

ACUERDO MARCO SOBRE IGUALDAD EN EL GRUPO TELEFÓNICA

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

El Grupo mercantil Telefónica en España (de aquí en adelante, "Grupo Telefónica") y los sindicatos más representativos UGT y CCOO (de aquí en adelante, el Grupo Telefónica y los sindicatos UGT y CCOO se denominarán "las Partes") comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en la ocupación, considerando un valor fundamental la incorporación del talento femenino en la realidad de las empresas y, en concreto, abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, así como por la erradicación de cualquier obstáculo que pudiera existir y contravenga el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. El crecimiento profesional debe ser valorado por las competencias, habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras, sin importar el sexo de las mismas.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante, "CE") que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente, debiéndose procurar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo (de aquí en adelante, "LOIEMH"), propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Asimismo, hay que destacar los continuos esfuerzos legislativos llevados a cabo, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (de aquí en adelante "RD Ley 6/2019"), cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la LOIEMH.

Finalmente, las recientes publicaciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (de aquí en adelante, "RD 901/2020") y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (de aquí en adelante,

“RD 902/2020”) completan, de momento, el desarrollo de las políticas de igualdad de género en el ámbito de la empresa incluyendo aspectos procedimentales y metodológicos así como abriendo la posibilidad a la elaboración de planes de empresas de grupo.

El RD 901/2020 surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario recogido en el RD Ley 6/2019. Este último (i) amplió la obligación de aprobar planes de igualdad a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras (sometido a un período transitorio), (ii) estableció importantes precisiones con respecto al contenido obligatorio del diagnóstico y del plan de igualdad, (iii) programó la creación y regulación del Registro de Planes de Igualdad y (iv) previó el desarrollo reglamentario de determinadas materias.

Asimismo, el RD 902/2020 desarrolla reglamentariamente diversos aspectos regulados por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (de aquí en adelante, “ET”) con el objetivo de establecer un conjunto de disposiciones específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

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

De conformidad con la exigencia legal prevista, el Grupo Telefónica dará cumplimiento al precitado principio mediante el desarrollo e implementación de los mecanismos precisos para identificar y corregir la posible discriminación en este ámbito, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos que puedan existir.

Por lo anterior, las Partes están interesadas en fijar las líneas maestras que deben informar y regir los distintos planes de igualdad que han sido o vayan a ser elaborados en las distintas empresas pertenecientes al Grupo Telefónica.

2. COMPROMISO DEL GRUPO TELEFÓNICA Y DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Para el Grupo Telefónica la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo y potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

El Grupo Telefónica considera que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico que puede mejorar el rendimiento organizativo mediante la correcta valoración y retención del talento femenino en los puestos de dirección de las empresas.

La necesidad y el derecho a una conciliación corresponsable es un derecho de mujeres y hombres, un factor clave para la igualdad y una exigencia de una sociedad más igualitaria, solidaria y sostenible.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, el Grupo Telefónica proclama entre sus Principios de Responsabilidad Corporativa, la no discriminación directa o indirecta y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Entre los principios de negocio responsable del Grupo Telefónica destacan la honestidad y confianza, el respeto por la ley, la integridad y el respeto por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Tanto el Grupo Telefónica como los sindicatos más representativos UGT y CCOO tienen un claro y ambicioso compromiso con la igualdad. Por ello, las Partes han abordado la negociación del presente Acuerdo Marco sobre Igualdad con la finalidad de proclamar su firme compromiso de garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo ninguna discriminación por razón de sexo y con el propósito de promover unas condiciones de trabajo respetuosas con los principios estratégicos del Grupo y en línea con el cumplimiento de lo establecido en la LOIEMH y el marco normativo europeo.

Asimismo, las Partes proclaman como parte de sus valores y principios de actuación la apuesta clara, decidida y contundente por favorecer la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar.

