un trato equitativo que ofrezca las mismas oportunidades a las personas LGTBIQ+, permitiéndoles contribuir de la mejor manera posible en sus respectivos roles dentro de la organización, lo que también propiciará la formación de equipos basados en competencias.

– Garantizar oportunidades de desarrollo para todas las personas trabajadoras de la empresa.

– Fomentar la incorporación de personas LGTBIQ+ en la plantilla y asegurar la retención del talento en todos los niveles de la organización.

– Eliminar cualquier forma de discriminación o violencia dirigida hacia el colectivo LGTBIQ+.

– Establecer un seguimiento adecuado de las medidas implementadas para asegurar su correcto cumplimiento.

– Asegurar la inclusión de módulos de igualdad y no discriminación en la formación, teniendo en cuenta al colectivo LGTBIQ+.

#### 6. Áreas de actuación.

Estas medidas están orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas LGTBIQ+ y se organizan en seis áreas de actuación. Cada una de estas áreas presenta acciones específicas, diseñadas en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de los ejes.

– Cláusula de Igualdad de trato y no discriminación: Este apartado busca incorporar cláusulas que faciliten la creación de un entorno libre de discriminación para las personas LGTBIQ+, permitiéndoles alcanzar sus metas en igualdad de oportunidades que el resto de las personas trabajadoras. De esta manera, se fomentará un contexto favorable hacia la diversidad y se progresará en la eliminación de la discriminación contra las personas LGTBIQ+.

– Acceso al empleo: Se tiene como objetivo implementar medidas que eliminen los estereotipos en el acceso laboral para las personas LGTBIQ+. Esto se llevará a cabo, especialmente, mediante la formación adecuada de quienes participan en los procesos de selección. Además, es esencial establecer criterios claros y concretos que aseguren un proceso de selección y contratación adecuado, prestando atención particular a las personas trans, quienes constituyen un colectivo especialmente vulnerable.

– Clasificación y promoción profesional: En esta área se establecerán criterios que regulen la clasificación profesional y la promoción, garantizando que no exista discriminación, ya sea directa o indirecta, hacia las personas LGTBIQ+. De este modo, se asegurará que todos tengan la oportunidad de desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Formación, sensibilización y lenguaje: Se busca incluir módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en los planes de formación, abarcando a toda la plantilla, incluyendo a todos los mandos. Estos módulos transmitirán conceptos fundamentales sobre diversidad sexual, familiar y de género, así como protocolos para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso discriminatorio o violencia motivada por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

– Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: A través de acciones e iniciativas específicas realizadas en Telefónica, tales como campañas de comunicación, seminarios y foros, se pretende promover la creación de entornos laborales que sean diversos, inclusivos y seguros. Además, se establecerán protocolos contra el acoso que proporcionen protecciones necesarias frente a comportamientos LGTBIfóbicos, los cuales incluirán un compromiso firme de tolerancia cero y respeto a los principios de confidencialidad, protección de la intimidad y restitución.

– Permisos y beneficios sociales: El conjunto de permisos, beneficios sociales y derechos contemplados en el III Convenio Colectivo garantizará que el colectivo LGTBIQ+ tenga acceso en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna por razón de orientación, identidad o expresión de género.

A. Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación.

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
En las comunicaciones internas se utilizará un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBIQ+.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Verificar el cumplimiento de que se actualiza la información mediante la revisión de la misma.	Los propios del área de comunicación Intranet. Mail corporativo. Workplace.
Informar sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ a la plantilla en su totalidad.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Información sobre la comunicación realizada (ruta de acceso a la intranet, píldoras informativas...).	Los propios del área de comunicación Intranet. Mail corporativo. Workplace.
Se firmará un Compromiso de la Dirección en el que se garantiza hacer efectivo las medidas, así como de tolerancia cero y con respeto a los principios de protección de la intimidad, confidencialidad y protección.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Información sobre la comunicación realizada (ruta de acceso al site de igualdad, a la intranet, píldoras informativas...).	Los propios del área de comunicación Intranet. Mail corporativo. Workplace.
Posicionamiento proactivo de la compañía.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Posicionamiento externo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en foros en materia de Igualdad, Diversidad e inclusión de personas trabajadoras LGTBIQ+.</li> </ul> Posicionamiento interno: <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación interna del compromiso de la compañía con la inclusión del colectivo LGTBIQ+.</li> </ul>	Los propios del área de comunicación Intranet. Mail corporativo. Workplace.

