

## **PLAN SOCIAL DESPIDO COLECTIVO TELEFONICA DE ESPAÑA, SAU 2024**

### **COLECTIVO OBJETIVO**

Inicialmente el número máximo de 4.085 puestos de trabajo objetivamente amortizables con alcance 2023/2026 de acuerdo con el Informe Técnico de Experto independiente presentado el día 4 de Diciembre. Atendiendo a las demandas de la representación social y la buena fe negocial se ha reducido paulatinamente su alcance, circunscribiéndose finalmente el excedente al periodo temporal 2023/2024, y por un total de 2.958 puestos de trabajo.

Los criterios de selección de las personas trabajadoras serán:

- a) Personas que se encuentren en activo en la Compañía a fecha 1 de enero de 2024.
- b) Personas trabajadoras nacidos en el año 1968 y anteriores.
- c) Personas trabajadoras cuya antigüedad en Telefónica de España sea de, al menos, 15 años a 31 de diciembre de 2024.
- d) Prestación de servicios en las áreas y departamentos de la Compañía identificados como áreas excedentarias (ANEXO I). Adicionalmente, y recogiendo la petición expresa de la Representación de los Trabajadores, se podrán acoger de forma voluntaria aquellas personas trabajadoras pertenecientes a áreas no excedentarias (ANEXO II), pero en las que las causas reseñadas en el informe técnico que justifican la presente medida, exista también un impacto indirecto en su actividad, en un cupo máximo de un 35% de los que cumplan los requisitos de adhesión, al referido porcentaje se adicionarán las solicitudes voluntarias de los mandos, así como las de aquellas personas trabajadoras cuyas solicitudes adhesión no pudieron ser atendidas en el último Plan de Suspensión Individual por exceder el cupo máximo autorizado.

No obstante, en la Comisión de Seguimiento del Despido Colectivo se analizarán las peticiones voluntarias recibidas en las áreas establecidas como críticas que excedan del cupo máximo acordado, para valorar el atender las mismas dentro del plazo máximo establecido en el despido colectivo. Para ello se tendrá en cuenta la creación de empleo que pueda sustituir a estas personas trabajadoras y otras cuestiones organizativas, así como otros mecanismos que puedan facilitar su salida. A cualquier efecto se contabilizará la solicitud de adhesión expresa al plan, como se hizo con las solicitudes de áreas críticas en el pasado Plan de Suspensión Individual 2021.

### **CRITERIOS DE SELECCION**

La determinación de las personas trabajadoras afectadas por el Despido Colectivo parte de la aplicación preferente de los siguientes criterios:

- a) con carácter preferente, se priorizará las solicitudes de adhesión voluntaria de aquellas personas trabajadoras que solicitaron su adhesión al último Programa voluntario suspensión individual de la relación laboral y bajas incentivadas 2021-2022 siendo sus solicitudes denegadas por la pertenencia de las mismas a áreas críticas.
- b) pertenencia a departamentos y áreas en las que ha quedado acreditado, y así lo reconocen, expresamente, las partes, la existencia de un excedente de plantilla de acuerdo con el Informe Técnico y Memoria aportadas en el presente procedimiento o aquellas áreas sin excedente en el informe pero que como resultado de la negociación se pueda abrir un cupo de extinciones.
- c) primar la voluntariedad -priorizando la solicitud voluntaria de extinciones de contrato de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes a las citadas áreas.
- d) edad de las personas trabajadoras -preferencia de aplicación de la medida de extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras de mayor edad frente a personas trabajadoras de menor edad- y, por ello, con una fecha de acceso más próxima a la jubilación- frente a las personas trabajadoras de menor edad, tanto para las adhesiones voluntarias como para aquellas extinciones de contrato adicionales, no voluntarias, que pudieran realizarse para llegar la cifra expuesta.

## **CONDICIONES APLICABLES**

### A. Condiciones económicas:

#### I. Cobertura económica (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido):

- a) Desde la fecha de extinción del contrato de trabajo, las personas trabajadoras adheridas al citado plan percibirán, en concepto de indemnización por despido, un complemento de prejubilación que se percibirá en forma de renta mensual (en adelante, también referido como "complemento de prejubilación").

Para la determinación del complemento de prejubilación se observará lo siguiente:

➤ Nacidos en 1968

Se aplicará (i) un 68% del salario regulador correspondiente a cada persona trabajadora hasta que ésta cumpla la edad de 63 años y (ii) un 38% del salario regulador desde que la persona trabajadora cumpla 63 años y hasta que ésta alcance la edad de 65 años.