Por último, las empresas del Grupo Telefónica en España se comprometen a garantizar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, en materia de selección, contratación, promoción, clasificación profesional, condiciones de trabajo, retribución, formación, conciliación y desarrollo profesional.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PRESENTE ACUERDO MARCO SOBRE IGUALDAD

Las Partes consideran esencial establecer un marco mínimo que informe y desarrolle de manera homogénea, ordenada y coordinada los distintos planes de igualdad de cada una de las empresas que forman parte del Grupo Telefónica.

Asimismo, las Partes comparten la premisa de que todas las empresas del Grupo Telefónica han de regirse por unos principios básicos que, precisamente, pretenden evitar que en aquéllas existan tratos desiguales o diferenciados en esta materia, evitando, de este modo que distintas empresas

de un mismo Grupo basen la elaboración de sus planes en distintas metodologías, con diferentes estructuras o con condiciones diversas.

No obstante, se deberán respetar, en cualquier caso, las adaptaciones y los acuerdos que mediante negociación colectiva pudieran puntualmente establecerse en las distintas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo Telefónica que, en atención a la especialidad o especificidad de las actividades desarrolladas, pudieran darse en cada caso.

En definitiva, los principios básicos que informan el presente Acuerdo Marco sobre Igualdad del Grupo Telefónica en España son los siguientes:

- 1 Elaboración de una **propuesta unificada de los planes de igualdad** aplicable a cada empresa del Grupo Telefónica en España, que permita obtener planes de igualdad homogéneos y supeditados a los principios rectores que desde el Grupo Telefónica se pretende establecer.
- 2 Adopción de **criterios básicos aplicables a todas las empresas del Grupo** en España que coadyuven a la consecución de políticas similares y que homogeneicen los diferentes marcos regulatorios en materia de igualdad e impidan el desarrollo de planes de igualdad divergentes.
- 3 Adopción de **terminologías comúnmente aceptadas en todas las empresas del Grupo Telefónica y adopción de una misma metodología** para la construcción de las obligaciones que vienen a ser establecidas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, a saber:
 - o Respecto al contenido y extensión de los indicadores necesarios para la elaboración de **diagnósticos de situación**.
 - o Respecto a la metodología en común para la elaboración del sistema de **valoración de puestos**.
 - o Respecto al contenido y estructura del **registro retributivo** y la **auditoría retributiva**.
- 4 Se garantizará el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

4. DEFINICIONES

A fin de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común por parte de todas las empresas del Grupo Telefónica y de los representantes de las personas trabajadoras, las Partes han decidido incorporar al presente Acuerdo Marco sobre Igualdad las siguientes definiciones que resultan de especial interés y que deben tenerse en cuenta para la correcta aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral:

- **Plan de Igualdad:** Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Artículo 46.1 LOIEMH).
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Artículo 3 LOIEMH).
- **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. De acuerdo al artículo 4 LOIEMH: *"La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas."*
- **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (Artículo 5, primer párrafo LOIEMH).
- **Acción positiva:** Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad. La LOIEMH prevé, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de medidas positivas. Es decir, reconoce la legitimidad y la necesidad de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, señalando que tales medidas, que serán aplicables

mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Artículo 11 LOIEMH).

- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.1 LOIEMH).
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2 LOIEMH).
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Artículo 44.1 LOIEMH).
- **Tutela jurídica efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales de la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la CE, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Artículo 12.1 LOIEMH).
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Artículo 6 LOIEMH).
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8 LOIEMH).
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Artículo 9 LOIEMH).

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Artículo 43 LOIEMH).
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Artículo 10 LOIEMH).

5. ASPECTOS COMUNES A LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO TELEFÓNICA

En los términos mencionados en párrafos anteriores, interesa a las Partes concretar, en la medida de lo posible, y a salvo siempre de adaptaciones que puedan o deban realizarse mediante la negociación colectiva en cada empresa, algunos aspectos comunes a incluir en los planes de igualdad individuales de cada una de ellas.

Cada plan de igualdad será un conjunto ordenado de objetivos, medidas de igualdad y acciones positivas que perseguirán integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en cada empresa.