## B. Acceso al empleo.

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Utilización de lenguaje no discriminatorio, no sexista en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Verificar el cumplimiento mediante la revisión de ofertas y propuestas de contratación. Número de documentos de ofertas publicadas.	Aplicaciones propias de selección: LinkedIn, web corporativa. Otras aplicaciones: intranet y SSFF. Integrantes área de selección y otras áreas para validación técnica.
Contribuir a la erradicación de estereotipos en las pruebas de selección, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, considerando exclusivamente criterios de cualificación, experiencia y méritos sin tener en cuenta aspectos personales.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Publicación de toda la información relativa a los procesos de selección con criterios de cualificación, experiencia y méritos sin considerar aspectos personales.	Aplicaciones propias de selección: LinkedIn, web corporativa. Otras aplicaciones: intranet y SSFF. Integrantes área de selección y otras áreas para validación técnica.
Fomentar la formación en sesgos inconscientes y diversidad para las personas que participen en un proceso de selección para la inclusión del colectivo LGTBIQ+.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Indicadores propuestos: • N.º de cursos sobre sesgos impartidos. • N.º de equipos de selección formados. • N.º de personas que participan en los procesos que faltan por formar en sesgos.	Otras aplicaciones: intranet y SSFF.
Distribución del Manual para una comunicación inclusiva en Telefónica a todas las personas trabajadoras que participen en los procesos de selección y contrataciones.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Información sobre la distribución.	Difusión del propio manual.
Incluir en todas las publicaciones de vacantes y ofertas de contratación mensajes que indiquen el compromiso de la Empresa con la diversidad para animar a participar en el proceso.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Verificación del cumplimiento mediante la revisión y corrección de ofertas y propuestas de la compañía.	– Aplicaciones propias de selección: LinkedIn, web corporativa. – Otras aplicaciones: intranet y SSFF. – Integrantes área de selección y otras áreas para validación técnica.

## C. Clasificación y promoción profesional.

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBIQ+ tendrán la misma oportunidad de promoción profesional.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Informar sobre este criterio a las personas que participan en los procesos de promoción.	Intranet y SSFF Integrantes área de selección y otras áreas para validación técnica.

## D. Formación, sensibilización y lenguaje

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Facilitar y fomentar la formación en materia de diversidad sexual, familiar y de género para la igualdad de los derechos de las personas LGTBIQ+ para toda la plantilla.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Realización de campañas informativas. Talleres formativos de diversidad LGTBIQ+: • Cuantificar n.º de personas formadas.	Intranet. Comunicaciones a la plantilla. SSFF.
Difusión de la guía de acompañamiento a las personas TRANS.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Píldora informativa publicada en el canal interno dirigido a toda la plantilla.	Intranet. SSFF. Comunicaciones por correo.
Difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, poniendo en conocimiento que se incluye al colectivo LGTBIQ+.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Píldora informativa publicada en el canal interno dirigido a toda la plantilla.	Intranet. Workplace. Herramientas corporativas.
Campañas Orgullo LGTBIQ+.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Resumen de campañas de información y divulgación de las medidas adoptadas en materia de Igualdad de Oportunidades,	Espacio de Igualdad del Canal de Recursos Humanos de la Intranet.
Difusión de un manual de lenguaje inclusivo a los equipos de comunicación.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Píldora informativa con los principales aspectos que se recogen en ese manual.	Intranet. SSFF. Workplace. Comunicaciones.
Diseño de un curso en materia de diversidad para su necesaria realización por parte de todas las personas trabajadoras.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Comunicación a la plantilla de la disponibilidad del curso para su realización.	SSFF.
Facilitar un acceso sencillo y ágil a los contenidos en materia de diversidad en la intranet para todas las personas trabajadoras.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Continua actualización y revisión de contenidos.	Intranet.

## E. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación, acoso y desigualdades para todas las personas trabajadoras incluyendo al colectivo LGTBIQ+.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia	ÁREA DE PERSONAS.	Píldoras informativas	Intranet SSFF Los que sean necesarios
Facilitar a todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBIQ+ las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia	ÁREA DE PERSONAS.	Píldoras Informativas	Intranet

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Inclusión del colectivo LGTBIQ+ en el protocolo laboral, pudiendo poner en conocimiento de la empresa cualquier situación que sea calificada como acoso.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia	ÁREA DE PERSONAS.	Establecer un apartado específico sobre la inclusión del colectivo LGTBIQ+ en el protocolo de acoso laboral.	Intranet SSFF Comunicaciones
Formación específica en materia de acoso y violencia contra personas LGTBIQ+ a los integrantes del comité técnico y delegados de prevención.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia	ÁREA DE PERSONAS.	N.º de personas del Comité técnico que han realizando la Formación.	SSFF

#### F. Permisos y Beneficios Sociales.

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departament o responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Se garantizará el acceso de todos los derechos, permisos y beneficios sociales establecidos en el III CEV sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.	18/12/2024	Desde el inicio y durante la vigencia.	ÁREA DE PERSONAS.	Seguimiento de las incidencias que puedan surgir.	Intranet. SSFF.

El amplio conjunto de permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en el III Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas garantizan el acceso en igualdad de condiciones al colectivo LGTBIQ+ sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

#### 7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

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

La fase de seguimiento abarcará todo el periodo de su vigencia, comenzando desde su entrada en vigor.

A través del seguimiento y la evaluación se podrán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su implementación. Para ello, es fundamental la participación de todos los agentes involucrados, cuya colaboración garantizará la relevancia de las conclusiones obtenidas. Esto permitirá obtener un conocimiento riguroso de la situación, facilitando la corrección de posibles deficiencias y la formulación de propuestas de mejora.

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

## 8. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+.

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBIQ+. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. En este contexto, es importante señalar que ya se había ampliado el protocolo de actuación en casos de acoso laboral, específicamente para incluir el acoso y/o violencia hacia el colectivo LGTBIQ+. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se aplicará el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo.

De igual forma, se mantienen y aplican las medidas preventivas establecidas en el protocolo de acoso laboral a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.