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el párrafo anterior, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos

anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario regulador referido en el párrafo anterior incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años.

- Nacidos en 1967, 1966, 1965 y 1964.

Se aplicará (i) un 62% del salario regulador correspondiente a cada persona trabajadora hasta que ésta cumpla la edad de 63 años y (ii) un 34% del salario regulador desde que la persona trabajadora cumpla 63 años y hasta que ésta alcance la edad de 65 años.

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

El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario regulador referido en el párrafo anterior incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años.

- Nacidos en 1963 y anteriores.

Se aplicará (i) un 52% del salario regulador correspondiente a cada persona trabajadora hasta que ésta cumpla la edad de 63 años y (ii) un 34% del salario regulador desde que la persona trabajadora cumpla 63 años y hasta que ésta alcance la edad de 65 años.

Aquellas personas trabajadoras de 65 o más años percibirán la indemnización mínima legalmente establecida que en ningún caso resultará inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades.

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

El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario regulador referido en el párrafo anterior incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años

En todos los supuestos anteriores, será obligación de la persona trabajadora realizar los trámites necesarios para inscribirse en las Oficinas del Empleo como demandante de empleo y, asimismo, solicitar la prestación por desempleo.

Si la persona trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo, y en tanto la perciba, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de dicha prestación y la renta pactada correspondiente, asumiendo la Empresa el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar el empleado durante dicho período.

- b) El compromiso de pago de la Compañía del complemento de prejubilación finalizará una vez que la persona trabajadora alcance la edad de los 65 años.
- c) En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el salario fijo bruto anual a tomar en consideración para calcular el complemento prejubilación será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.
- d) Prima de voluntariedad: adicionalmente al complemento de prejubilación referido previamente, y en concepto de indemnización adicional todas las personas trabajadoras nacidas en 1967 y años anteriores afectadas por el presente despido colectivo, de acuerdo con lo previsto en las Estipulaciones Segundas y Tercera del presente Acuerdo, que soliciten voluntariamente la extinción de su contrato de trabajo percibirán una prima de adscripción voluntaria de 10.000 euros brutos.

## II. Convenio Especial con la Seguridad Social ("CESS"):

- a) Convenio Especial con la Seguridad Social Obligatorio: Una vez agotado el periodo de desempleo contributivo y hasta cumplir los 63 años, la Compañía abonará las cuotas destinadas a la financiación de un Convenio Especial con la Seguridad Social de la persona trabajadora en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley General de la Seguridad Social, y en particular el apartado 2 de la misma.

No obstante, y más allá de la referida fecha de los 63 años, la Empresa reintegrará a la persona trabajadora que cumplidos los 63 años no pueda acceder a la jubilación anticipada, el 100% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito hasta el cumplimiento de la edad que le permita acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada.

- b) El importe del Convenio Especial con la Seguridad Social obligatorio permanecerá, con carácter general, constante hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 63 años y, adicionalmente se sufragará por parte de la

Empresa durante ese mismo período hasta el 100% del coste del Convenio Especial correspondiente a la base máxima a la que la persona trabajadora tenga derecho.

### III. Beneficios Sociales:

- a) Asistencia sanitaria: derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (OCCIDENT) (cuadro médico y servicio dental franquiciado) desde la fecha de extinción de su contrato de trabajo y hasta que las mismas alcancen la edad de 63 años.

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

La Empresa asumirá, desde la fecha de la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora y hasta que ésta alcance la edad de 63 años, el 100% del coste de la póliza básica de asistencia sanitaria referida en los párrafos anteriores. Adicionalmente y si la persona trabajadora no pudiera acceder a la jubilación anticipada a los 63 años, la Empresa asumirá el coste de la póliza de salud en tanto en cuanto se mantenga la obligación de reintegro del coste del Convenio Especial.

- b) La persona trabajadora se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 63 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, las personas trabajadoras de Telefónica de España, ingresadas antes del 01-07-1992, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.
- c) La Empresa se compromete a realizar una aportación extraordinaria de 1.000€ al Plan de Pensiones de Empleo de las personas trabajadoras en la fecha en la que éstas alcancen la edad de 63 años siempre y cuando las mismas no hayan movilizado ni rescatada cantidad alguna del citado Plan de Pensiones de Empleo.
- d) Hasta que la persona trabajadora cumpla 63 años, Telefónica de España aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que la persona trabajadora permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo la propia persona trabajadora el pago de su cuota de socio correspondiente.