Así, según lo dispuesto en el RD 901/2020, los planes de igualdad de las empresas del Grupo Telefónica se estructurarán de la siguiente forma y tendrán el siguiente contenido:

5.1 Determinación de las partes que los conciertan

5.2 Ámbito personal, territorial y temporal

A este respecto, las Partes manifiestan que cada plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de cada empresa, al margen de su grupo o puesto profesional, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1.1 ET; así pues, serán de aplicación tanto para el personal de convenio como para el de fuera de convenio.

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

5.3 Informe del diagnóstico de situación de la empresa

El diagnóstico de situación permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deban adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Por ello, las Partes, basándose en su experiencia en los procesos de negociación de planes de igualdad, reconocen que la correcta identificación de las áreas de análisis que conformarán el Informe del Diagnóstico contribuye enormemente a optimizar el proceso y, con ello, a facilitar que la negociación se centre en las medidas correctoras que deban ser de aplicación a los resultados derivados del citado Informe del Diagnóstico.

Así, a tenor de lo dispuesto en el RD 901/2020, en la elaboración del diagnóstico se deberá atender a los siguientes criterios:

- a) Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.
- b) El diagnóstico contendrá información básica de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo en su caso, a las peculiaridades y a la actividad desarrollada.
- c) El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.
- d) El diagnóstico deberá extenderse a todos los centros y puestos de trabajo de cada empresa, y el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de cada empresa.
- e) En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar a las personas legitimadas para negociar, en los términos del artículo 5 del RD 901/2020, una persona asesora por cada una de las partes legitimadas, con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- f) El diagnóstico deberá reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

Para la realización del Informe de dicho Diagnóstico, las empresas del Grupo Telefónica tomarán como modelo el que se acompaña al presente documento como Anexo I, el cual recoge todos los aspectos que exige la legislación vigente y, en especial, el Anexo del RD 901/2020.

Cuando en las comisiones negociadoras de los planes de igualdad de cada una de las empresas del Grupo Telefónica, se constate que alguna de la información prevista en el citado Anexo del RD 901/2020 no pueda obtenerse, se hará constar expresamente dicha circunstancia en el propio Informe de Diagnóstico, ofreciéndose una motivación razonable de las dificultades que expliquen y justifiquen la imposibilidad de obtenerse.

Las Partes consideran inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, o por razón de sexo. En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

5.4. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020.

La auditoría retributiva implica la realización previa del diagnóstico de la situación retributiva y dicho diagnóstico requiere de una evaluación o valoración de los puestos de trabajo.

Conforme al artículo 28.1 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, entre otros, sean equivalentes, según lo establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

La correcta valoración de los puestos de trabajo requerirá que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, según los parámetros establecidos en el artículo 4.4 del RD 902/2020.

A tenor de lo dispuesto en el RD 902/2020, la valoración de puestos de trabajo tendrá por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

A este respecto y de conformidad con lo previsto en el artículo 4 del RD 901/2020, las Partes acuerdan contar con un modelo común y de referencia para todas las empresas del Grupo Telefónica que cuenta con dos dimensiones (Actividad y Nivel) y que está basado en las prácticas de mercado de la empresa Willis Tower Watson (WTW), la cual proporciona una metodología reconocida y probada en numerosas empresas y sectores, adaptada a la actividad del Grupo Telefónica (profesionales del conocimiento / tecnología) y en continua actualización, así como definiciones universales y estandarizadas que refuerzan la objetividad y la ausencia de sesgos de género en los elementos del modelo.

