

Telefonica

2019 / 2021

+ de 100

Medidas que impulsan la Igualdad, Conciliación y Diversidad

DIRECCIÓN DE RRHH
Telefónica España



PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

En Telefónica España proclamamos como parte de nuestros valores la igualdad de oportunidades y realizamos una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar.

Siempre hemos trabajado a su favor y existe una larga trayectoria histórica en la adopción de medidas en nuestras empresas de políticas de igualdad y conciliatorias que así lo demuestran. 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 en referente para el resto de las empresas en España y de la sociedad en su conjunto.

Así es, no hay más que retroceder en el tiempo y comprobar los continuos y sucesivos compromisos que han supuesto el desarrollo de políticas de igualdad, desconexión y conciliación, referidas a jornada, horarios, cuidado de hijos, vacaciones, familiares a cargo, permisos retribuidos, teletrabajo, flexwork y muchas otras, por citar sólo algunos de los aspectos.

Un marco repleto de medidas concretas y tangibles que suponen un avance extraordinario en estas materias y de contribución, en sintonía con nuestra razón de formar parte y, a la vez, ser motor de la transformación que estamos viviendo en nuestra sociedad actual.

Es nuestro compromiso y, a la vez, un motivo de orgullo y satisfacción, como la empresa líder en el sector tecnológico y digital que somos y queremos continuar siendo.

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.

Siempre hemos reconocido como un valor la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas, así como la diversidad en todas sus facetas, siendo conscientes de que la mera declaración de igualdad resulta claramente

insuficiente sin una apuesta decidida en favor de medidas en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva, sin fisuras que pudieran referirse por diversas razones de género o de índole social, económica y cultural, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico.

Con este fin, dando un paso más hacia adelante, **Telefónica** avanza hacia la tangibilización del derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades, confirmando la inequívoca voluntad de avanzar y crecer en una cultura asentada sobre el principio de Igualdad de oportunidades y la diversidad de esta Compañía.

Todas las medidas que aquí se recogen son medidas concretas, que contemplan diferentes aspectos de nuestras actividades y forma de relacionarnos, surgidas a lo largo de muchos años de trayectoria, la mayoría de ellas en un marco de dialogo social y negociación colectiva. Por ello surge la presentación de esta guía, en donde se recogen en una recopilación con el fin de dar un impulso más a su difusión y dinamización.

Queremos que todos, empleados, Dirección, accionistas y proveedores, seamos conscientes y pongamos en valor nuestros logros y el convencimiento de que esta es la mejor manera de caminar.

Los Principios de Actuación han constituido nuestro referente a la hora de suscribir dentro de nuestros Convenio Colectivos el Plan de Igualdad, postulando sobre estos, el compromiso de la Dirección y el fomento de valores en base a una serie de 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 de género 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.

Nuestros principios se configuran en base a la honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y respeto por los derechos humanos. Y actuamos de conformidad con estos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, como internamente, con accionistas y como profesionales que formamos parte de esta gran empresa.

Asimismo, nuestras líneas de trabajo diferenciadas son las siguientes:

1. Empleo y selección

Las políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de personal se basan en 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.

2. Promoción, formación y desarrollo profesional

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 Planes de Formación: personalizados y dinámicos, Catálogos de formación y espacios formativos, Permisos Individuales de Formación, Escuelas de Excelencia: Liderazgo, Comercial, Empresarial y Técnica, Universitas Telefónica: el desarrollo continuo.

3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

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.

4. Comunicación y publicidad:

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.

5. Prevención y exclusión de conductas de acoso

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.

En este sentido y con el objetivo de seguir avanzando en conciliación e igualdad, hemos firmado junto con los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias un acuerdo de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras adaptándonos a las recientes modificaciones legislativas que reconocen por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Desde Telefónica nos comprometemos a garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal y convencionalmente.

Apoyando las medidas de conciliación damos un gran impulso a las nuevas formas de trabajo apoyándonos en el teletrabajo y el flexwork, continuando así con la ya larga tradición de Telefónica en esta materia propiciando que la actividad laboral pueda realizarse de una manera flexible.

Todos estos principios y compromisos aparecen recogidos en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

Además, para reforzar y acelerar un cambio cultural que nos lleve a ser la organización inclusiva, equitativa e igualitaria que queremos ser, Telefónica ha puesto en marcha un Plan de Impulso a la Diversidad.

Este Plan actúa sobre cuatro ejes, que tienen que ver con la cultura, la gestión de talento, el estilo de liderazgo y el empoderamiento con los clientes y sociedad:

1. Impulsar una cultura de diversidad.
2. Asegurar la equidad en los procesos de toma de decisiones sobre personas.
3. Desarrollar un estilo de liderazgo inclusivo, para maximizar la aportación de valor de cada persona.
4. Contribuir a la inclusión y el empoderamiento de todos los colectivos entre nuestros clientes y en la sociedad.

En definitiva, este papel fundamental que tienen para Telefónica las personas se materializa en nuestro día a día en todo un conjunto armonizado de compromisos, derechos, acciones y planes de actuación que son evidentes en nuestra cultura.

Por todo ello, consideramos de importancia presentar esta recopilación de medidas, donde se presentan de manera clara y transparente, que permite a todos los profesionales que formamos parte de Telefónica España poner en valor lo que nos diferencia en nuestro marco socio-laboral respecto de otras empresas del sector y de nuestro entorno en general, y sentirnos llenos de orgullo y pasión de hacerlo posible gracias al compromiso de todos, teniéndolo presente y formando parte de nuestra labor en Telefónica de España.



La guía recoge más de 100 medidas agrupadas en nueve bloques en función de la naturaleza de cada una de ellas:

1. Calidad y estabilidad en el empleo
2. Jornada, flexibilidad y vacaciones
3. Nuevas formas de Trabajo y desconexión digital
4. Permisos y medidas de apoyo a la familia
5. Formación
6. Beneficios sociales
7. Previsión social y salud laboral
8. Plan de Impulso a la Diversidad
9. Otras medidas

ÍNDICE

Contenido

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA	1
ÍNDICE	6
CALIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	13
1. La igualdad de oportunidades y la diversidad como principios informadores de nuestro Convenio	14
2. Garantía de empleo y empleabilidad	14
3. Seguridad del marco normativo que nos aplica	15
4. Movilidad geográfica interprovincial e interinsular sólo de aplicación voluntaria	15
5. Estabilidad en el empleo: contratación indefinida	16
6. Política transparente de selección de personal	16
7. Creación de nuevos empleos de calidad	16
8. Apuesta por empleo joven y personas con discapacidad	17
9. Un modelo de Clasificación Profesional único	17
10. Retribuciones claras y transparentes	18
JORNADA, FLEXIBILIDAD Y VACACIONES	19
11. Jornada laboral con carácter general de 37,5 horas	20
12. Priorizamos la jornada continuada y la voluntariedad	20
13. Hasta 2 horas de flexibilidad de entrada y salida	20
14. 15 minutos de descanso que sí tienen la consideración de trabajo efectivo	21
15. Negociación de turnos y horarios	21
16. Turnos multiprovinciales	21
17. Adaptación de horario en periodo estival en áreas comerciales y de atención al cliente	22
18. Jornada de verano para profesionales con funciones gratificadas	22
19. Compensación en tiempo libre el exceso de jornada en caso de realizar turnos de 8 horas	22
20. Calendario de turnos con antelación de cuatro semanas ...	23
21. Posibilidad de intercambios voluntarios de turno	23

22.	30 minutos de reducción de jornada que se realiza en turno de noche	24
23.	Jornadas reducidas en 2 horas en la semana de fiestas locales	24
24.	Los días de Nochebuena y Nochevieja son no laborables...	24
25.	30 días laborables de vacaciones no naturales	24
26.	Elaboración de los calendarios de vacaciones con antelación	25
27.	Priorizamos el disfrute de vacaciones en meses estivales..	26
28.	Elección de vacaciones por sistema de rotación	26
29.	Compensación por comida en caso de realizar jornada partida	26
	NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL.....	28
30.	Implantación de nuevas formas de trabajar: teletrabajo y flexwork	29
31.	Medidas y obligaciones acordadas para hacer efectiva la desconexión digital.....	29
32.	Nuevas medidas de conciliación a nivel formativo.	30
	PERMISOS Y MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA	32
33.	Permiso de 15 días para uniones de hecho	33
34.	3 o 5 días por accidente o enfermedad grave de familiar	33
35.	Más días en caso de fallecimiento de familiares y en especial del cónyuge /pareja de hecho / hijos.....	34
36.	Permiso por nacimiento o adopción	34
37.	Permiso para asistir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias	35
38.	4 días para asuntos propios y 2 de ellos se puede disfrutar fraccionado	35
39.	2 días naturales por traslado de domicilio si se trasladan enseres.....	35
40.	15 horas anuales para acciones de voluntariado corporativo	35
41.	Permiso de preparación al parto, adopción y acogimiento.	36

42.	1 hora para atención de hijos prematuros u hospitalizados al nacer	36
43.	Permiso de 1 día por matrimonio de familiar.....	37
44.	Consulta de especialidades médicas y operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso.	37
45.	Incremento en los días de permiso cuando existe desplazamiento.....	37
46.	Hasta 30 días de permiso no retribuido.....	37
47.	Permiso no retribuido de hasta seis meses.....	38
48.	Permiso de lactancia acumulado en 15 días laborables / 3 semanas	38
49.	Excedencia voluntaria de hasta 8 años de duración.....	39
50.	Excedencia de hasta 4 años por cuidado de hijos	39
51.	Excedencia de hasta 4 años por cuidado de familiares.....	39
52.	Jornada reducida voluntaria.....	40
53.	Jornada reducida por guarda legal o cuidado de familiar	40
54.	Jornada reducida víctimas de violencia de género o terrorismo	41
55.	Adaptación de jornada.	41
56.	Posibilidad de acumular las vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad.....	42
57.	Abono de ayuda escolar.....	42
58.	Abono de ayuda infantil.....	42
	FORMACIÓN.....	43
59.	Formación en horario laboral	44
60.	Plan de formación	44
61.	Permiso Individual de Formación	45
62.	Profesor interno.....	45
63.	Convocatoria de cursos de formación.....	46
64.	Bolsa de horas para formación universitaria en las carreras TIC	46
	BENEFICIOS SOCIALES.....	47

