

CONDICIONES DESPIDO COLECTIVO TELEFONICA DE ESPAÑA, SAU 2025

COLECTIVO OBJETIVO

Inicialmente el número máximo de 3.649 puestos de trabajo objetivamente amortizables con alcance 2026/2028 de acuerdo con el Informe Técnico de Experto independiente presentado el día 24 de noviembre.

Atendiendo a las demandas de la representación social y la buena fe negocial se reduce el número de "salidas mínimas necesarias" a 2.925 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 3.649 personas trabajadoras.

Si no se alcanzase la cifra mínima estimada necesaria de salidas mediante la voluntariedad, la Compañía se reserva la aplicación de extinciones no voluntarias hasta alcanzar las 2.925 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que se vengán a solicitar por encima de las 2.925 salidas necesarias, hasta alcanzar las 3.649 extinciones, como límite máximo acordado en el presente despido colectivo.

Criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo

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

- (i) 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; pertenencia a aquellas áreas sin excedente en el Informe pero que, como resultado de la negociación y recogiendo la petición expresa de la Comisión Representativa de las personas trabajadoras, se admite que podrán solicitar su adhesión personas trabajadoras pertenecientes a las citadas áreas no excedentarias en las que, de conformidad con 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 de adhesión no pudieron ser atendidas en el anterior despido colectivo del año 2024 por exceder el cupo máximo autorizado-.

- (ii) primar la voluntariedad -priorizando la solicitud voluntaria de extinciones de contrato de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes a las áreas referidas en el numeral anterior que cumplan con los criterios de selección; y,
- (iii) 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 a la cifra pactada.

No obstante, en la Comisión de Seguimiento del despido colectivo se analizarán las peticiones voluntarias recibidas en las áreas establecidas como críticas (no excedentarias según el Informe Técnico) 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.

En concreto, el detalle completo de los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo, respecto a los cuales, ambas partes declaran y acuerdan, expresamente, que respetan los derechos fundamentales de las personas trabajadoras sin incurrir en ninguna causa discriminatoria, es el que a continuación se señala:

Solicitudes voluntarias de adscripción a la medida de extinción del contrato de trabajo prevista en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo:

- Personas que se encuentren en activo en la Compañía a fecha 1 de enero de 2026.
- Prestación de servicios en las áreas y departamentos de la Compañía identificados en el Anexo I del presente acuerdo en los que las partes están de acuerdo en la existencia de un excedente de plantilla de conformidad con las causas señaladas en el Informe Técnico y resto de documentación legal aportada en este procedimiento.
- Personas trabajadoras nacidas en el año 1971 y anteriores, si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de edad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.

- d) Personas trabajadoras cuya antigüedad en Telefónica de España sea de, al menos, 15 años en el momento de la baja (extinción del contrato de trabajo), si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de antigüedad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal dispondrán del mismo plazo de adhesión voluntaria que el resto de las personas trabajadoras, pudiendo extinguir las mismas su relación laboral con la Empresa en la fecha de efectos que les corresponda de conformidad con lo establecido en la Estipulación Séptima del presente Acuerdo y con independencia de que en la citada fecha de efectos las mismas permanezcan en situación de incapacidad temporal.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía podrá, excepcionalmente, denegar la solicitud de adhesión de una persona trabajadora, aun cuando la misma reuniera los requisitos antecitados, en aquellos supuestos en los que, desde una perspectiva organizativa, se acredite, de forma debidamente justificada, los efectos adversos que la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora pudiera conllevar para la Empresa.

La aceptación de las solicitudes de las personas trabajadoras que cumplan con estos criterios estará supeditada a la aceptación expresa por parte de la Compañía, pudiendo ser denegadas unilateralmente por la misma por razones organizativas y/o necesidades de actividad de la Empresa, debidamente justificadas.

Se permitirá la salida de personas trabajadoras pertenecientes a áreas no excedentarias que fueron retenidas en el anterior despido colectivo del año 2024. No obstante, la Compañía analizará cada caso, priorizando la continuidad de la actividad empresarial sobre cualquier otro criterio, incluida la edad, para determinar en qué supuestos podrán autorizarse dichas salidas.

En todo caso, la Compañía informará de la posibilidad de flexibilizar los criterios indicados anteriormente en el seno de la Comisión de Seguimiento referida en la Estipulación Novena del presente Acuerdo.