Cada dimensión se compone, a su vez, de dos elementos que responden a las siguientes definiciones:

- Dimensión **Actividad** – es un catálogo funcional estandarizado y con varios niveles de detalle para conseguir una clasificación más específica, basado en las “*Global Survey Guides*” por industria que proporciona WTW. Se descompone en:
 - o **Función:** representa familias de actividades que se pueden encontrar dentro de la organización del Grupo Telefónica (por ejemplo, Finanzas, Desarrollo IT, Marketing, Servicio Técnico al cliente, etc.)
 - o **Disciplina:** representan áreas de especialización dentro de una Función (por ejemplo, dentro de Marketing tendríamos Publicidad, Inteligencia de mercado y Gestión de Producto, entre otras)
- Dimensión **Nivel (naturaleza de contribución de los puestos)** – es una escala numérica que se construye en base a una combinación entre la naturaleza de contribución, los factores y las escalas de graduación, utilizando la combinación entre las herramientas de “*Global Grade System*” y de “*Career Maps*” de WTW. Se descompone en:
 - o **Nivel:** según si el puesto cubre un rol de gestión de equipos o de contribución individual y si presenta una orientación más al “*expertise*”, al cliente o al soporte técnico/administrativo.
 - o **Grado:** representa, entre otros factores, el nivel de contribución del puesto según los conocimientos y habilidades requeridas, la resolución de problemas y su impacto en la organización.

La combinación de estos elementos proporcionará una coordenada, puntuación o valor (“*benchmark code*”) para cada uno de los puestos, que será la que permita identificar los “Trabajos de Igual Valor” y que servirá como fuente y referencia para el registro retributivo.

A la hora de trasponer el modelo en cada una de las empresas del Grupo Telefónica se tendrán en cuenta las particularidades de los sistemas de clasificación profesional vigentes en cada una de ellas, con el fin de no afectar a los modelos de clasificación y organización ya existentes que ya han sido consensuados y pactados con los Representantes de los Trabajadores, teniendo en cuenta que algunos de ellos están justificados por el volumen de empleados en cada grupo profesional y porque en algunas empresas, tanto la clasificación profesional (Misión y Funciones), como la estructura salarial, son cuestiones todas ellas pactadas con los Representantes de los Trabajadores; y en el caso de las empresas reguladas por el CEV (Convenio de Empresas Vinculadas), para el personal sujeto a convenio, basadas, en muchos casos, en criterios objetivos de antigüedad, en clara contraposición a sistemas retributivos que están sustentados en bandas salariales que individualizan los salarios de las personas trabajadoras de un mismo grupo profesional.

Asimismo, alguno de los elementos que componen las dimensiones arriba referidas podrá ser obviado por las empresas del Grupo Telefónica, en caso de considerarlo conveniente, por razones relacionadas con la actividad de cada empresa.

Lo anteriormente pactado sobre la valoración de puestos de trabajo podrá ser susceptible de adaptaciones que puedan o deban realizarse mediante la negociación colectiva en cada empresa del Grupo Telefónica.

Asimismo, y para el caso en que así fuera necesario, las partes acuerdan que este sistema de valoración de puestos de trabajo se adaptará a las previsiones que contenga el procedimiento de valoración de puestos de trabajo cuya próxima publicación tendrá lugar por orden ministerial, según la Disposición Final Primera del RD 902/2020.

Con base en lo anterior, una vez establecido el modelo común para todas las empresas del Grupo Telefónica, las partes acuerdan que se dará cumplimiento al desarrollo e implementación de un **Registro Retributivo** en cada una de esas empresas. Dicho Registro Retributivo tendrá en consideración las siguientes premisas:

- El Grupo Telefónica procederá a la implementación de un sistema de registro salarial que tendrá por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada, y facilitar un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- El periodo temporal de referencia será, con carácter general, el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de su carácter fiel y actualizado.

- A tenor de lo dispuesto en el artículo 28.2 ET, todas las empresas del Grupo Telefónica deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Para la implementación de los registros retributivos que tengan lugar después de la entrada en vigor de este Acuerdo Marco, la plantilla a tener en cuenta será la compuesta a fecha 31 de diciembre del año natural anterior.
- Información Salarial: El registro retributivo incluirá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 ET. Cada uno de los conceptos será analizado atendiendo a su origen y naturaleza. Posteriormente, serán clasificados atendiendo al requerimiento legal. Asimismo, en referencia al RD 901/2020, de manera adicional a lo anteriormente indicado, deberá realizarse un diagnóstico que contenga los datos y el análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas e indicar su posible origen.