65.	Fondos sociales	48
66.	Comisión de Fondos Sociales.....	48
67.	Avales para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas.....	48
68.	Anticipos de 1 a 3 mensualidades.....	49
69.	Seguro colectivo de riesgo.....	49
70.	Asistencia sanitaria complementaria.....	50
71.	Ofertas comerciales para empleados.....	50
72.	A.T.A.M. para el apoyo familiar	51
73.	Reparto de beneficios: Plan de Acciones	51
	PREVISIÓN SOCIAL Y SALUD LABORAL	53
74.	Complemento I.T.....	54
75.	Prórroga de IT	54
76.	Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.....	54
77.	Plan de pensiones	55
78.	Salud laboral.....	56
79.	Reconocimiento médico periódico	56
80.	Cambio provisional de residencia.....	57
81.	Riesgo mujeres embarazadas.....	57
82.	Comisión de Absentismo	57
83.	Promoción de la salud y seguridad en la Intranet.....	58
84.	Valoraciones médicas.....	59
	PLAN DE IMPULSO A LA DIVERSIDAD	60
85.	La diversidad forma parte de la agenda estratégica de la compañía.....	61
86.	Plan de impulso a la diversidad en Telefónica España	61
87.	Formación y desarrollo profesional con perspectiva de género	62
88.	Programas de sensibilización para todos nuestros profesionales	62
89.	Criterios de actuación en procesos de selección.....	63

90.	Identificación del talento con criterios de diversidad para equipos directivos y gerentes	64
91.	Programas específicos para equipos directivos	65
92.	Programas de desarrollo inclusivos	65
93.	Formación con independencia del grupo profesional y el género	66
94.	Compromiso Directivo y garantía de cumplimiento.....	66
95.	Comunicación y publicidad.....	67
96.	Creación de espacios de divulgación "site igualdad" y "site en diversidad"	67
97.	Píldoras informativas sobre medidas conciliatorias y de igualdad	68
98.	Comisión de Igualdad	68
99.	Comité Técnico para la prevención y erradicación de las conductas de acoso.....	70
	OTRAS MEDIDAS.....	71
100.	Colaboración con el Grupo de Mayores de Telefónica	72
101.	Aparcamiento en la empresa	72
102.	Áreas de descanso	73
103.	Descuentos comerciales. Club de compras.....	73
104.	Servicios y áreas comerciales Distrito T	73
105.	Sorteo de eventos	74
106.	Fundación Telefónica	74
107.	Día del voluntariado.....	74
108.	Euro solidario	75
109.	Campañas de donación de sangre	75
110.	Vacaciones solidarias	75
111.	Otras acciones solidarias	75





CALIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1. La igualdad de oportunidades y la diversidad como principios informadores de nuestro Convenio

La igualdad de oportunidades y la diversidad como principios rectores de la gestión de recursos humanos, a la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como la formación en todos sus niveles y modalidades constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el Convenio.

Este principio se aplicará a hombres y mujeres, a personas con discapacidad y a los colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y en riesgo de exclusión social.

Las Empresas asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual hacia las personas LGTBI, y afirman su compromiso por mantener entornos laborales donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se comprometen a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad de las personas trabajadoras.

Nuestra apuesta por la igualdad y la diversidad no es sólo un principio esencial que compartimos, en Telefónica España hemos querido contemplarlo como un criterio rector de obligatorio cumplimiento en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (II CEV), y con ello se trata de un compromiso que tiene carácter normativo, declarándolo así expresamente en el artículo 10 como parte de sus Principios Informadores.

2. Garantía de empleo y empleabilidad

Declaramos el mantenimiento general del volumen de empleo como principio inspirador. Se trata de otro de los principios fundamentales recogidos en el artículo 10 del II CEV y que se materializa en los siguientes compromisos, todos ellos de gran trascendencia y excepcionales en los marcos normativos de nuestro país y de gran valor en su apuesta por el empleo de calidad durante los años 2019 a 2021:

1. 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.

2. De mismo modo ningún trabajador será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la RRTT, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo.

En este punto mantenemos un marco de diálogo social que, atendiendo a las necesidades estratégicas de las Empresas y a las garantías necesarias de estabilidad, facilite la empleabilidad del conjunto de los trabajadores y su desarrollo profesional.

3. Seguridad del marco normativo que nos aplica

Mantenemos entre nuestros principios del artículo 10 del II CEV la consideración de este Convenio y los acuerdos que pudieran alcanzarse en su desarrollo, como máximo exponente de la negociación colectiva de modo que no se promuevan ni negocien ni concluyan convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza o condición en ámbitos inferiores, de contenido contradictorio con lo expresado en el presente Convenio.

Esto supone una herramienta a favor del principio de igualdad y coherencia en el marco de condiciones para evitar desequilibrios que pudieran disminuir o desfavorecer la aplicación de su contenido normativo.

4. Movilidad geográfica interprovincial e interinsular sólo de aplicación voluntaria

Se trata de otro de los históricos compromisos asumidos en nuestra cultura que favorecen sin duda la conciliación de la vida laboral y personal.

El compromiso está vinculado con la estabilidad en el empleo añadiendo un plus excepcional a la situación en el ámbito geográfico, lo que posibilita la toma de decisiones en el ámbito personal.

En este sentido para los años 2019, 2020 y 2021 en TdE, TME y TSOL las empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.

Consideramos de especial relevancia su puesta en valor y el esfuerzo que, en la realidad actual de volumen de nuestras plantillas en el ámbito territorial de las empresas y con la automatización y digitalización de los procesos y el avance de las tecnologías en general, supone el mantenimiento de este compromiso a lo

largo de nuestra trayectoria en el histórico de marco de condiciones de TdE, y que el II CEV ha logrado su extensión a las plantillas de TME y TSOL.

Asimismo, las tres empresas se comprometen, propiciando la voluntariedad de los trabajadores, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial sobre la interprovincial.

5. Estabilidad en el empleo: contratación indefinida

En nuestras Empresas se apuesta decididamente por la contratación indefinida.

Si bien, tanto la legislación como nuestro Convenio posibilitan la contratación temporal, tanto en TdE, TME y TSol, la contratación actual es del 100% de la plantilla con contrato celebrado por tiempo indefinido.

Esta apuesta facilita sin duda el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de la estabilidad en el puesto de trabajo, ofreciendo seguridad laboral para facilitar la toma de decisiones personales.

Es sin duda un elemento que nos distingue y distancia del resto de empresas del Sector.

6. Política transparente de selección de personal

Nos responsabilizamos de garantizar que todos los procesos de selección sean transparentes y dotarlos de la debida publicidad. Igualmente, durante el proceso se ofrece toda la información disponible sobre el perfil y los requisitos del puesto de trabajo.

7. Creación de nuevos empleos de calidad

Del mismo modo consideramos fundamental la continuidad de la creación de nuevo empleo, que sea estable y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales, nuevamente a través del II CEV, la Dirección de las tres Empresas compromete la creación progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo de empleos nuevos en el seno de las tres empresas.

Concretamente, la empresa se compromete a contratar a dos personas por cada una cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa. De estas contrataciones, como mínimo la mitad será contratación joven de menores de 35 años y se adquiere el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de Jóvenes Titulados Universitarios y titulados en Formación Profesional.

8. Apuesta por empleo joven y personas con discapacidad

En los últimos años se han incorporado nuevos profesionales de alto valor en Telefónica España, tanto en la actividad comercial como en todas las áreas con el programa Talentum, con formación universitaria, que tras un periodo de beca han adquirido la formación práctica necesaria que les ha permitido optar a empleos de calidad, donde pueden desarrollarse profesionalmente, aportando innovación, creatividad, capacidades más digitales y rejuvenecimiento de la plantilla.

Durante la vigencia del II CEV, se mantendrán los acuerdos de colaboración con entidades que promuevan y gestionen la formación práctica en las Empresas de jóvenes profesionales.

Adicionalmente, en relación a las personas con discapacidad nuestro compromiso acordado en el II CEV supera las obligaciones contraídas en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social. En los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se compromete la reserva de un 5% de las vacantes para su cobertura por este Colectivo.

9. Un modelo de Clasificación Profesional único

Constituye una de las herramientas de organización de la empresa para todos los que formamos parte de la misma en cuanto a la asignación de funciones y responsabilidades, reconocimiento del trabajo y el desarrollo profesional, contribuyendo con ello a modernizar el sistema de gestión del trabajo y estimular profesionalmente a los trabajadores para alcanzar mayores cotas de eficiencia y motivación.

Basado en Grupos Profesionales que permiten la adaptación a la realidad laboral, dentro de un contexto de alta evolución tecnológica, y todo ello con el mantenimiento de los principios y garantías que en el marco de la negociación colectiva y de dialogo social fueron acordados.

Un marco de clasificación de identidad común. Todos los empleados incluidos en el ámbito del convenio estarán adscritos a alguno de los 5 Grupos Profesionales y 11 Puestos profesionales y 9 niveles de desarrollo en cada puesto profesional.

10. Retribuciones claras y transparentes

En las Empresas del ámbito del CEV, TdE, TME y TSOL disponemos de un sistema retributivo transparente, basado en Tablas Salariales.

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.

Las Tablas Salariales son concertadas y revisadas anualmente por la Dirección con la RRTT en aplicación de los acuerdos de revisión salarial pactados para cada ejercicio.

Son públicas, únicas, y en ellas no existen fisuras por género. La política retributiva es la misma sin distinción de sexo u otra condición de índole personal o social al establecer las retribuciones fijas asociadas a los Puestos Profesionales y sus niveles.

Nuestras nóminas son claras y sencillas, se abonan en 15 pagas (doce mensualidades y 3 pagas extraordinarias) y todos los profesionales tienen acceso a ellas y a un histórico de los últimos 18 meses percibidos puesto que se pueden consultar y descargar telemáticamente en nuestros canales de la Intranet.

Además, se publica en la aplicación de consulta de las nóminas el calendario anual de las fechas de cierre de nómina y de abono de los salarios anual.

Toda la plantilla puede hacer consultas en relación a sus nóminas y abono de devengos mensuales específicos en los canales de Incidencias, reclamaciones y consultas de recursos humanos (IRCI).

Todo ello genera confianza, tranquilidad y seguridad en la persona trabajadora en lo referente a su salario.



JORNADA, FLEXIBILIDAD Y VACACIONES

11. Jornada laboral con carácter general de 37,5 horas

La jornada laboral con carácter general es de 37 horas y 30 minutos semanales.

En caso de jornada partida, la distribución de la jornada será de 38 horas semanales en invierno y 35 horas en verano. (Esta distribución no aplica a quienes realizan turnos u horarios específicos relacionados con su actividad)

La duración de la jornada establecida se respetará en cómputo semanal o en períodos superiores, siempre que éstos no excedan del año natural y así se hubiera convenido.