Solicitudes voluntarias de adscripción a la medida de extinción del contrato de trabajo prevista en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo procedentes de áreas no excedentarias (cupó del 35%):

Podrán presentar solicitud voluntaria de adscripción a la medida de extinción del contrato de trabajo prevista en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo las

personas trabajadoras que, aun no perteneciendo a áreas o departamentos identificados como excedentarios en la Memoria e Informe Técnico, cumplan los requisitos que se detallan a continuación:

- a) Personas que se encuentren en activo en la Compañía a fecha 1 de enero de 2026.
- b) Prestación de servicios en áreas o departamentos no identificados como excedentarios, de conformidad con el detalle recogido en el Anexo II del presente Acuerdo, en los que las causas organizativas, productivas o técnicas descritas en el Informe Técnico tiene un impacto indirecto en su actividad y plantilla.
- c) Personas trabajadoras nacidas en el año 1971 y anteriores, si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de edad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.
- d) Personas trabajadoras cuya antigüedad en la Telefónica de España sea de, al menos, 15 años en el momento de la baja (extinción del contrato de trabajo), si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de antigüedad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.

El número máximo de adhesiones voluntarias aceptables al amparo de esta cláusula será de hasta un máximo de un 35% de las personas trabajadoras que cumplan los requisitos anteriores. No computarán dentro de dicho porcentaje:

- Las solicitudes voluntarias de mandos.
- Las solicitudes de personas trabajadoras retenidas en el anterior procedimiento de despido colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía podrá, excepcionalmente, denegar la solicitud de adhesión de una persona trabajadora, aun cuando la misma reuniera los requisitos descritos, en aquellos supuestos en los que, desde una perspectiva organizativa, se acredite de forma debidamente justificada que la extinción del contrato pudiera generar efectos adversos para la actividad o estructura de la Compañía.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal dispondrán del mismo plazo de adhesión voluntaria que el resto de las personas

trabajadoras, pudiendo extinguir las mismas su relación laboral con la Empresa en la fecha de efectos que les corresponda de conformidad con lo establecido en la Estipulación Séptima del presente Acuerdo y con independencia de que en la citada fecha de efectos las mismas permanezcan en situación de incapacidad temporal.

La aceptación de las solicitudes de las personas trabajadoras que cumplan con estos criterios estará supeditada a la aceptación expresa por parte de la Compañía, pudiendo ser denegadas unilateralmente por razones organizativas y/o necesidades de actividad, debidamente justificadas.

Asimismo, las solicitudes que excedan el cupo máximo del 35% serán analizadas en el seno de la Comisión de Seguimiento, condicionándose su eventual aceptación a la existencia de circunstancias objetivas que permitieran su incorporación sin perjuicio para la organización y, adicionalmente, a que no se exceda el número máximo de salidas acordado en la Estipulación Primera del presente Acuerdo (3.649 extinciones).

Finalmente, la regla general será que estas salidas se produzcan al finalizar la vigencia del presente procedimiento de despido colectivo, esto es, en diciembre de 2028. No obstante, Telefónica de España podrá anticipar estas salidas siempre y cuando concurren circunstancias objetivas de carácter organizativo, productivo o técnico.

En ausencia de adhesiones voluntarias suficientes hasta alcanzar el número de extinciones acordado como cláusula suelo (2.925), la Compañía se reserva la aplicación de extinciones no voluntarias hasta alcanzar dicha cifra, de conformidad con los siguientes criterios de selección:

- a) Personas que se encuentren en activo en la Compañía a fecha 1 de enero de 2026.
- b) Prestación de servicios en las áreas y departamentos de la Compañía identificados en el **Anexo I** del presente acuerdo en los que las partes están de acuerdo en la existencia de un excedente de plantilla de conformidad con las causas señaladas en el Informe Técnico y resto de documentación legal aportada en este procedimiento.

Al respecto, y para la designación de las personas trabajadoras que resulten afectadas por estas extinciones de contrato de trabajo adicionales, se tomarán como criterios preferentes de valoración para la afectación de las mismas los que, a continuación, se detallan:

- Personas trabajadoras de mayor edad y, consecuentemente, con una posibilidad cercana de acceder a la jubilación.