### IV. Otras condiciones

- a) Para aquellas personas trabajadoras de Telefónica de España **que resulten afectadas por el despido colectivo** y no hubieran solicitado en cualquiera de los períodos establecidos durante la vigencia del anterior CEV la compensación de su expectativa de percepción del Premio de Servicios Prestados se procederá a la liquidación de dicha expectativa de derecho en el momento de **la extinción del contrato de trabajo** de acuerdo a la siguiente proporcionalidad:
- ✓ Para los que tengan menos de 25 años de servicio, en el momento de la extinción del contrato de trabajo, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades.
  - ✓ Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de 25 años de servicio, en el momento de la extinción de la extinción de contrato de trabajo, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas. Habría que añadir que esta cantidad a todos los efectos forma parte de la indemnización a cada persona trabajadora.

- b) No competencia post contractual: desde la extinción del contrato de trabajo, las personas trabajadoras se comprometen durante todo el periodo a la no realización de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena que suponga concurrencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A excepción de aquellas actividades que supongan competencia con las Empresas del Grupo Telefónica, las personas trabajadoras podrán desarrollar por cuenta propia y/o ajena cualquier otro tipo de actividad desde la fecha de la extinción de su contrato de trabajo.

- c) En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la Compañía abonará a sus herederos legales la cobertura económica (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido) que, a la fecha de fallecimiento de la persona trabajadora, estuvieran aún pendientes de percibir por la misma.

V. Consideraciones generales sobre las condiciones de aplicación a las medidas acordadas:

1. La cantidad total a percibir por la persona trabajadora en concepto de indemnización por despido en ningún caso resultará inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades.
2. Todos los datos, indemnizaciones, compensaciones, garantías, importes y cuantías de carácter económico del presente acuerdo están expresados en términos brutos de conformidad con la legislación vigente en materia fiscal y de Seguridad Social a la fecha de la firma del acuerdo.

Dichas cuantías brutas en ningún caso se verán alteradas por eventuales modificaciones normativas o convencionales futuras de carácter laboral, fiscal, Seguridad Social o de cualquier otra naturaleza, incluyendo los cambios que puedan producirse en la situación personal de cada persona trabajadora. Ello, sin perjuicio de que a las citadas cuantías les resulte de aplicación la legislación en vigor que resulte aplicable en cada momento temporal.

3. Respecto de las indemnizaciones por despido y resto de importes se aplicarán las deducciones y retenciones que legalmente corresponda conforme a la legislación vigente en cada momento.
4. Sobre las cantidades acordadas no se aplicarán regularizaciones, revisiones o incrementos posteriores a la extinción del contrato de trabajo.

### **PROCEDIMIENTO Y PERÍODO PREVISTO PARA LAS EXTINCIONES DE CONTRATO EN LAS MEDIDAS ACORDADAS:**

- a) Periodo de adscripciones voluntarias de solicitud de extinciones de contratos de trabajo y determinación del número final de las mismas aceptadas por la Compañía.

El periodo de solicitudes de adhesión voluntaria a la medida de extinciones de contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo que cumplan con los requisitos establecidos en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo se abrirá durante el periodo temporal comprendido entre el 9 de enero de 2024 y el 8 de febrero de 2024.

La Compañía deberá comunicar a cada persona trabajadora que haya solicitado su adhesión voluntaria a la medida de extinciones de contratos de trabajo su aceptación o rechazo de dicha solicitud, una vez evaluada la misma, en una fecha que no exceda del próximo 14 de febrero de 2024, siendo la fecha de extinción del colectivo afectado por la medida, en su generalidad, el 29 de febrero de 2024.

- b) En ausencia, de acuerdo con el número potencial de extinciones de contratos de trabajo correspondientes al excedente funcional objetivo de solicitudes

voluntarias suficientes aceptadas de extinciones de contratos de trabajo de personas trabajadoras que cumplan con los criterios, la Compañía realizará extinciones de contratos de trabajo adicionales de conformidad con los siguientes criterios de selección y hasta alcanzar el número máximo acordado de 2.958:

Personas trabajadoras de mayor edad y, consecuentemente, con una posibilidad más cercana de acceder a la jubilación, pertenecientes a áreas excedentarias.