Supone sin duda favorecer la conciliación y un mayor disfrute del tiempo libre para nuestros profesionales.

12. Priorizamos la jornada continuada y la voluntariedad

Para el trabajo realizado en oficinas, se establecen dos tipos de distribución de la jornada, continuada o partida, de manera que en función de la actividad requerida en las diferentes unidades sea posible realizarla con mayores criterios de eficiencia y a la vez se posibilite la conciliación de la vida laboral y personal.

La distribución horaria se justificará por razones de adecuación a las necesidades del servicio o actividad que se presta, priorizando, la jornada continuada y la voluntariedad.

No obstante, esta situación es reversible en función de las necesidades de la empresa, ya que atienden a un momento determinado de actividad y plantilla.

13. Hasta 2 horas de flexibilidad de entrada y salida

En el horario de oficina los dos tipos posibles de distribución de jornada, continuada o partida, cuentan con unos horarios en los que existe un amplísimo margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo.

Esta flexibilidad horaria, de dos horas de entrada en jornada partida y de hasta una hora y media en el caso de la jornada continuada se produce primando la voluntariedad del trabajador en su distribución.

De esta forma clara y evidente se facilita en nuestro marco de condiciones la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de manera contundente. Las personas pueden adecuar su prestación laboral al horario que mejor se adapte a sus necesidades siempre que se cubran las necesidades de las unidades y se garantice el servicio en los términos de calidad requeridos.

14. 15 minutos de descanso que sí tienen la consideración de trabajo efectivo

Consideramos el tiempo de descanso de 15 minutos incluidos dentro de la jornada laboral y durante los cuales el trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo como tiempo de trabajo efectivo realizado.

Los empleados que trabajen jornada partida disfrutarán del descanso reglamentario de 15 minutos en el primer período.

Implicamos con ello una mejora evidente en la calidad del empleo que mantenemos.

15. Negociación de turnos y horarios

Se podrán negociar turnos y horarios concretos, en función del ámbito afectado, a nivel provincial, territorial o nacional.

16. Turnos multiprovinciales

Se recoge la posibilidad de establecer horarios concretos y ruedas de turnos únicas entre uno o varios centros de trabajo situados en la misma o en distintas provincias, siempre que realicen la misma actividad, en aras de favorecer la conciliación de la plantilla y manteniendo el compromiso de empleo en las provincias.

17. Adaptación de horario en periodo estival en áreas comerciales y de atención al cliente

Durante los meses de julio y agosto se procura que los vendedores presenciales y profesionales en las áreas comerciales y de atención al cliente puedan disponer de un horario más flexible adaptado al periodo vacacional de los clientes, de modo que, aprovechando la dotación de herramientas para el trabajo en movilidad, se garantice en cualquier caso la necesaria disponibilidad para dar respuesta eficiente a las necesidades comerciales de los clientes.

18. Jornada de verano para profesionales con funciones gratificadas

Se recoge la posibilidad de que los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben un complemento de función gratificada, tales como secretariado, consultoría, jefatura de producto y comercialización, jefatura de proyectos de desarrollo de servicios y asesoría base, en aquellas unidades donde sea posible y siempre que se garantice la plena atención de la actividad podrán realizar la jornada de 37,5 horas semanales que vienen realizando en jornada partida a lo largo del año, en jornada continua durante los meses de julio y agosto.

19. Compensación en tiempo libre el exceso de jornada en caso de realizar turnos de 8 horas

Son numerosos los servicios que precisan una atención permanente las 24 h. del día, de ahí la necesidad incuestionable de la existencia de unidades sujetas a los regímenes establecidos de turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco días a la semana de lunes a viernes con carácter general.

Los descansos semanales son en todo caso de dos días consecutivos, como mínimo, quedando garantizado el servicio, los sábados, domingos y festivos.

Los trabajos a turnos se organizarán de tal modo que se salvaguarde la salud e integridad física del empleado, por un lado y la eficiencia del trabajo por otro. A tales efectos se tienen en cuenta en su planificación las situaciones críticas de riesgo previsible y las recomendaciones contenidas en las disposiciones sobre seguridad y salud laboral.

Los turnos contemplados en nuestro Convenio pueden ser con carácter general, bien de 7 h y 30 minutos que conlleva realizar los oportunos solapamientos de personas para asegurar la atención permanente del servicio, o bien en turnos de 8 horas diarias, que llevarán aparejada la compensación correspondiente en tiempo libre.

Esta medida de compensación en tiempo libre acumulado el exceso de 30 minutos respecto a la jornada general supone una herramienta más de disposición de tiempo libre por parte del trabajador para disfrutar en consideración a sus necesidades o preferencias conciliatorias y en equilibrio con las actividades de prestación 24x7 de nuestra actividad.

20. Calendario de turnos con antelación de cuatro semanas

Una vez elaborados los calendarios de turnos se exponen en los tablones de anuncios o cualquier otro medio de difusión operativo en la unidad con cuatro semanas de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor.

Como norma general, la modificación de los turnos se comunican a las personas afectadas con una semana, como mínimo, de antelación.

Y sólo por causas imprevistas podrán comunicarse modificaciones comunicando a los afectados con 24 horas de antelación como mínimo, siendo a estos efectos el aumento de avisos de averías por encima de un 25% derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados y similares así como, en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y que por problemas ajenos al servicio este quedase sin atender.

La persona responsable del servicio establece el calendario teniendo en cuenta las reglas especificadas y los trabajadores pueden conocer con antelación esta información para conciliar mejor su vida laboral con la personal o familiar.

21. Posibilidad de intercambios voluntarios de turno

Todo el personal sujeto a turnos puede intercambiar su turno, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, solicitando la oportuna autorización del jefe inmediato con la antelación necesaria, lo que supone una herramienta más referida a la conciliación

22. 30 minutos de reducción de jornada que se realiza en turno de noche

En los regímenes de trabajo a turnos, la jornada diaria que se realice en turno de noche se reduce en 30 minutos diarios. Siendo el régimen de turnos de por sí tan válido como una distribución de la jornada que no lo es, puesto que la conciliación de la vida laboral con la personal está en función de las circunstancias personales de cada una de las personas, en nuestro convenio se ha contemplado una reducción de 30 minutos en la duración del turno de noche.

El exceso que resulte si se realiza el turno en la unidad, ya sea de 7h y 30 m. ó de 8 horas se compensará con tiempo libre.

23. Jornadas reducidas en 2 horas en la semana de fiestas locales

Con motivo de las fiestas locales se concede una reducción de jornada de dos horas en la jornada laboral diaria durante 5 días al año con motivo de las fiestas locales.

Si por razones de servicio no se pudiera disfrutar de la citada reducción, se fijarán otras fórmulas concretas de aplicación con acuerdo con el Comité provincial correspondiente.

24. Los días de Nochebuena y Nochevieja son no laborables

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) tienen la consideración de no laborables en TdE, TME y TSOL.

El no disfrute de estos días por vacaciones u otra ausencia, no genera derecho a días adicionales.

25. 30 días laborables de vacaciones no naturales

Disfrutamos de 30 días laborables de vacaciones, lo que supone un diferencial extraordinario respecto a los 30 días naturales establecidos en nuestra legislación.

Es decir, aunque los períodos de disfrute se determinan en días naturales, exclusivamente se computan como días de vacaciones disfrutados los días de lunes a sábado.

Y supone que los domingos y días festivos que existan en dicho periodo no computan como días de vacaciones, resultando como media 4 días adicionales de permiso de vacaciones que podrá disfrutarse cuando lo se solicite y lo permita las necesidades de organización de la unidad.

Además existen varias posibilidades para disfrutar las vacaciones en los siguientes períodos:

- Un único período de 30 días naturales
- Dos períodos de 20 y 10 días naturales
- Dos períodos de 15 y 15 días naturales
- en tres periodos de 10 días naturales cada uno.
- A partir del 1 de enero de 2020, se incorpora la posibilidad de fraccionar un único periodo de 10 días naturales en dos periodos de 5 días naturales, siempre que transcurran entre ambos periodos un mínimo de 7 días.

Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización.

Estas posibilidades sin duda fomentan la calidad de empleo y el disfrute de mayor tiempo libre para nuestros profesionales.

26. Elaboración de los calendarios de vacaciones con antelación

En nuestro marco normativo se contempla el procedimiento para la elaboración con una antelación mayor que la contemplada en nuestra legislación.

De este modo, los empleados formulan su solicitud de vacaciones en el mes de Noviembre anterior a su disfrute.

Los calendarios de vacaciones se confecciona durante la primera quincena del mes de diciembre.

Con ello, el trabajador conoce con antelación suficiente y puede adoptar mejores decisiones para la organización de sus vacaciones, posibilitando un mejor disfrute de las mismas.

27. Priorizamos el disfrute de vacaciones en meses estivales

En el CEV también estipula que procuramos que el disfrute de las vacaciones anuales se realice por todos los trabajadores en los meses de Junio a Septiembre, siempre que así lo solicite el interesado.

Podrá establecerse el disfrute de las vacaciones anuales para todo el personal de una determinada unidad, concentrándose en una misma fecha el período mayor de éstas cuando, a juicio de la Empresa, proceda el cierre de la misma en el período de verano, teniendo en cuenta las peticiones realizadas por la mayoría de la plantilla afectada.

28. Elección de vacaciones por sistema de rotación

El CEV, con una fórmula muy novedosa y que representa un gran avance en materia de igualdad y medidas de conciliación, contempla la posibilidad de establecer una preferencia rotativa y equitativa para la concesión de las peticiones de vacaciones entre los trabajadores de cada unidad de trabajo, y dando un paso más en esta materia, superando anteriores modelos que se basaban en la antigüedad y la edad para determinar la preferencia.

Sin perjuicio de lo anterior, se tendrán en cuenta aquellas circunstancias que derivadas de la situación personal del empleado este deba disfrutar las vacaciones con sus hijos menores en una fecha determinada por estar así fijado en una resolución judicial.

El modelo pivota sobre la posibilidad de un mejor disfrute del tiempo libre disponible y de aumento de la conciliación con criterios más equitativos.

29. Compensación por comida en caso de realizar jornada partida

El personal a quien se asigne jornada partida distribuida en dos períodos tendrá derecho a percibir un vale comida por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de 9 euros durante el ejercicio 2019, 10 euros durante el ejercicio 2020 y 11 euros en el ejercicio 2021.





NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

30. Implantación de nuevas formas de trabajar: teletrabajo y flexwork

Desde Telefónica valoramos positivamente estas modalidades, como una nueva forma de trabajo que nos permite el uso de las nuevas tecnologías y herramientas que las telecomunicaciones nos ofrecen, y de cuya extensión somos pioneros en nuestro país.