Las partes acuerdan, expresamente, que la afectación de personas trabajadoras con una edad cercana a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado de acuerdo con los siguientes criterios:

- (i) Las personas trabajadoras de mayor edad se encuentran más próximas al acceso a la pensión de jubilación y, adicionalmente, las mismas, en función de su edad, tienen derecho a percibir la prestación por desempleo y a la suscripción de un Convenio Especial con la Seguridad Social y, por ello, los efectos derivados de la extinción de su contrato de trabajo son menos perjudiciales que en el caso de las personas trabajadoras de menor edad.
- (ii) Las condiciones económicas y beneficios sociales establecidos en el presente Acuerdo mejoran el mínimo legal.

En consonancia con los criterios esgrimidos previamente, las partes acuerdan y declaran, expresamente, que el criterio de mayor edad para la selección de personas trabajadoras no resulta discriminatorio siendo el mismo proporcional y adecuado teniendo en cuenta que dicho colectivo de personas se encuentra en una edad más próxima al acceso a la jubilación y, asimismo, el conjunto de las condiciones de aplicación a la presente medida de despido colectivo.

- c) Personas trabajadoras nacidos en el año 1971 y anteriores, si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de edad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.
- d) Personas trabajadoras cuya antigüedad en Telefónica de España sea de, al menos, 15 años en el momento de la baja (extinción del contrato de trabajo), si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de antigüedad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.

Colectivos de personas trabajadoras excluidas de la afectación forzosa de las medidas previstas en el presente despido colectivo.

Estarán excluidos de la afectación forzosa de las medidas previstas en el presente despido colectivo, entre otras, la correspondiente a la extinción del contrato de trabajo, los siguientes colectivos de personas trabajadoras:

- Quienes tengan la condición de representantes legales de las personas trabajadoras.

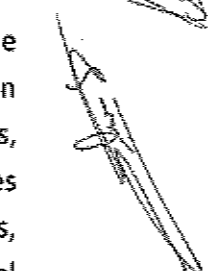
- 
- Personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes de la fecha de suscripción del presente Acuerdo.
 - Personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Aquellas personas trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género o sexual y/o terrorismo.
 - Aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo y permanente a un hijo con discapacidad y/o afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 



Número de personas afectadas y plazo de ejecución de las medidas acordadas.



La Compañía, de conformidad con lo convenido con la parte social en el presente periodo de consultas y, asimismo, de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 51 del ET y con amparo en las causas legales de carácter productivo, organizativo y técnico concurrentes, procederá a la extinción de hasta 3.649 contratos de trabajo, habiendo acordado las partes establecer un número mínimo de salidas necesarias de 2.925 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 3.649 personas trabajadoras en función de las adhesiones voluntarias que pudieran recibirse se personas que cumplan con los criterios de selección.



Si no se alcanzase la cifra mínima estimada necesaria de salidas mediante la voluntariedad, la Compañía se reserva la aplicación de extinciones no voluntarias hasta alcanzar las 2.925 extinciones que se entienden necesarias.



No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que pudieran solicitarse por encima de las 2.925 salidas necesarias, hasta alcanzar las 3.649 extinciones, como límite máximo acordado en el presente despido colectivo.



Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas acordadas en el presente despido colectivo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, de conformidad con los términos que se indican en la Estipulación Séptima del presente Acuerdo.

Asimismo, las personas trabajadoras cuya extinción no se produzca en fecha 1 de marzo de 2026 tendrán un preaviso mínimo de un mes de antelación para que las mismas conozcan con tiempo suficiente la fecha final de la extinción de su contrato de trabajo para su adecuada previsión y organización.

Sin perjuicio del plazo general referido en el párrafo anterior, por razones organizativas y 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 diciembre de 2028.

Medidas acordadas: extinciones de contratos de trabajo.

Las extinciones de contratos derivadas del presente despido colectivo se producirán mediante la aplicación de los criterios de designación consensuados entre la Compañía y la parte social que se establecen en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo.

Sentado lo anterior, a continuación, se detallan las condiciones que resultarán de aplicación a las extinciones de contratos de trabajo correspondientes a las medidas acordadas en la presente Estipulación Quinta del Acuerdo.

1. Colectivo al que se dirige: personas trabajadoras que cumplan con los criterios de selección especificados en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo.

2. Condiciones:

I. Condiciones económicas:

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

A. Condiciones generales

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 1969, 1970 y 1971:

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 1968, 1967, 1966 y 1965:

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 1964 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.