Con carácter general, las extinciones derivadas del presente despido colectivo se realizarán, una vez comunicada la decisión empresarial final del despido colectivo a la Autoridad Laboral y cumplidos los plazos legalmente establecidos a tales efectos, en un periodo temporal que no exceda del próximo 31 de diciembre de 2024.

Corresponderá a Telefónica de España la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras que voluntariamente -y cumpliendo con los requisitos establecidos en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo- soliciten su extinción del contrato de trabajo.

Sin perjuicio del plazo general referido en el párrafo anterior, las partes acuerdan que, por razones organizativas u otros motivos debidamente justificados, en determinados supuestos las extinciones de contratos de personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo podrán extenderse hasta el próximo 31 de marzo de 2025.

La determinación de los periodos anteriores responde a la necesidad de realizar las extinciones de contratos de trabajo en las distintas áreas y departamentos de conformidad con los periodos temporales en los que se identifica la existencia de un excedente de plantilla en los mismos en consonancia con los términos descritos en el Informe Técnico y Memoria aportados a la documentación del presente proceso.

## **MEDIDAS ADICIONALES DE ACOMPAÑAMIENTO**

Las medidas sociales de acompañamiento que se han acordado han tenido en cuenta las distintas realidades que conciernen a las personas trabajadoras afectadas y pretenden paliar y mitigar el perjuicio social que comportan las necesidades de amortización de puestos trabajo reduciendo y atenuando las consecuencias de las extinciones.

Las medidas sociales de acompañamiento acordadas son las siguientes:

1. La reducción del número de trabajadores afectados por las extinciones:

Si bien el planteamiento de la Compañía al inicio del despido colectivo se concretaba en la extinción de 4.085 contratos de trabajo correspondientes al excedente funcional objetivo existente en el periodo temporal comprendido entre los años 2023 y 2026, ambos años inclusive, el número final de puestos de trabajo afectados se verá reducido en 1.127,

una vez acotado el período temporal considerando el excedente para 2023 y 2024, de manera que el número máximo de personas trabajadoras afectadas por las extinciones del despido colectivo será de 2.958.

2. La incorporación de la adhesión a iniciativa de las personas trabajadoras en las extinciones de contratos de trabajo a través del criterio de aplicación preferente de adscripciones voluntarias.
3. El ofrecimiento de un Plan de Recolocación Externa:

La Compañía sufragará el coste íntegro de un Plan de Recolocación Externa que será llevado a cabo por la empresa de recolocación autorizada LHH con arreglo a un programa de servicios y acciones que se extenderá con carácter general durante 6 meses.

El Plan de Recolocación Externa contiene, entre otras, acciones efectivas de (i) orientación profesional; (ii) intermediación; (iii) formación profesional; (iv) y atención personalizada para el colectivo al que va dirigido.

El Plan de Recolocación Externa será aplicable a las personas trabajadoras que resulten afectadas por las extinciones derivadas del presente despido colectivo.

4. El abono por la Compañía de las cuotas destinadas a la financiación de un Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que la persona trabajadora afectada alcance la edad de 63 años.
5. Compromiso de creación de empleo de un 10% del total de las extinciones de contrato de trabajo que se produzcan por la presente medida. El plazo de cumplimiento de este compromiso será el de la vigencia del nuevo convenio colectivo.
6. El mantenimiento por la Compañía a las personas trabajadoras que resulten afectadas por las extinciones de contratos de los siguientes beneficios sociales: (i) póliza básica de asistencia sanitaria; (ii) mantenimiento de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo; y (iii) aportación a ATAM de las cuotas correspondientes a dicha asociación.

## **COMISION DE SEGUIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO**

Se constituirá una Comisión de Seguimiento, cuya representatividad será paritaria entre la parte social y la parte empresarial, para la interpretación, aplicación e información sobre los aspectos contenidos en el presente Acuerdo.

A los efectos de la correcta ejecución y desarrollo de las medidas planteadas en el presente Acuerdo, la Comisión de Seguimiento, al amparo de sus derechos de información y participación:

1. Recibirá información puntual en el proceso de gestión de la medida acordada en el presente acuerdo: solicitudes de adhesión voluntaria recibidas y aceptaciones y denegaciones de las mismas por parte de Telefónica de España, así como información

sobre cualquier cuestión que resulte relevante en lo que respecta al proceso de gestión e implementación de las medidas acordadas.