El teletrabajo siempre es de carácter voluntario y con una vigencia inicial de un año prorrogable, reversible durante los dos primeros meses y con un tiempo de teletrabajo de entre 1 y 4 días semanales.

Esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta una notable mejora en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Durante este tiempo, desde su implantación fruto de los acuerdos de negociación colectiva para su regulación en cada una de las tres Empresas, considerando la actividad y el perfil del empleado, hemos avanzado en la extensión de esta modalidad ampliando las actividades teletrabajables y el número de empleados que se han incorporado a esta modalidad.

El flex-work, es una modalidad complementaria del teletrabajo permitiendo a aquellas personas que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, logrando una mayor autonomía y flexibilidad. Se deben de cumplir una serie de condiciones.

31. Medidas y obligaciones acordadas para hacer efectiva la desconexión digital

En telefónica se afianza la cultura de confianza, en línea con las nuevas políticas en materia de desconexión digital, garantizando a las personas trabajadoras, tanto dentro como fuera de convenio, el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias excepcionales, causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa

Los mandos deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización.

Las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. Si se envía, el remitente asume expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital y en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de las reuniones de trabajo, así como la formación obligatoria se realizarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

El derecho a la desconexión digital se garantiza también durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, baja por enfermedad.

Todas las medidas no serán de aplicación en circunstancias de causas de fuerza mayor que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión a aquellas personas que tengan un complemento de Disponibilidad.

32. Nuevas medidas de conciliación a nivel formativo.

Tal y como se expresaba en el punto anterior la formación obligatoria se realizará dentro de la jornada ordinaria de trabajo fomentando la formación on-line lo que permite una mejor adaptación de la conciliación de las personas trabajadoras.

Además de todo esto se comunicará con antelación suficiente las convocatorias para recibir formación para la adecuada organización de las personas



trabajadoras intentando en todo momento que la conciliación y la organización del trabajo sea la más adecuada.

Así mismo las Personas Trabajadoras con reducción de jornada que asistan a los cursos de formación y que realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada, se les compensará el tiempo de exceso en tiempo de descanso a razón hora por hora. A todo ello hay que sumarle que la duración de los cursos, con carácter general, no excederá de las 6 horas diarias, pudiéndose ampliar, cuando así lo aconsejen los objetivos de aprendizaje.



PERMISOS Y MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

33. Permiso de 15 días para uniones de hecho

En caso de constitución de pareja de hecho se conceden 15 días naturales ininterrumpidos. El hecho causante deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días, y acreditarse con el certificado del registro público donde se formalice.

De este modo se equipara el matrimonio y la pareja de hecho a efectos de la concesión del permiso retribuido. El objetivo es que tanto las personas que opten libremente por la unión, ya sea matrimonial o de pareja de hecho, puedan disfrutar del permiso de 15 días naturales de descanso siempre que reúnan los requisitos.

34. 3 o 5 días por accidente o enfermedad grave de familiar

Con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad darán derecho a los siguientes permisos.

a.- Cónyuge o familiares de primer grado. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días naturales.

b.- Familiares de segundo grado. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días naturales.

Supone la concesión de días adicionales de permiso más allá de lo establecido legalmente.

Los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido, en ningún caso más de tres semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante.

35. Más días en caso de fallecimiento de familiares y en especial del cónyuge /pareja de hecho / hijos

Se contemplan:

- 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.
- 4 días naturales por fallecimiento de los parientes mencionados en el apartado anterior, así como de los cónyuges de hermanos/as.

establecemos en nuestro marco días adicionales a lo establecido por ley al contemplar 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.

36. Permiso por nacimiento o adopción

Comprometidos en avanzar en las medidas de Conciliación y corresponsabilidad y compartiendo la finalidad de las medidas contempladas por el legislador, desde la firma del II CEV y hasta que se produzca la plena equiparación de la suspensión de los permisos por nacimiento de hijo o hija que se producirá en el año 2021, cuando ambos progenitores puedan disfrutar 16 semanas de permiso por nacimiento de un hijo o hija, se derogará de manera progresiva el permiso contemplado en el artículo 102 d) del I CEV según la siguiente tabla. Los permisos que en caso de nacimiento de hijo o hija, serán disfrutados exclusivamente, por el progenitor distinto de la madre biológica o en caso de adopción, acogimiento o guarda preadoptiva, por uno de los progenitores :

- Año 2019: desde la fecha de la firma del Convenio 4 días naturales.
- Año 2020: 3 días naturales.
- Año 2021: no se disfrutará día adicional alguno, puesto que se habrá alcanzado la equiparación total en el número de semanas a disfrutar.

Mientras dure este régimen transitorio los días se disfrutarán una vez finalizado el periodo inicial obligatorio de descanso, con objeto de fomentar la corresponsabilidad.

37. Permiso para asistir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias

Cuando se cursen con regularidad estudios en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, con efecto de ocho horas antes, como mínimo de la señalada en la convocatoria para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias.

38. 4 días para asuntos propios y 2 de ellos se puede disfrutar fraccionado

Se conceden 4 días para asuntos propios de permiso al año, siendo un relevante número de días si consideramos que no existe un mínimo de días establecidos por ley.

Para favorecer aún más la disponibilidad de tiempo para atender las circunstancias personales o familiares de los trabajadores, en el CEV se ha introducido una novedosa fórmula de que dos de estos días podrán disfrutarse de manera fraccionada mediante reducción de la jornada diaria sin que por este concepto puedan superarse las 15 horas duración anuales. Se establece un fraccionamiento mínimo de 60 minutos.

39. 2 días naturales por traslado de domicilio si se trasladan enseres

Corresponde un día adicional al permiso por traslado de domicilio establecido en la legislación laboral. De este modo, en caso de cambio de domicilio podemos disfrutar de un día de domicilio y de 2 días siempre y cuando se trasladen enseres.

40. 15 horas anuales para acciones de voluntariado corporativo

Si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, la empresa concederá hasta un total de 15 horas, a disfrutar de forma acumulada o fraccionada, al año o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para las acciones de voluntariado corporativo.

Con esta medida apoyamos a los empleados que quieren aportar su tiempo, conocimiento e ilusión para mejorar la calidad de vida y bienestar de los colectivos más necesitados, facilitando las acciones de voluntariado con la concesión de 15 horas anuales o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para este fin.

A estos efectos no se computará dentro de las 15 horas las actividades desarrolladas por los voluntarios el Día Internacional del Voluntario Telefónica.

Los voluntarios líderes o coordinadores disfrutarán de 5 horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará el empleado que pueda desempeñar esta tarea.

41. Permiso de preparación al parto, adopción y acogimiento

Se contempla el permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En los casos de adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

Este permiso está circunscrito a cuando sea coincidente con la jornada de trabajo.

42. 1 hora para atención de hijos prematuros u hospitalizados al nacer

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

43. Permiso de 1 día por matrimonio de familiar

Se concede por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día de permiso retribuido que deberá coincidir con la fecha de celebración.

44. Consulta de especialidades médicas y operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso.

Se contempla la concesión del tiempo para asistir a estas consultas que sea estrictamente necesario para ello

45. Incremento en los días de permiso cuando existe desplazamiento

Siempre que la circunstancia que origine el permiso exija el desplazamiento se sumarán, al tiempo concedido en cada uno de estos permisos, los días adicionales en función de la distancia realizada en los viajes de ida y vuelta.

A estos efectos, si el desplazamiento 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. En ambos casos el tiempo adicional incluye la ida y vuelta.

Los permisos a los que se añaden estos días por desplazamiento se refieren en el articulado del Convenio.

46. Hasta 30 días de permiso no retribuido

Se posibilita cada año el disfrute de un permiso sin sueldo de hasta 30 días al año, que podrán disfrutarse en períodos de duración variable, y siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 30 días será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

Se posibilita además su disfrute sin limitaciones de periodos mínimos. De este modo es posible solicitar el fraccionamiento tantos viernes o lunes como se

considere, de manera que se puedan disfrutar de fines de semana más extensos, o en el periodo deseado durante los meses de verano acumulados al período de vacaciones.

47. Permiso no retribuido de hasta seis meses

El empleado con contrato indefinido podrá solicitar permiso no retribuido de uno a seis meses al año, y su concesión se le comunicará en el plazo de siete días desde la fecha de la solicitud, si la organización racional del trabajo lo permite.

Si hubiere varias solicitudes y no puedan ser atendidas simultáneamente todas ellas, se concederá preferencia, en todo caso, al solicitante en quien concurra motivo más grave y urgente.

Si no fuera posible la concesión de la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de períodos inferiores.

Este permiso supone la reserva de su puesto de trabajo, pero la duración del mismo no será computada a ningún efecto. El empleado podrá dar por terminado el permiso sin sueldo antes de que expire el plazo concedido.

48. Permiso de lactancia acumulado en 15 días laborables / 3 semanas

Las personas trabajadoras con hijos menores de 9 meses (incluidos adoptantes), tienen derecho a ausentarse 1 hora de su trabajo, desde el mismo día que se reintegra al trabajo procedente del descanso por maternidad y hasta el día anterior a la fecha en que el hijo cumpla 9 meses, en una de estas modalidades:

- Ausentarse 1 hora, o dos fracciones de media hora cada una pero siempre dentro de la jornada laboral.
- 1 hora de reducción de jornada al inicio o terminación de la misma, pero en este caso no podría fraccionarse.

En caso de tratarse de un parto múltiple, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada hijo menor de 9 meses.

Esta ausencia es compatible con la realización de jornada partida y con la jornada reducida.

Las personas trabajadoras, a su elección, pueden sustituir esta ausencia diaria por un permiso retribuido de 15 días laborables (de lunes a viernes) a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso obligatorio y sin solución de continuidad o cuando se produzca la primera interrupción si éste se prolongara. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

49. Excedencia voluntaria de hasta 8 años de duración

Todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años, y de hasta 8 años si posee, al menos, una antigüedad de cinco años.

No podrá ser solicitada de nuevo por el mismo trabajador excedencia voluntaria, hasta transcurridos tres años desde el final de la anterior.

50. Excedencia de hasta 4 años por cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período de hasta cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo menor, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución administrativa o judicial.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

51. Excedencia de hasta 4 años por cuidado de familiares

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

Este derecho podrá disfrutarse de manera fraccionada.