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.

Aquellas personas trabajadoras de 65 años o más años en 2026, 2027 y 2028, 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.

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, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de dicha prestación y la renta pactada correspondiente en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora tenga menos de 63 años, asumiendo la Empresa el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar el empleado durante dicho periodo.

- 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) El complemento de prejubilación acordado resulta independiente de que la persona trabajadora acceda a la prestación por desempleo en su modalidad contributiva. En consecuencia, la falta de acceso, denegación, extinción, suspensión, modificación y/o finalización anticipada, así como cualquier otra circunstancia que suponga la no percepción de la prestación por desempleo

de la persona trabajadora no generará para la Compañía ninguna responsabilidad ni obligación adicional, económicas ni de ningún otro tipo que las estrictamente contempladas en el presente acuerdo.

- d) Sin perjuicio de lo indicado en la letra c) anterior, el importe de la prestación por desempleo no se detraerá de la renta comprometida en el tramo de 63 a 65 años en aquellos casos en los que, por edad, pudiera producirse dicha circunstancia, con el fin de que no se vean minorados los ingresos en ese tramo en que la cuantía comprometida se reduce significativamente.
- e) 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 será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.
- f) Las personas trabajadoras que, voluntariamente, lo soliciten, en el momento de su solicitud de adhesión al despido colectivo, podrán recibir una renta lineal mensual, por el mismo importe económico, durante los últimos 4 años (desde los 61 años y hasta los 65 años) en concepto de complemento por prejubilación (indemnización por despido). La citada renta lineal mensual será calculada sobre la base de los porcentajes que aplicarían a la persona trabajadora durante esos últimos 4 años de conformidad con lo establecido en el numeral 2 apartado a) (condiciones económicas) I (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido) subapartado a) de la presente Estipulación.

B. Aclaración de condiciones cobertura económica (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido) en relación con el salario regulador:

- a) Se han considerado los siguientes conceptos: sueldo base, retribución por tiempo, gratificación por cargo o función, y otros conceptos fijos. En este sentido se excluirán los conceptos relativos a ayuda infantil y escolar al tener éstos consideración de extrasalariales.

Para el colectivo de fuera de convenio en ningún caso el salario regulador será inferior al que les hubiera correspondido si hubieran permanecido dentro de convenio.

Asimismo, se establece que se incluirán en el salario regulador, a los solos efectos de cálculo de la renta en concepto de indemnización por despido, los

bienios y pases de categoría que la persona trabajadora cumpla hasta el 31 de diciembre del año de salida.

En el caso de las promociones automáticas de la carrera comercial sólo se incluirán aquellas que se hayan llegado a reconocer antes del momento de la fecha de efectos de extinción del contrato de trabajo.

- b) Situación de jornadas reducidas: en el caso de las personas trabajadoras que estén en situación de Jornada Reducida por Guarda Legal, el salario regulador a aplicar es el correspondiente a Jornada completa, tal y como contempla la legislación vigente y, asimismo, se establece en el apartado V -otras condiciones- de la presente Estipulación.

En los supuestos de Jornada Reducida Voluntaria el salario regulador será calculado con arreglo a la proporción en que la jornada se vea disminuida y atendiendo al peso de esta en relación con el cómputo total de la vida laboral en la Compañía, no pudiendo ser la reducción superior al 15% del Salario Regulador en Jornada Completa.

- c) En el caso específico de aquellas personas trabajadoras que se encuentren con Jornada Semanal Flexible Bonificada el salario regulador considerado será el correspondiente a la jornada completa.
- d) Gratificación conducir percibida por períodos: en aquellos casos en que la persona trabajadora perciba la compensación de conducir por períodos, esta se reconocerá en el salario regulador siempre y cuando se haya percibido al menos 6 meses en los últimos 18 meses.
- e) Ofertas comerciales para personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo: las personas trabajadoras que extingan su relación laboral por el presente despido colectivo mantendrán las ofertas comerciales que estuvieran disfrutando y tendrán la posibilidad, asimismo, de acceder a nuevas ofertas que se produzcan en el futuro para el colectivo.