2. La Comisión de Seguimiento mantendrá, durante el año 2024 al menos tres reuniones ordinarias al año en los siguientes meses: (i) marzo, (ii) junio y (iii) octubre o diciembre.
3. La información que se facilite en la Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservado exclusivamente a los representantes de las partes firmantes de la Comisión de Seguimiento, sin que pueda ser en ningún caso objeto de difusión interna y externa.

# ANEXO I (AREAS EXCEDENTARIAS)

## AREAS EXCEDENTARIAS TdE

D. FINANZAS Y CONTROL DE GESTION  
D. PERSONAS  
D. SECRETARIO GENERAL Y REGULACION  
D. ESTRATEGIA Y TRANSFORMACION  
D. AUDITORIA INTERNA Y RIESGOS  
D. B2C  
D. TERRITORIO ESTE  
D. EXPERIENCIA DE CLIENTE Y CALIDAD

### En D. B2B exclusivamente:

D. MARKETING Y PLANIFICACION COMERCIAL  
D. MARKETING PYMES  
D. VENTAS CANAL INDIRECTO PE  
D. VENTAS CANAL TELEFONICO EMPRESAS  
D. VENTAS MEDIANA EMPRESA DESARROLLO

### En la D. PRODUCTO PREVENTA Y PROVISIÓN exclusivamente:

G. GOVERNANCE Y PROCESOS  
G. MARKETING DE INFRAESTRUCTURAS  
G. MARKETING DE PERSONAS  
G. MARKETING DE PROCESOS  
D. PROVISION COMERCIAL EMPRESAS  
D. TRANSFORMACION DE NEGOCIO EMPRESAS  
D. EHEALTH Y ENERGIA

### En D. ORTI exclusivamente:

D. DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS B2C  
D. INGENIERIA Y EXPLOTACION RED Y TI  
D. PROCESOS TRANSVERSALES Y GEST. PATRIMONIAL  
D. TECNOLOGIA Y PLANIFICAC. RED, TI Y TV

### En D. DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS B2B exclusivamente:

G. DESARROLLO DE SERVICIOS DE EMPRESAS  
G. PROCESO ECONOMICO TELCO  
G. SERV. CCUU, SVA Y PROCESOS EMPRESAS  
G. SERVICIOS DE DATOS Y SWP  
D. SISTEMAS DE EMPRESAS (excepto G. CONTROL Y PLANIFICACION ESTRATEGICA que está excluida)

### En D. OPERACIONES DE CLIENTE:

G. TRANSFORMACION OPERATIVA  
D. FACTURACION  
D. OPERACIONES E I+M (excepto G. I+M NACIONAL EMPRESAS que está excluida)

### En D. SEGURIDAD exclusivamente:

G. PREVENCIÓN Y LOCALIZACIÓN DEL FRAUDE  
D. SEGURIDAD DIGITAL

## ANEXO II (AREAS NO EXCEDENTARIAS)

### AREAS EXCLUIDAS TdE

#### En D. B2B

D. DELEGADO CANARIAS  
D. GGCC Y AAPP ESTE  
G. VENTA ESPECIALISTA PYMES (En la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA)  
D. VENTAS MEDIANA ALTO VALOR  
D. ING. ESPECIALISTA Y PROYECTOS TI EMPRESAS  
D. PREVENTA Y PROVISION CLIENTE B2B  
D. TERRITORIAL CENTRO  
D. TERRITORIAL NORTE  
D. TERRITORIAL SUR  
D. VENTAS AGE  
D. VENTAS BANCA, SEGUROS, OCIO Y TURISMO  
D. VENTAS INDUSTRIA, SERVICIOS Y RETAIL

#### En D. MAYORISTA (AREA COMPLETA)

D. COMERCIALIZACION MAYORISTA  
D. DESARROLLO DE NEGOCIO E ING. CLIENTE MAYORISTA

#### En D. ORTI

G. CONTROL Y PLANIFICACION ESTRATEGICA (en D. DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS B2B en D. SISTEMAS EMPRESAS)  
G. OPTIMIZ. Y PROCESOS SERVIC. A CLIENTES (en D. OPERACIONES DE CLIENTE)  
G. I-M NACIONAL EMPRESAS (en D. OPERACIONES DE CLIENTE en D. OPERACIONES E I-M)  
D. AT. POSTVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CENTRO  
D. POSTVENTA EMPRESAS ESTE, NORTE Y SUR

#### En D. SEGURIDAD

G. SEG. OPERATIVA, VIG. Y PROT. (en D. SEGURIDAD)