El tiempo de esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo/Puesto profesional o equivalente.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

52. Jornada reducida voluntaria

Se ofrece a los empleados la posibilidad de disfrutar de forma voluntaria de una reducción de 4 horas, cuando las necesidades de la organización lo permitan y sin necesidad de justificar ninguna causa legal.

En el supuesto de que exista mayor número de solicitudes que las vacantes existentes, se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados al objeto de conceder la jornada reducida al empleado que más lo necesite.

53. Jornada reducida por guarda legal o cuidado de familiar

Los empleados pueden disfrutar de reducciones de jornada con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, cuando tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Tienen el mismo derecho cuando precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

Se incluye un nuevo escenario para favorecer aún más la conciliación de la vida personal y laboral mediante el establecimiento de una reducción de 20 minutos sobre la jornada de trabajo diaria para la persona trabajadora que lo solicite con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Si hubiera personas trabajadoras de TME o TSOL con jornadas reducidas inferiores a 20 minutos, se les respetará a título personal, salvo en el caso de que vuelva a solicitar la reducción de jornada por un hecho causante diferente.

Asimismo, el progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

54. Jornada reducida víctimas de violencia de género o terrorismo

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

55. Adaptación de jornada.

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

Esta solicitud de adaptación de jornada se tramitará a través de la aplicación de incidencias y reclamaciones de clientes internos de RRHH (IRCIS) en la intranet en el apartado de autoservicios.

Ante la solicitud de adaptación de jornada la Empresa contestará en el plazo de 20 días.

56. Posibilidad de acumular las vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad

Esta medida aumenta el período del cuidado del bebé, de recuperación tras el parto, fomenta los vínculos paterno /filiales y promueve desde un principio la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado y educación de los hijos/as.

57. Abono de ayuda escolar

Se abona una ayuda escolar a los empleados por cada hijo en edades comprendidas entre los 4 y los 23 años, variando la cuantía de la prestación en función de la edad. Se equipara a los menores en régimen de acogimiento.

58. Abono de ayuda infantil

Se abona un plus por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de 4 años, equiparándose también a los menores en régimen de acogimiento.

La ayuda infantil y la escolar permiten a los empleados poder hacer frente a estos gastos con una mayor solvencia.



FORMACIÓN

59. Formación en horario laboral

Toda la formación que se imparte a los empleados se realiza preferentemente en horario de trabajo y en las instalaciones de la empresa. No obstante, cuando para la realización de cursos los empleados tienen que desplazarse fuera de su residencia laboral, perciben los gastos compensatorios que corresponden de conformidad con la regulación prevista para cada una de las empresas representadas en el II CEV.

Con la finalidad de poner a disposición de los empleados el máximo número posible de facilidades para el acceso a la formación y a su desarrollo profesional, la actividad de formación se realiza en modalidad presencial, e-learning o a través de aulas virtuales, aplicando en cada caso la metodología que garantice la consecución de los objetivos pedagógicos y utilizando para ello plataformas de aprendizaje que permiten estar todos conectados en cualquier momento y lugar.

El objetivo es que todos los empleados puedan formarse y puedan cubrir sus necesidades de aprendizaje de manera flexible, favoreciendo así la conciliación y, además, poniendo a disposición de los empleados una red nacional de aulas y centros formativos para acercar la actividad formativa a la localidad de residencia de los empleados.

60. Plan de formación

En la apuesta permanente por el desarrollo de todos los profesionales y bajo la exigencia de la mejora continua, se imparte una formación de calidad a través de diferentes iniciativas y programas personalizados que puedan cubrir cualquier gap de conocimiento o habilidad, como ejemplos: las Escuelas de Excelencia Comercial y Técnica, Programa de Jóvenes Profesionales, Proyectos de Transformación o Programas del entorno Universitas Telefónica.

Nuestro modelo de formación está ligado a la estrategia y los retos del negocio, buscando un mayor protagonismo de los profesionales, permitiendo una recogida de necesidades continua y ofreciendo respuestas sólidas a las mismas con la flexibilidad necesaria, contando además con el compromiso de todos los agentes que intervienen en el proceso de formación.

Todos nuestros profesionales cuentan con un plan de formación adaptado a sus necesidades, en base a estos tres ejes:

- **Formación Global**, que contempla todas las necesidades estratégicas de empresa, culturales, los temas legales y de cumplimiento.
- **Formación de Área**, que da respuesta a las necesidades vinculadas a los retos del negocio y a la actividad en el puesto de trabajo, con el objetivo de dotar de los conocimientos técnicos necesarios a los empleados para el adecuado desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
- **Formación abierta de libre elección**, cuya finalidad es dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional y fomentar su autodesarrollo.

El objetivo es que todos los empleados vean cubiertas sus necesidades formativas, así como darles la oportunidad de autodesarrollarse y satisfacer sus intereses personales.

61. Permiso Individual de Formación

En Telefónica, los empleados de TdE, TME y TSOL tienen la posibilidad de solicitar un Permiso Individual de Formación (PIF) que es autorizado por la Comisión Central de Formación para la realización de un curso dirigido a la obtención de un título oficial, con una duración máxima de 200 horas, que se solicita a través de la Intranet.

El objetivo es ayudar a que los empleados puedan formarse y destinar horas de su jornada laboral a ello, ganando así tiempo libre para ellos y favoreciendo la conciliación de su vida personal y laboral.

62. Profesor interno

En Telefónica contamos con la figura del Profesor Interno, fundamental en el modelo formativo de Telefónica España, implantado y consolidado por su eficacia demostrada, y regulado en el Acuerdo Marco de Profesor Interno en el anexo III del IICEV.

Si poseen conocimientos críticos o necesarios para la organización y pueden compartirlos con el resto, los empleados que lo deseen pueden pertenecer a este colectivo si están interesados en adquirir conocimientos, potenciarlos y compartirlos con el resto de la organización.

Esto fomenta que los empleados puedan compartir conocimientos y experiencias, se impliquen en las actividades formativas y se promueva el aprendizaje colaborativo.

63. Convocatoria de cursos de formación.

Los asistentes a los cursos deberán ser convocados con la antelación suficiente que garantice su asistencia al curso.

Cuando para la realización de cursos, el profesional deba desplazarse fuera de su residencia laboral, percibirá los gastos compensatorios que correspondan de conformidad con la regulación prevista para cada una de las Empresas representadas en este Convenio.

La persona trabajadora tendrá derecho a Compensación del tiempo invertido en el desplazamiento cuando empiece un lunes o día después de festivo y el alumno viaje el domingo o festivo.

En los cursos convocados entre semana se compensará el tiempo de desplazamiento hasta un máximo de cuatro horas.

Las personas con reducción de jornada que realicen horas por encima de su reducción se les compensara el tiempo de exceso en tiempo de descanso.

64. Bolsa de horas para formación universitaria en las carreras TIC

En Telefónica contamos con mecanismos y criterios necesarios para que las personas trabajadoras puedan acceder a formación universitaria en las carreras TIC compatibilizando esta formación con su actividad laboral a través de una bolsa de horas anuales o mensuales en función del número de asignaturas, y que mejor se adapten a las necesidades para la empresa, bajo unos criterios:

- ✓ Grado de aprovechamiento no inferior al 60%
- ✓ No afecta a la Clasificación
- ✓ Mantenimiento de condiciones salariales (excepto devengos que requieran la realización concreta)
- ✓ Seguimiento en la Comisión Central de Formación



BENEFICIOS SOCIALES

65. Fondos sociales

Los empleados de TdE, TME y TSOL pueden beneficiarse de los fondos para atenciones sociales que tienen por objeto la concesión de ayudas de estudios para hijos de empleados y especialmente para la subvención del denominado “plan de vacaciones” y otros.

Se trata de un conjunto de ventajas que se facilitan a los empleados y que no se relacionan con trabajo efectivo sino con la cualidad de pertenecer a la plantilla, ofreciéndoles grandes descuentos y una gran variedad de ofertas para su tiempo libre y de ocio.

Entre ellos destacan diferentes planes de vacaciones subvencionados en parte y que están dirigidos a todos los empleados en activo así como a sus prejubilados, jubilados, empleados adheridos al PSI, desvinculados y empleados del Grupo Telefónica con arreglo a las normas especificadas en cada plan.

66. Comisión de Fondos Sociales

El control y la gestión de las prestaciones se llevan a cabo por la Comisión de Fondos Sociales Interempresas, compuesta por seis miembros designados por la representación social en la Comisión de Negociación Permanente Interempresas.

La distribución de los fondos se hace por la Comisión de Fondos Sociales, lo que garantiza que se realice de una forma equitativa y transparente, dando oportunidad de ser beneficiarios de dichos fondos a todos los empleados que lo deseen.

67. Avaluos para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas

Todos los empleados pueden solicitar de cada una de sus empresas un aval de préstamo para la adquisición de su vivienda habitual (primera vivienda) hasta una cuantía máxima de 75.000€.

Igualmente, los que tengan una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual del trabajador, con una cuantía máxima de 3.000€.

Estas medidas ayudan y facilitan a los empleados el acceso a su vivienda, ya sea en propiedad o alquiler.

68. Anticipos de 1 a 3 mensualidades

Los empleados con más de dos años de antigüedad en la Empresa pueden, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar un anticipo de hasta 3 mensualidades, concediéndose por riguroso orden de la presentación de la petición, hasta completar el cupo que se fije en Convenio Colectivo.

Los anticipos no devengan interés alguno, si bien tienen la consideración de rendimiento de trabajo en especie a efectos de IRPF y, su reintegro se hace deduciendo de cada mensualidad ordinaria que el empleado percibe, una veinticuatroava parte del anticipo. Además, en casos de enfermedad y siempre que las prestaciones sean inferiores a dicha mensualidad, la deducción será proporcionada al importe de las prestaciones que el enfermo perciba.

En todo caso, los empleados pueden liquidar los anticipos recibidos en menos tiempo del indicado.

Esta medida facilita a los empleados que lo requieran disponer de una mayor liquidez para atender sus necesidades personales.

69. Seguro colectivo de riesgo

Las tres empresas incluidas en el ámbito del Convenio tienen suscritos Seguros Colectivos de riesgo que cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad absoluta para los trabajadores fijos de cada una de las empresas adheridos a los mismos, corriendo a cargo de estas la totalidad de los importes de las primas.

El capital asegurado es de 4 anualidades del salario regulador del empleado y el doble en caso de accidente, que se verá minorado en el importe correspondiente a los derechos consolidados – sin incluir las aportaciones voluntarias y sus rendimientos – que el empleado tuviese en el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento de la contingencia.

La adhesión es voluntaria y debe producirse dentro de los tres meses siguientes a causar alta como empleado.