II. Condiciones económicas y ámbito de aplicación para el personal directivo:

En relación con el personal directivo de la Compañía, teniendo en cuenta lo pactado en sus contratos individuales, se establece el siguiente ámbito de aplicación y condiciones:

1. Ámbito de aplicación: personal directivo cuya edad sea inferior a 60 años a 31 de diciembre de 2025 y que presten servicios en áreas afectadas por el despido colectivo (Anexo I). Igualmente, no será necesario que los mismos tengan un mínimo de antigüedad en la Compañía.

2. Condiciones económicas de conformidad con lo establecido en sus contratos individuales:

- i. La fórmula de cálculo de la indemnización será (i) 50 días por año de servicio para todos los directivos desde su fecha de antigüedad y hasta el 11 de febrero de 2012; (ii) 37 días por año de servicio desde el 12 de febrero de 2012, salvo que, en los contratos individuales del personal directivo nombrado antes del 12 de febrero de 2012, se establezcan otras mejoras indemnizatorias en cuyo caso aplicarán éstas.

En todo caso, el importe indemnizatorio que pueda recibir una persona directiva no podrá exceder de 4 anualidades.

- ii. De acuerdo con la fórmula anterior, se distinguen dos tramos:

a) Primer tramo (hasta el 11 de febrero de 2012): todas las personas directivas, con independencia de que sus nombramientos como directivos se hubiera producido antes o después de la reforma laboral (12 de febrero de 2012), percibirían 50 días por año de servicio trabajado en el primer tramo: desde su fecha de antigüedad en la Empresa y hasta el 11 de febrero de 2012.

b) Segundo tramo (desde el 12 de febrero de 2012 en adelante):

✓ Personas directivas nombradas con anterioridad al 12 de febrero de 2012: 37 días por año de servicio, salvo que tengan otras condiciones mejoradas establecidas en sus contratos individuales de trabajo.

✓ Personas directivas nombradas con posterioridad al 11 de febrero de 2012: 37 días por año de servicio.

- iii. El importe indemnizatorio que podrá percibir una persona directiva no podrá exceder de 4 anualidades. El citado importe indemnizatorio será abonado (i) en un pago único en la fecha de efectos de la extinción del

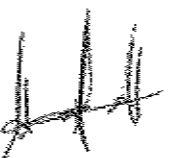


contrato de trabajo; o, alternatively, (ii) la persona directiva podrá solicitar, voluntariamente, que el importe indemnizatorio se le abone de forma fraccionada en 3 pagos anuales por el mismo importe o, en su caso, 5 pagos anuales por el mismo importe a contar, en ambos casos, desde la fecha de efectos de la extinción de su contrato de trabajo -el primero de esos pagos anuales, con independencia de que se fraccione la indemnización en pagos en 3 o 5 años, será abonado en la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo de la persona directiva-.



- 
- iv. Convenio Especial de Seguridad Social ("CESS") obligatorio: solamente aplicaría a las personas directivas de 55 o más años y hasta los 63 años.
 - v. Aplicación del resto de condiciones generales para el cálculo de la indemnización en los mismos términos que al personal no directivo.

III. Convenio Especial Obligatorio con la Seguridad Social ("CESS"):

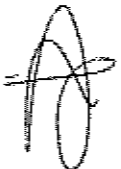
- 
- a) Convenio Especial Obligatorio con la Seguridad Social Obligatorio: una vez agotado el periodo de desempleo contributivo y hasta cumplir los 63 años, la Compañía abonará a las personas trabajadoras que, a la fecha de su extinción de su contrato de trabajo tengan 55 o más años las cuotas destinadas a la financiación de un Convenio Especial obligatorio 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 o, en caso de no poder acceder a la jubilación anticipada, a la jubilación ordinaria.



Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa reintegrará a la persona trabajadora que, cumplidos los 63 años aún le resten más de 24 meses para poder acceder a la jubilación ordinaria, 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 en el período de 24 meses previos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y como máximo hasta los 65 años.

- 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 o aquellas edades excepcionales que pudieran aplicar según lo establecido en el apartado anterior -a)- y, adicionalmente se sufragará por parte de la Empresa durante ese mismo periodo hasta el 100% del coste del Convenio Especial correspondiente a la base máxima a la que la persona trabajadora tenga derecho.
- c) Para las personas trabajadoras nacidas en el año 1971 y que, en la fecha de extinción de su contrato de trabajo -extinciones que tuvieran lugar en el año 2026-, tengan menos de 55 años, la Compañía también les financiará a las mismas el coste económico del Convenio Especial con la Seguridad Social obligatorio en los mismos términos -entre otros, con carácter general hasta los 63 años- y condiciones descritas en los apartados anteriores (letras a) y b).