A tales efectos, deberá establecerse:

- (a) En el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
- (b) A su vez, la anterior información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
- Se garantizará el acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo a través de:
 - (a) La representación legal de las personas trabajadoras que tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro.
 - (b) De forma directa por las personas trabajadoras, en caso de inexistencia de representación legal, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

- Quedará a disposición de lo pactado mediante negociación colectiva en cada una de las empresas que forman parte del Grupo Telefónica la periodicidad con la que se pueda requerir el acceso a esta información.

Adicionalmente, se llevará a cabo una **Auditoría Retributiva** en cada una de las empresas del Grupo Telefónica para comprobar que el sistema retributivo de cada una de ellas cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Las auditorías retributivas tendrán por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de cada empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La realización de auditorías retributivas implicará:

- (a) La realización del diagnóstico de la situación retributiva en cada empresa. El diagnóstico requerirá la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.
- (b) El establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Para llevar a cabo esa Auditoría Retributiva, las partes están de acuerdo en utilizar una herramienta que permita realizar el análisis según el siguiente detalle:

- Se deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.
- La información que se incluya en la elaboración del diagnóstico de situación en materia de retribuciones y auditorías retributivas deberá atender las previsiones establecidas en el Punto 3 b) del Anexo del RD 901/2020.

- Las auditorías retributivas tendrán la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, y para el caso en que así fuera necesario, las Partes acuerdan que el sistema de registro y auditoría salarial tendrá en consideración las previsiones que se puedan dictar en relación con esta materia, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020.

Con estos análisis, las partes reconocen que se daría cumplimiento al principio de transparencia retributiva, se identificarían las diferencias salariales mayores al 25% y se establecerían los factores para justificar esas diferencias.

5.5 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

El objetivo fundamental de cada plan de igualdad será alcanzar la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de las empresas que conforman el Grupo Telefónica, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, se establecerán una serie de acciones, incluidas medidas de acciones positivas, encaminadas a promover y procurar una mayor presencia de las mujeres en cada empresa e incrementar de forma paulatina su representación en los puestos de responsabilidad.

En esta línea, los objetivos cuantitativos y cualitativos que se desarrollen en cada plan de igualdad se establecerán a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación elaborado con anterioridad y de las carencias y/o desviaciones detectadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integren la plantilla de cada empresa.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las personas trabajadoras se conciencien de la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la empresa, lo cual se conseguirá con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Acuerdo Marco sobre Igualdad la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad, como uno de sus objetivos principales.

5.6. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Cada plan de igualdad contendrá un catálogo de medidas concretas y se deberán establecer y definir prioridades, así como el diseño de indicadores que permitan determinar la

evolución de cada una de ellas. Dichas medidas se estructurarán, al menos, en los siguientes apartados:

- 1.- Proceso de selección y contratación.
- 2.- Clasificación profesional.
- 3.- Formación.
- 4.- Promoción profesional.
- 5.- Condiciones de trabajo.
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Infrarrepresentación femenina.
- 8.- Retribuciones.
- 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 10.- Sensibilización y comunicación.
- 11.- Violencia de género.

Con el afán de obtener los resultados ejecutivos y prácticos que se persiguen, los distintos planes de igualdad que vayan a ser negociados, además de participar de una estructura común respecto a los objetivos específicos, contendrán en cada apartado (i) la medida pactada, (ii) el área o responsable para su adopción (iii) el calendario de implantación y (iv) los indicadores que permitan determinar la evolución de cada una de ellas.

- 5.7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Las Partes acuerdan el nombramiento de una persona Responsable de Igualdad en cada empresa del Grupo Telefónica, que será designado por la empresa, a fin de que cuente con el impulso necesario interno en la organización para garantizar el seguimiento adecuado de las medidas adoptadas en cada plan de igualdad y con objeto de asegurar su cumplimiento.