El objetivo es doble, apoyar a la persona en caso de invalidez para afrontar el hecho de no poder trabajar, y a la familia del empleado en caso de fallecimiento de este.

70. Asistencia sanitaria complementaria

Todos los empleados están cubiertos por una póliza colectiva suscrita por su correspondiente Empresa, y que le proporciona Asistencia Sanitaria bajo la modalidad de reembolso y cuadro médico concertado, así como coberturas adicionales de reembolso en servicios de farmacia, asistencia en viaje en el extranjero, prestaciones en psicología clínica, podología y preparación al parto, y cobertura dental bajo modalidad franquiciada.

El coste total de la prima del seguro médico es por cuenta de las empresas y cubre la asistencia sanitaria a todos los empleados en activo, sus cónyuges/parejas de hecho legalmente constituidas e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social y mientras mantengan la condición de dependientes del titular asegurado a efectos de la Seguridad Social.

Es una póliza colectiva de asistencia sanitaria y su incorporación no requiere adhesión específica del asegurado.

71. Ofertas comerciales para empleados

Ofrecemos a todos nuestros empleados ofertas diferenciales sobre nuestros productos más relevantes en el mercado con el objetivo de que puedan disfrutar de ellos a un precio más ventajoso, reconociendo el compromiso de los empleados con nuestros productos.

A parte de las ofertas vigentes en cada momento, la planta de ofertas básicas queda fijada en el Convenio de la siguiente forma:

- Bonificación del 50% de la cuota de abono de línea fija individual.
- Descuento del 50% en la factura de contrato móvil Movistar con un máximo de 9€/mes, aplicable sobre la línea móvil principal del empleado.

Asimismo, nuestros empleados cuentan con una atención comercial diferencial a través del 1004 Movistar Empleados con hasta 4 números de teléfono incluidos.

Por otro lado, y con el fin de establecer herramientas encaminadas a la fidelización de nuestros clientes, se trabaja en la inclusión del colectivo de jubilados, prejubilados y desvinculados de dichas Empresas en el foco de

aplicación de ofertas diferenciales para el disfrute de nuestros productos y servicios.

72. A.T.A.M. para el apoyo familiar

La empresa colabora con A.T.A.M., Asociación de Telefónica cuyo fin es ser una plataforma de soluciones preventivas y habilitadoras ante cualquier situación de discapacidad y/o dependencia, desde la perspectiva familiar, en cualquier edad o etapa de la vida y en cualquier punto de la geografía española.

Se da la oportunidad a los empleados que lo deseen de colaborar con esta asociación y contribuir a este sistema de protección social, complementaria al sistema público.

Telefónica aporta a ATAM una cantidad igual al 4 por mil de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, Directivos y Consejeros, sin perjuicio de la cuota de los socios y la aportación del empleado es del 2 por mil de su retribución fija.

En las nuevas incorporaciones, la adhesión de los trabajadores a A.T.A.M. se producirá de manera automática, si bien tendrá carácter voluntario, pudiendo quien lo desee pedir la baja en la misma.

73. Reparto de beneficios: Plan de Acciones

Telefónica ha lanzado programas de acciones para sus empleados, ofreciéndoles la oportunidad de invertir en la compañía y de ser recompensados por ello.

Es un programa de oferta de acciones de la compañía para los empleados, que les recompensa si se mantiene las acciones durante un período de tiempo. Si el empleado mantiene las acciones durante otro año, desde el final del Período de Compra de doce meses, la compañía le regala una acción por cada una que haya adquirido.

Esta iniciativa forma parte del compromiso de Telefónica respecto a la oferta de valor para el empleado. Así, el objetivo es doble: por una parte, reconocer la permanencia y el compromiso de los empleados con el proyecto de su compañía y, por otra, alinear los intereses de los empleados con los de los accionistas.

Por tanto, el Plan Global de Compra de Acciones para Empleados supone una oportunidad para el empleado; la de invertir en el activo más tangible de



Telefónica, su capital social, y participar, así, de su crecimiento. Una forma de involucrarse, aún más, con el futuro de la compañía.



PREVISIÓN SOCIAL Y SALUD LABORAL

74. Complemento I.T.

Cuando alguno de nuestros empleados se encuentra en situación de incapacidad temporal, la empresa complementa los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. y situaciones asimiladas a la misma, hasta el 100 por 100 del salario líquido que corresponda en cada caso, desde el primer día de la baja.

El objetivo es que nuestros empleados no sufran merma en sus ingresos cuando se encuentran de baja y puedan afrontar sus gastos habituales con normalidad.

75. Prórroga de IT

La Empresa abona a los trabajadores en situación de prórroga de I.T., desde la fecha en que se produzca su pase a tal situación y en tanto continúen en la misma, la diferencia existente entre la prestación que perciba del Organismo Competente de la Seguridad Social y la cantidad líquida que tuviere acreditada (subsidio más complemento a cargo de la Empresa) el último mes de Incapacidad Temporal.

El complemento que se establece, una vez cuantificado, tendrá el carácter de fijo y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban.

Los partes de confirmación que emitan los facultativos a los afectados, serán remitidos mensualmente, de acuerdo con el procedimiento establecido para su gestión.

El objetivo es ayudar al empleado que se encuentra de baja el máximo tiempo posible, mejorando la prestación que percibe.

76. Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual

Con el objeto de reducir el menoscabo económico que sufre un empleado cuando le es reconocida una Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual provocando su baja en la Empresa, le otorgamos una protección especial, pudiéndose acoger a alguna de las siguientes medidas en función de la edad:

- a) Empleados menores de 40 años y empleados mayores de 55 años.

Si el empleado tiene 55 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende

por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditada al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, sí el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

En el supuesto de que el empleado tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario regulador, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

b) Empleados con edades comprendidas entre 40 y 55 años.

Percibirán, en tanto permanezcan en dicha situación, el 20 % de la base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de 55 años, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública, previa acreditación del mencionado incremento.

En ambos casos, dicha compensación se abonará con efectos desde la fecha de efectividad de la incapacidad.

Al cumplir 55 años, percibirán una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubiera tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo.

77. Plan de pensiones

Las empresas del ámbito del CEV ofrecen a sus empleados la posibilidad de adherirse voluntariamente a los planes de pensiones previstos en las mismas, que tienen las siguientes características:

- Institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social pública.
- Se encuadran en la modalidad de Sistema de Empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes, establecidas en el Reglamento del Plan aprobado por la Comisión de Control.
- Sistema de capitalización individual y financiero.

Las contingencias cubiertas por los Planes son entre otras: la jubilación o situación asimilada del partícipe, la muerte del partícipe y la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo del mismo, con las prestaciones correspondientes en los términos que se establecen en los Reglamentos del Plan.

En lo que se refiere a las aportaciones, distinguimos entre:

- Obligatorias del Promotor: 4,51% del salario regulador (sueldo base, bienios y demás retribuciones fijas), que se descuenta en la nómina.
- Obligatorias de los partícipes: 2,2% del salario regulador (2% en el caso de TME), que se descuenta en la nómina.
- Aportaciones voluntarias por parte del empleado, con los límites establecidos legalmente.

Esta medida ofrece a los empleados la posibilidad de ahorrar, ya sea para su jubilación o en el caso de que tengan lugar las contingencias cubiertas, beneficiándose tanto de la aportación obligatoria que realiza la empresa, como de los beneficios fiscales de los planes.

78. Salud laboral

Garantizamos a nuestros empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñan, garantizándose siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, siempre aplicando el criterio que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud se tienen en cuenta tanto en la evaluación de los riesgos como en la elección de equipos y métodos de trabajo.

79. Reconocimiento médico periódico

Se realiza a nuestros empleados un reconocimiento médico periódico ajustado al modelo de historia clínica laboral que marca la legislación y consta de anamnesis general por aparatos, exploración general por aparatos y pruebas complementarias, todo ello encaminado a determinar el estado general de salud de los empleados y en función de los riesgos específicos definidos en la evaluación de riesgos.

Dicho reconocimiento es muy completo y permite que nuestros empleados puedan vigilar su salud de una manera cómoda.

80. Cambio provisional de residencia

Las empresas pueden autorizar el cambio provisional de residencia en caso de enfermedad o accidente, con percepción de los haberes y disfrute de los demás derechos que correspondan, cuando el Servicio de Prevención de Riesgo Laborales informe ser de absoluta necesidad para la curación del interesado.

Se trata de facilitar la recuperación del empleado de la forma más cómoda posible para él y sin sufrir merma económica.

81. Riesgo mujeres embarazadas

En los supuestos de embarazo en los que a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto, o repercusión durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.1 del TRET, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LRPL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

82. Comisión de Absentismo

La reducción del índice de absentismo en las Empresas es un objetivo compartido por las representaciones social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Por ello, cuando los índices de absentismo superan determinados niveles, nos comprometemos a abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas.

A tal efecto en la Comisión de Absentismo se abordarán estas cuestiones, siendo el foro para la elaboración consensuada de planes de acción con el objetivo de concienciar a las plantillas sobre esta problemática, así como en la elaboración de campañas educativas dirigidas a lograr una cooperación conjunta de toda la organización en minimizar esta problemática.

83. Promoción de la salud y seguridad en la Intranet

Telefónica dispone en su Intranet de un site dedicado a la Prevención y Salud Laboral, al que tienen acceso todos los empleados.

Dentro de este espacio, los empleados tienen a su disposición toda la información relativa a la salud y seguridad, como por ejemplo:

Salud

- Procedimiento para comunicar ausencias al trabajo por causa médica
- Procedimiento en caso de accidente de trabajo
- Recomendaciones de salud

Seguridad

- Evaluación general de riesgos por puestos de trabajo
- Evaluación de riesgos de trabajadores especialmente sensibles
- Manual del plan de prevención
- Procedimiento del recurso preventivo
- Normativa de utilización y control de equipos de protección individual

Asimismo, pueden encontrarse todas las novedades en materia de prevención, campañas preventivas y sanitarias de la Compañía y las recomendadas por los sistemas públicos de salud, programas “feel good” etc.

Este site tiene el objetivo de acercar a los empleados toda la información relativa a la seguridad y salud, y contribuir a mejorar la calidad de vida de los mismos, dándoles pautas a seguir, hábitos saludables y recomendaciones que ayudan a prevenir, con el fin de que nuestros empleados gocen de una buena salud.