Sin perjuicio de lo anterior, será obligación de la persona trabajadora realizar todos los trámites para la suscripción del Convenio Especial voluntario con la Seguridad Social y, adicionalmente, la Empresa podrá requerir a las personas trabajadoras que acrediten la suscripción del Convenio Especial voluntario con la Seguridad Social y, en caso de incumplimiento de las mismas, cesará definitivamente la obligación de la Empresa de financiarles el coste del citado Convenio Especial voluntario con la Seguridad Social.

IV. 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, no requiriendo copago por actos médicos por parte de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de incluir nuevos beneficiarios que cumplan los requisitos estipulados para figurar como tales en las mismas condiciones que les resultaba de aplicación siendo personas trabajadoras en activo de la Compañía.

ANTARES (OCCIDENT) dará la posibilidad, únicamente durante un plazo de un mes, a partir de la extinción del contrato de trabajo, a que la persona trabajadora suscriba a su cargo (coste propio) la mejora sobre esta póliza hasta equipararse con las condiciones de la póliza que disfrutaba en activo. Esta mejora deberá ser contratada para el conjunto de beneficiarios de la póliza salud.

- 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 estas alcancen la edad de 63 años, siempre y cuando las mismas no hayan movilizado ni tampoco rescatado el 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.

- e) Fondos sociales: serán aplicables a aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo y, por ello, las mismas tendrán acceso al portal senior de la Compañía para poder acceder a los autoservicios disponibles en el mismo.

V. 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 de los anteriores 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. Dicha cuantía formará parte de la indemnización total reconocida.

- b) La Empresa regularizará los pagos pendientes, como los anticipos de tres mensualidades u otros débitos que pudiera tener pendientes la persona trabajadora, en la fecha de pago de la liquidación y finiquito. En el caso específico de los anticipos de 1 a 3 mensualidades, será posible continuar el descuento una finalizada la relación laboral, a través de deducción regular en la misma cuantía y pagos pendientes, hasta que se liquide la deuda existente por este concepto compensándola con los pagos de renta mensual de la indemnización por despido o, en su caso, con el pago único de la indemnización por despido a las personas de 65 o más años, siempre que la persona trabajadora expresamente así lo solicite en la solicitud de adhesión.

No será posible solicitar Anticipos sobre la indemnización reconocida en el despido colectivo (adelanto de rentas mensuales).

- c) 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 competencia con las que han realizado o 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.

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.

5. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la Compañía abonará a sus herederos legales la cobertura económica (complemento de prejubilación en concepto de indemnización por despido) que, a la fecha de fallecimiento, estuviera pendiente de percibir.

Procedimiento y periodo previsto para las extinciones de contratos en las medidas acordadas en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo:

1. Procedimiento: determinación número de adscripciones voluntarias y, en función de éstas, del número de extinciones de contratos de trabajo adicionales a realizar.
- b. Periodo de adscripciones voluntarias de solicitud de extinciones de contratos en las medidas acordadas en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo:

El periodo de solicitudes de adhesión voluntaria a la medida de extinción 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 en un único momento de adscripción que tendrá lugar desde el 29 de diciembre de 2025 hasta el 29 de enero de 2026 (ambos incluidos) -previa información de la Compañía de la apertura del proceso de adscripción para las personas trabajadoras que cumplan con los criterios de selección-, permaneciendo el plan vigente hasta diciembre de 2028, con varias ventanas de salida previstas.

La primera ventana de salida será el 1 de marzo de 2026 (primer día no trabajado).

La solicitud de adscripción voluntaria por la persona trabajadora deberá dirigirse al Área de Personas de Telefónica de España mediante los canales de comunicación que se establezcan a tales efectos y que serán informados a las personas trabajadoras.

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 13 de febrero de 2026.

Telefónica de España podrá, excepcionalmente, denegar la solicitud de adhesión de una persona trabajadora, aun cuando la misma reuniera los requisitos antecitados, en aquellos supuestos en los que, desde una perspectiva organizativa, se acredite, de forma debidamente justificada, los efectos adversos que la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora pudiera conllevar para la Compañía.

En todo caso se informará de forma detallada a la Comisión de Seguimiento de las solicitudes recibidas y de las aceptaciones y/o denegaciones de estas.