- 5.8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- 5.9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

La fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo de cada plan de igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en cada plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión

encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

5.10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Sin perjuicio de las competencias que ya pudieran tener asignadas las Comisiones Paritarias creadas al amparo de los planes de igualdad ya vigentes en las empresas del Grupo Telefónica y convalidados en el presente documento, en cada plan de igualdad que vaya a negociarse se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que velará por su desarrollo, recibiendo ésta, con carácter semestral o según el calendario que se adopte, los datos indicadores de las acciones y medidas de actuación identificadas.

Las Partes, así como el personal experto que les asistan, deberán observar el deber de sigilo. Ninguna información facilitada, con carácter reservado, en el seno de esta comisión podrá ser utilizada fuera de su estricto ámbito ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Esta Comisión deberá tener una composición paritaria entre la representación de cada empresa y de los trabajadores y procurar, en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

5.11 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Periodo de vigencia de los planes de igualdad:

Cada plan de igualdad deberá incluir un periodo de vigencia que se acordará entre las partes negociadoras, sin que pueda ser superior a cuatro años.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos; de conformidad con lo previsto en el RD 901/2020, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

Registro de los Planes de Igualdad:

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria.

6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL ACUERDO MARCO SOBRE IGUALDAD

A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco sobre Igualdad, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario o comisión entre las Partes firmantes de la misma, que se regulará según los siguientes criterios:

- Composición:

Esta Comisión estará formada por dos miembros en representación de cada uno de los dos sindicatos más representativos firmantes y cuatro miembros en representación del Grupo Telefónica. En su composición se velará porque existan representantes de ambos sexos. Los miembros podrán asistir a las reuniones acompañados de una persona asesora.

En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que le sustituya, comunicándolo previamente y mediante escrito a la Comisión.

Los miembros de la Comisión en representación del Grupo Telefónica se ocuparán de:

- o Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias
 - o Levantar actas de las reuniones
 - o Custodiar la documentación
 - o Cualquier otra función que le asigne la propia Comisión
- Funcionamiento de la Comisión:

La Comisión se reunirá de forma ordinaria, con carácter semestral, para realizar el efectivo seguimiento de las acciones ya contempladas, realizar ajustes o correcciones al presente Acuerdo Marco sobre Igualdad, así como para la adopción de nuevas propuestas que permitan conseguir el objetivo de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Estas reuniones tendrán carácter ordinario y, en cada sesión, se acordará la fecha de la próxima reunión, sin perjuicio de la posibilidad de convocar reuniones de carácter extraordinario cuando las Partes lo acuerden.

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión se reflejarán en el acta de la reunión correspondiente. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

7. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente Acuerdo Marco sobre Igualdad del Grupo Telefónica entrará en vigor y surtirá plenos efectos con la firma del presente documento y tendrá una duración inicial de tres años, prorrogable automáticamente con carácter anual, de no mediar denuncia entre las partes un mes antes de la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, sean expresas o tácitas.

En los días siguientes a la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco, la representación legal de las personas trabajadoras de cada empresa del Grupo Telefónica será informada de los siguientes aspectos:

- Metodología/Sistema de Valoración de Puestos
- Elaboración del registro retributivo
- Modelo de referencia de informe de diagnóstico de situación (Anexo I)

Las Partes convienen en interpretar el presente Acuerdo Marco con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras, en el seno de la Comisión de seguimiento y supervisión de carácter paritario que se conformará al efecto.

Asimismo, las Partes manifiestan que el presente Acuerdo Marco sobre Igualdad podrá ser modificada como consecuencia de una nueva regulación legal o interpretación por parte de las autoridades competentes que pudiera tener lugar en el futuro.

Madrid, a 13 de abril de 2021

Dña. Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo
Directora Global de Relaciones Laborales
Grupo Telefónica

D. José Alfredo Mesa Navarro
Secretario Federal Sectorial de Comunicaciones,
Cultura y Medios de Comunicación
FeSMC UGT

Dña. Raquel Fernández León
Directora Personas
Telefónica de España

D. Jesús González Alonso
Secretario General Sector Telecomunicaciones
FSC CCOO