Los compromisos en Seguridad y Salud Recogidas en II CEV:

- Compromiso de aumentar los centros con equipos desfibriladores por encima de la regulación actual
- Unificación para las tres jurídicas las pruebas médicas realizadas dentro de los protocolos de vigilancia de la salud
- Se establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos únicamente a Operadores que realicen tareas en espacios confinados, trabajos en altura o conducción
- Compromiso de iniciar el estudio y evaluación de riesgos de las patologías que puedan causar la tecnofatiga o el tecnoestrés

- Compromiso de revisión del procedimiento de los trabajos en altura, remitiendo al Comité Central de Seguridad y Salud para el estudio y valoración de las alternativas que existen

84. Valoraciones médicas

Se realizarán valoraciones médicas a aquellos empleados que por motivos de salud requieran de unas condiciones específicas en su puesto de trabajo (sillas ergonómicas, monitores especiales, etc.) con el objetivo de adaptar los puestos a las necesidades de los empleados.



PLAN DE IMPULSO A LA DIVERSIDAD

85. La diversidad forma parte de la agenda estratégica de la compañía

Para Telefónica la diversidad forma parte de la agenda estratégica como una de las palancas clave en la digitalización de la Compañía y como tal, está incorporada en nuestro Plan de Negocio responsable.

Creemos que la diversidad es una fuente de talento y por tanto, la vivimos como un elemento competitivo que permite acercarnos a una sociedad muy diversa y cambiante.

86. Plan de impulso a la diversidad en Telefónica España

El compromiso de Telefónica con la diversidad es una apuesta de Compañía, forma parte del plan de Negocio Responsable aprobado por el Consejo de Administración. En Telefónica se ha lanzado un **Plan de Impulso a la Diversidad** con el objetivo de fomentar, en su sentido más amplio, la importancia de la variedad de género, generacional, perfiles y experiencias en los equipos de trabajo.

El **Plan de Impulso a la Diversidad** cuenta con la implicación de la alta dirección y representa un importante elemento en la innovación y transformación de la compañía. El primer nivel de la Compañía está comprometido a través del **Global Diversity Council** cuya principal misión es garantizar la multiculturalidad, la variedad de género de perfiles y de experiencias entre los trabajadores como palanca clave hacia la transformación digital

Está compuesto de acciones sólidas y de calado para llevar a cabo un cambio cultural, actuando principalmente sobre los siguientes objetivos:

1. Promover una **cultura de diversidad**, impulsar una cultura de diversidad para ponerla en valor en nuestro día a día
2. Desarrollar un estilo de **Liderazgo Inclusivo**, que prime la aportación singular de cada profesional
3. Alinear la gestión de talento, asegurar la equidad en los procesos de toma de decisiones sobre personas.
4. Contribuir a la inclusión y empoderamiento de todos los colectivos en nuestros clientes y en la sociedad.

87. Formación y desarrollo profesional con perspectiva de género

Dentro del Plan de Igualdad contenido en el CEV, contamos con acciones en materia de formación y desarrollo profesional, que promueven la igualdad de género e inciden en facilitar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad:

- 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.
- 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.
- 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.
- Procurar en la medida de lo posible que las acciones formativas se desarrollen dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.
- 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.
- Incluir en la formación recomendada un módulo sobre prevención y exclusión de conductas de acoso.

88. Programas de sensibilización para todos nuestros profesionales

Con el objetivo de crear y desarrollar una cultura e identidad organizativa en la que la igualdad, la equidad y la heterogeneidad sean nuestros principales pilares, hemos puesto en marcha una formación online dirigida a impulsar una cultura de diversidad:

- **Formación online "Elegimos Diversidad"**, dirigido a todos los profesionales, que pretende concienciar y comprometer a todos nuestros profesionales con la diversidad en su sentido más amplio.
- **Formación online "Elegimos Diversidad y Liderazgo inclusivo"**, dirigido a todos los gestores de personas, con el objetivo de aportar pautas para fomentar, desarrollar e impulsar la diversidad en los equipos, poniendo foco en las habilidades del líder inclusivo.

Estos contenidos forman parte de la formación de **Compliance** que vela por el cumplimiento de la legislación vigente, la normativa interna y la observancia de las mejores prácticas éticas y empresariales, en el desarrollo de las actividades y negocios de la empresa, asegurando la integridad como valor fundamental. Esta formación es de necesario cumplimiento para todos los profesionales de la compañía.

89. Criterios de actuación en procesos de selección

Nos proponemos como objetivo asegurar que los criterios de diversidad formen parte de todos los procesos relacionados con las oportunidades de desarrollo para asegurar la igualdad de oportunidades y transparencia en la toma de decisiones que afectan a las personas.

Para ello, hemos introducido las siguientes medidas en los procesos de selección de posiciones de estructura:

- Asegurar criterios de transparencia en la publicación de todas las vacantes.
- Asegurar la presencia de ambos géneros en la preselección de candidaturas y terna final.
- Panel de entrevistadores con representación de hombres y mujeres para obtener opiniones diversas
- En niveles de Director y Gerente participan al menos responsable directo, el Superior y RRHH

Con estas medidas, nos proponemos aumentar el número de mujeres en posiciones directivas. A nivel Global, Telefónica tiene el objetivo de aumentar hasta el 30% el número de mujeres directivas en el grupo Telefónica. Este KPI tiene su ejecución a nivel local en Telefónica España.

Respecto a las nuevas incorporaciones (becas), ponemos foco en la formación en sesgos inconscientes para los evaluadores que participan en procesos de selección.

Asimismo, dentro de las acciones de nuestro Plan de Igualdad en materia de selección tenemos las siguientes:

- Promover una representación equilibrada de ambos sexos en los equipos de reclutamiento y selección.
- Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las líneas de negocio menos representadas.
- 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 a Empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general. Asegurar la presencia de ambos sexos en los procesos de selección, salvo causas de carácter objetivo que lo impida y esté justificada.
- Formación en sesgos inconscientes para todas las personas (negocio, RR.TT, Técnicos de selección...) que participan en un proceso de selección.

90. Identificación del talento con criterios de diversidad para equipos directivos y gerentes

Los criterios de diversidad también forman parte de nuestros procesos de Evaluación de Talento de equipos de directivos y de gerentes.

- Generamos y potenciamos conversaciones sobre diversidad en los Comités de Dirección de las áreas.
- Profundizamos en los mapas de sucesión para trabajar en Planes de acción que potencien el desarrollo y la visibilidad de nuestro talento femenino.

Con esta medida, de nuevo, nos dirigimos al objetivo estratégico de aumentar el número de mujeres en posiciones directivas a través del impulso de su desarrollo.

91. Programas específicos para equipos directivos

Queremos promover un Estilo de Liderazgo Inclusivo y desarrollar conductas que ayuden a nuestros líderes a aprovechar las diferencias, apreciar el talento diverso y reconocer el valor de la diversidad, poniendo foco en sensibilizar, informar y formar al equipo directivo y predirectivo.

El Presidente, su Comité de Dirección, el equipo de Directivos y gerentes de todas las áreas y el equipo de Diversity Champions que han adquirido el compromiso de impulsar la diversidad en cada una de las áreas de la compañía, han sido formados para profundizar sobre sus realidades en materia de diversidad, con el objetivo de ser equipos de alto rendimiento en diversidad.

92. Programas de desarrollo inclusivos

Además impulsamos el liderazgo inclusivo a través de Programas de Desarrollo que potencian la diversidad de género y la generacional

- **Talentia:** dirigido a mujeres mandos intermedios de alta proyección. Tiene como objetivo dar visibilidad, visión, fortalecer las capacidades clave del liderazgo de las mujeres, para acelerar su carrera profesional.
- **Woman in Leadership:** dirigido a mujeres directivas y predirectivas de alta proyección. Es un Programa Global de compañía con participantes de todas la Operadoras del Grupo dirigido a desarrollar las habilidades para ser un líder más influyente. Tiene por objetivo establecer un networking sólido entre mujeres ejecutivas del grupo y dotar de visibilidad ante oportunidades de desarrollo.
- **Programa de Jóvenes Profesionales:** dirigido a profesionales incorporados recientemente a la compañía. Tiene por objetivo aprovechar eficazmente la diversidad generacional, desarrollando futuros líderes con una mentalidad global para disponer de una cantera de jóvenes que impulsen la transformación.
- **Programa de Nuevos Líderes:** dirigido a profesionales que asumen responsabilidades sobre equipos y sobre el negocio por primera vez. Tiene por objetivo ayudarles a abordar la primera etapa con la máxima eficiencia y aplicando un estilo de gestión alineado con la estrategia de la compañía en el que, el liderazgo inclusivo tiene un papel fundamental.

93. Formación con independencia del grupo profesional y el género

Dentro de nuestros principios rectores y criterios de obligado cumplimiento del Convenio se encuentra la formación en todos sus niveles y modalidades como instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el mismo.

Asimismo, dentro del Plan de Igualdad, uno de los objetivos pretendidos es asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajusten a criterios de igualdad para hombres y mujeres, así como aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la Organización.

Por ello, en Telefónica ofrecemos programas de formación para todos nuestros empleados con independencia del Grupo, Puesto Profesional, género o cualquier otro tipo de distinción, que garantice oportunidad de Desarrollo para todos los profesionales

94. Compromiso Directivo y garantía de cumplimiento

En Telefónica, trabajar por la diversidad cuenta con la implicación y el firme compromiso del equipo directivo.

Este convencimiento se materializa, a nivel Global, en la creación de un Global Diversity Council, integrado por miembros de los Comités de Dirección de las operaciones locales, su misión es:

- Consolidar la Diversidad como palanca clave hacia la transformación digital
- Garantizar la multiculturalidad, la variedad de género, de perfiles y de experiencias entre nuestros profesionales

A nivel local, en Telefónica España, un equipo de Directivos de todas las áreas referentes por su estilo de gestión y líderes de opinión, asumen el rol de Diversity Champion y se ponen la misión de impulsar la diversidad en su ámbito de gestión, la sensibilización y concienciación de todos los profesionales, así como diseñar, impulsar y hacer seguimiento de la acciones específicas del plan.

95. Comunicación y publicidad

Conocedores de la importancia de la Imagen, el Plan de Igualdad contenido en el II CEV se compromete a divulgar, medidas que contribuyan al avance en materia de Igualdad de Oportunidades así como sensibilizar y fomentar el tratamiento de un lenguaje no sexista tanto en su comunicación interna, mediante la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la Empresa, como en la comunicación externa, alineando los compromisos generales previstos en el Plan con la política de publicidad, y asegurándonos de que los contenidos en el material de merchandising (posters, carteles, etc.) que se utilicen en la promoción de productos y servicios sean respetuosos con el compromiso en materia de igualdad. Así, en nuestras comunicaciones internas y externas promovemos la diversidad y la no discriminación.