Ambas partes acuerdan que la solicitud de adhesión voluntaria por parte de la persona trabajadora a la medida de extinción de contrato de trabajo prevista en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo es de carácter vinculante e irrevocable para la persona trabajadora, y su aceptación será, asimismo, irrevocable para la empresa.

- c. Determinación del número de extinciones de contratos adicionales de acuerdo con los términos previstos en la Estipulación 3.2 y 3.3 del presente Acuerdo.

La Compañía, de conformidad con el número de adscripciones voluntarias aceptadas por la misma, procederá a realizar un número de extinciones de contratos de trabajo adicionales, siguiendo los criterios de selección especificados en la Estipulación 3.2 y 3.3 del presente Acuerdo, en el marco del presente despido colectivo hasta alcanzar un número máximo total de 2.925 extinciones de contratos de trabajo necesarias (cláusula suelo).

2. Periodo temporal de las extinciones de contratos de trabajo a realizar en las distintas áreas y departamentos de la Compañía:

Las extinciones de contratos de trabajo derivadas del presente despido colectivo se llevarán a cabo dentro del periodo de vigencia del Plan, conforme a los criterios y ventanas de salida que se detallan a continuación, atendiendo a las necesidades organizativas, productivas y técnicas de la Compañía

Como regla general, una vez comunicada la decisión empresarial final del despido colectivo a la Autoridad Laboral y cumplidos los plazos legalmente establecidos, las extinciones se realizarán de forma escalonada durante la vigencia del Plan, garantizando en todo caso que las personas afectadas conozcan su fecha de salida con un preaviso mínimo de un mes, salvo que su salida se produzca el 1 de marzo de 2026.

A continuación, se detallan las ventanas de salida por colectivos:

- a. Personas trabajadoras nacidas en 1969, 1970 y años anteriores:

La mayoría de las salidas se producirán durante el año 2026, priorizando la fecha del 1 de marzo de 2026. No obstante, podrán establecerse salidas escalonadas a lo largo del año en función de las necesidades operativas.

Excepcionalmente, los departamentos vinculados a proyectos estratégicos podrán mantener a este colectivo hasta el segundo semestre de 2027, siempre y cuando la criticidad del proyecto exija garantizar su continuidad.

b. Personas nacidas en 1971:

La salida de este colectivo se producirá mayoritariamente en julio de 2027. No obstante, en aquellos departamentos en los que exista un elevado volumen de excedente, algunas salidas podrán anticiparse durante el año 2026, siempre que la actividad lo permita.

c. Personas trabajadoras que solicitaron adherirse en el anterior despido colectivo y permanecen en áreas no excedentarias:

La salida de este colectivo será analizada en la Comisión de Seguimiento, priorizando siempre las necesidades del negocio. Se procurará adelantar la salida siempre que la actividad lo permita.

d. Personas trabajadoras pertenecientes a áreas no excedentarias (cupa pactado)

De conformidad con lo indicado en la cláusula 3.2 del presente acuerdo, se aceptarán todas las salidas voluntarias hasta el porcentaje máximo pactado.

Estas salidas, como regla general, se producirán al finalizar la vigencia del despido colectivo, esto es, en 2028. No obstante, la Compañía podrá anticiparlas cuando concurren motivos objetivos de carácter organizativo, productivo o técnico.

3. Criterios de determinación de la fecha concreta de salida:

La fecha individual de extinción será fijada por la Compañía atendiendo a:

- la actividad del área o departamento,
- la continuidad de proyectos críticos,
- la necesidad de garantizar la operativa,
- y el volumen de excedente existente.

Como regla general, orden de las salidas no vendrá determinado por la edad, sino por las necesidades organizativas de la propia actividad de Telefónica de España.

4. Ampliación del plazo a diciembre de 2028

Sin perjuicio de los plazos referidos en los apartados anteriores, 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 diciembre de 2028.

Medidas sociales 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 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.

2. Establecimiento de una Cláusula Suelo:

Se reduce el número de "*salidas mínimas necesarias*" a 2.925 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 3.649 personas trabajadoras.

Si no se alcanzase la cifra mínima estimada necesaria de salidas mediante la voluntariedad, la Compañía se reserva la aplicación de extinciones no voluntarias hasta alcanzar las 2.925 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que se vengán a solicitar por encima de las 2.925 salidas necesarias, hasta alcanzar las 3.649 extinciones, como límite máximo acordado en el presente despido colectivo.