96. Creación de espacios de divulgación “site igualdad” y “site en diversidad”

Contamos con espacios de divulgación y comunicación para todos los empleados en la Intranet.

- **Dentro del Site de Igualdad**, tendrás con acceso directo al Plan de Igualdad, Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, acceso al Buzón del Mediador para canalizar las denuncias sobre esta materia, los Compromisos suscritos con la Dirección y Representantes de los Trabajadores en el mantenimiento y desarrollo de políticas que integran el Plan de Igualdad, así como información de los avances y mejoras en materia de igualdad que se adopten en la Comisión Interempresas de Igualdad.
- **En el Site de Diversidad**, podrás encontrar el Plan de Impulso a la Diversidad y todo lo relacionado con él, así como las últimas noticias sobre diversidad.

El objetivo es facilitar a nuestros empleados el acceso a toda la documentación y que sean conocedores de las medidas y avances al respecto, teniendo acceso a toda la información puntual y actualizada de los trabajos que se van realizando en esta materia.

97. Píldoras informativas sobre medidas conciliatorias y de igualdad

Desde Telefónica impulsamos acciones que ayudan a la difusión y publicidad de todas las medidas en materia de igualdad y conciliación, así como las destinadas a mejorar la sensibilidad en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, y promovemos que tengan difusión en toda la Compañía con publicidad expresa en la Intranet, mediante píldoras informativas sobre los derechos de los empleados.

98. Comisión de Igualdad

Contamos con una Comisión Interempresas de Igualdad, formada por 12 miembros, 6 por parte de empresa y 6 por parte de la RRTT, que se reúne al menos una vez al año. Dicha Comisión ha realizado en cada una de las Empresas grandes avances en esta materia, enfocando sus esfuerzos en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres e instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Estas son algunas de sus competencias:

- Implantación del nuevo plan de Igualdad
- Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo 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 a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género 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.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en el Plan de Igualdad.
- información a la RRTT relativa a la Igualdad de Oportunidades y en materia de Prevención de Acoso
- Redacción de un reglamento de actuación
- realizar un diagnóstico y actualización su procede en el primer trimestre de 2020
- Se buscarán fórmulas que garanticen la continuidad de las medidas y objetivos consensuados mediante la adopción de un reglamento de funcionamiento o calendario de reuniones que permitan realizar un seguimiento del mismo
- se analizarán y acordarán la adopción de medidas de acción positiva en materia de corresponsabilidad
- se avanzará en el análisis de aquellos indicadores que podrían impactar en la Brecha Salarial Indirecta, para verificar el grado de incidencia y establecer medidas correctoras
- velará por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en este Plan de Igualdad
- seguimiento de las acciones contempladas en el 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.
- 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

99. Comité Técnico para la prevención y erradicación de las conductas de acoso

Existe un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección y que pertenezcan a Recursos Humanos: el Mediador, un representante de la Dirección de Relaciones Laborales y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

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



OTRAS MEDIDAS

100. Colaboración con el Grupo de Mayores de Telefónica

Telefónica colabora económicamente con la Asociación Grupo de Mayores de Telefónica con el fin de promover y contribuir a la mejora en el desenvolvimiento normal de la Asociación y en su proyección pública a través de los diferentes eventos que se organicen en la atención a sus socios, proporcionando además espacios que permiten el normal desarrollo de sus responsabilidades y su actividad en todas las provincias.

101. Aparcamiento en la empresa

Telefónica cuenta con garajes y zonas de aparcamiento para sus empleados en las instalaciones de las distintas empresas.

El objetivo es facilitar la conciliación de la vida laboral y personal eliminando el tiempo dedicado a la búsqueda de aparcamiento, a la vez que los vehículos se encuentran protegidos y bajo vigilancia, evitando que nuestros empleados se preocupen por ellos.

En abril 2018 se inauguró el nuevo parking de Distrito Telefónica con 2.500 plazas, 64 plazas de carga eléctrica, y espacio para 160 bicicletas. Así mismo, con el objetivo de conseguir un mayor aprovechamiento de las plazas de aparcamiento, impulsa y facilita que cada empleado con plaza asignada dentro de Distrito T, ceda su uso si, por razones laborales (viajes, teletrabajo, etc.) o de índole personal (vacaciones, baja médica, etc.), no va a utilizarla en cualquiera de los días laborables del mes. Todo ello mediante una sencilla App.

Esta iniciativa potencia el uso eficiente de nuestras plazas de aparcamiento, facilitando la vida a los compañeros que no disponen de una, y propicia la corresponsabilidad en el uso de la plaza de aparcamiento asignada cuando no vaya a usarse, con el objetivo de alcanzar un 100% de ocupación.

Pretende la transformación de Distrito creando un nuevo entorno de trabajo marcado por la mejora de la eficiencia, el impulso de la digitalización interna, el ahorro de tiempo y que da respuesta a las necesidades planteadas por sus habitantes, mediante la colaboración de todos.

102. Áreas de descanso

Las oficinas de Telefónica tienen multitud de áreas de descanso, que cuentan con máquinas vending que ponen a disposición de los empleados una oferta variada de bebidas y alimentos saludables (bebidas frías y calientes, zumos naturales, ensaladas, sándwiches, lácteos, snacks, platos preparados, etc.), dispensadores de agua fría y caliente y, en muchas de ellas, frigoríficos y microondas.

Todo ello redunda en más facilidades y comodidades para los empleados.

103. Descuentos comerciales. Club de compras

A parte de las ofertas especiales para empleados en los productos de la Compañía, Telefónica cuenta con un site en su Intranet denominado “club de compras”, donde se ofertan productos y servicios con unas condiciones más ventajosas para los empleados, ayudando a los empleados en sus necesidades personales y posibilitando que puedan disfrutar de grandes descuentos en alimentación, formación, hogar, moda, motor, ocio, deportes, bienestar, financiero, etc.

Además, hay numerosas ofertas para empleados en los locales de Distrito Telefónica.

104. Servicios y áreas comerciales Distrito T

Telefónica cuenta con una gran variedad de instalaciones, servicios y áreas comerciales en Distrito Telefónica, que permite que los empleados puedan atender sus necesidades sin tener que desplazarse, ganando tiempo para ellos y pudiendo realizar sus gestiones con una mayor rapidez y comodidad, así como poder disfrutar de su tiempo libre de la forma más agradable posible.

En cuanto a sus instalaciones, destacamos el centro de prevención y salud, donde se realizan los exámenes de salud a los empleados de Telefónica, centro policlínico, para atender a los asegurados de Antares en asistencia médica no urgente, escuela infantil, gimnasio, clínica dental, agencia de viajes, farmacia, peluquería, administración de lotería, Corte Inglés, cajeros automáticos, etc.

Además, contamos con un área de restauración “multiconcepto”, en la que se puede encontrar una selección de nuestras principales marcas propias y de exitosas franquicias, así como cafeterías en cada una de las plazas.

Asimismo, ofrecemos servicios especiales a nuestros empleados de Distrito, tales como el servicio de lavado de coches ecológico y mantenimiento y revisión de vehículos, sin necesidad de moverlo del aparcamiento ni del puesto de trabajo, servicio de tintorería y arreglos, correosPaq DT, sistema que permite la recogida de paquetes en el punto “CorreosPaq”, situado en el área comercial de Distrito, servicio de farmacia, que ofrece la posibilidad de realizar pedidos y que te los envíen a tu puesto de trabajo en horario de oficina, etc.

105. Sorteo de eventos

Telefónica realiza en su intranet multitud de sorteos: entradas para espectáculos, deportes, cine, ocio en familia, programas de televisión, etc., destinados a todos los empleados y sus familiares para que puedan disfrutar en su tiempo de ocio de actividades que les proporciona Telefónica y así motivar y fomentar la participación y el orgullo de pertenencia.

106. Fundación Telefónica

Telefónica, a través de su Fundación, contribuye en gran medida al desarrollo económico, social y cultural de los países en los que está presente, mejorando la calidad de vida y fomentando la igualdad de oportunidades entre los ciudadanos.

Su misión consiste en mejorar las oportunidades de desarrollo de las personas a través de proyectos educativos, sociales y culturales, adaptados a los retos del mundo digital.

Desde la Fundación se impulsan programas solidarios en los que pueden participar todos los empleados de Telefónica, fomentándose la implicación de todos ellos, el sentimiento de unión y orgullo de pertenencia, ofreciéndoles una oferta muy variada.

107. Día del voluntariado

En octubre se celebra el día Internacional del Voluntario en Telefónica, ofreciendo la posibilidad a todos los empleados que lo deseen de formar parte de este gran día para la empresa con personas con discapacidad, con necesidades especiales o en riesgo de exclusión, medio ambiente, etc., son

todas causas sociales en las que nos implicamos, con nuestros valores, en un día dedicado a la solidaridad.

108. Euro solidario

A través de esta iniciativa los empleados de Telefónica que lo deseen pueden donar mensualmente un euro de su nómina que la Fundación dedica a llevar a cabo proyectos sociales propuestos por los empleados voluntarios.

109. Campañas de donación de sangre

A lo largo del año se organizan distintas campañas para la donación de sangre, acto solidario y de participación de los empleados que beneficia al conjunto de la sociedad.

Se facilitan unidades móviles de donación en las inmediaciones de las oficinas para que los que estén interesados puedan hacerlo dentro de su horario laboral y sin necesidad de desplazarse a centros hospitalarios o clínicos, lo que supone una medida conciliatoria para quienes participan voluntariamente en esta importante labor solidaria.

Con ello contribuimos a dar respuesta a la demanda de sangre, ya que la donación es la única fuente de obtención, y ofrecer todas las comodidades posibles a quienes en su vida personal son donantes.

110. Vacaciones solidarias

Se trata de una iniciativa que permite a los trabajadores en activo, prejubilados y jubilados del Grupo Telefónica participar durante sus vacaciones en proyectos sociales en los que Fundación Telefónica realiza su labor, ya sea en España o en países en los que opera Telefónica y compartir un verano inolvidable en contacto con quienes más lo necesitan.

111. Otras acciones solidarias

Como parte de las acciones de voluntariado de la empresa, a lo largo del año se organizan distintos eventos solidarios, fomentándose el lado más solidario de nuestros empleados y su participación e implicación en los distintos proyectos y propuestas, entre los que destacamos: carreras solidarias (profuturo, proniño, etc.), mercadillos solidarios, campaña de donación de alimentos, programas de



voluntariado online, donativos especiales para situaciones catastróficas, programas de ocio inclusivo, etc.