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 Randstad, Agencia de Colocación y Empresa de Recolocación autorizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo a un programa de servicios y acciones que se extenderá con carácter general durante seis meses y cuyo detalle consta en la documentación facilitada a la parte social y que se da aquí por reproducido.

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. Asimismo, la Compañía se compromete a que la mayoría de estas contrataciones se produzcan en el colectivo de dentro de Convenio siempre y cuando no se vea comprometida la sustitución de las salidas que pudieran producirse en las áreas no excedentarias.
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.

Comisión de Seguimiento.

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. Con respecto a los criterios de selección referidos en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo, y de conformidad con la posibilidad de flexibilizar los mismos de acuerdo con lo indicado en la citada Estipulación, la Comisión de Seguimiento, durante la vigencia del presente despido colectivo, podrá acordar -con la mayoría de la parte social y de la parte empresarial-, en función de la evolución de las necesidades organizativas y de personal de la compañía y de las solicitudes voluntarias de adhesión al despido colectivo recibidas, la flexibilización de alguno (s) de los criterio (s) de selección garantizando (i) que se respeten, en todo caso, el resto de los criterios de selección establecidos en la citada Estipulación Tercera de este Acuerdo; (ii) que la flexibilización de los criterios de selección solo aplique para supuestos de solicitudes de adhesión voluntaria recibidas por la compañía; y (iii) que el número total de personas afectadas por el presente despido colectivo no exceda del máximo de 3.649 establecido en la Estipulación Primera del presente Acuerdo.

En el supuesto de que se flexibilizara alguno de los criterios antecitados, la Compañía realizaría las gestiones necesarias al respecto, previa información a la Comisión de Seguimiento.

3. Revisión de situaciones de salidas no voluntarias: de conformidad con lo acordado con los representantes legales de las personas trabajadoras, en caso de que no se alcanzara un total de adhesiones voluntarias de 2.925 que fueran aceptadas por la Compañía -previa valoración de las mismas-, de conformidad con lo detallado en la Estipulación Primera de este Acuerdo, la Compañía podrá realizar salidas no voluntarias hasta alcanzar la citada cifra de 2.925 salidas de personas trabajadoras que cumplan con los criterios de selección especificados en la Estipulación 3.1 de este Acuerdo. Si la Compañía tuviera que implementar salidas no voluntarias, la Comisión de seguimiento analizará cada una de las salidas no voluntarias que se realicen.

No obstante, se permitirá aceptar todas las salidas voluntarias que pudieran solicitarse por encima de las 2.925 salidas necesarias, hasta alcanzar las 3.649 extinciones, como límite máximo de extinciones acordado en el presente despido colectivo

4. En relación a la fecha de salida de las personas trabajadoras retenidas en el anterior procedimiento de despido colectivo por su pertenencia a áreas críticas: se acordará en la Comisión de Seguimiento la fecha de salida las personas que fueron retenidas en el procedimiento de despido colectivo anterior por su pertenencia a áreas consideradas críticas para la Compañía, garantizando, en todo caso, la continuidad operativa y las necesidades organizativas hasta la fecha en que dichas salidas puedan tener efectos sin que las mismas afecten a la actividad esencial y a la organización de la Empresa. No obstante lo anterior, en el seno de la Comisión de seguimiento se

buscarán soluciones para tratar de priorizar la salida de este colectivo durante el año 2026 siempre que la actividad lo permita.

5. Será en el seno de la Comisión de Seguimiento donde se podrá acordar, en caso de que concurran circunstancias objetivas que lo justifiquen, la realización de salidas de personas trabajadoras en áreas no excedentarias por encima del 35% pactado en la Estipulación 3.2 del presente Acuerdo, garantizando en todo momento la transparencia, el respeto a los criterios establecidos en el presente procedimiento. Dichas salidas, en caso de producirse, respetarán en todo caso el número máximo de excedente constatado en el informe técnico del experto independiente que asciende a un total de 3.649.
6. La Comisión de Seguimiento mantendrá durante el año 2026, tres reuniones ordinarias en los siguientes meses: (i) marzo, (ii) junio y (iii) octubre o diciembre. Durante los años 2027 y 2028 se mantendrá una reunión anual en el mes de junio de cada uno de los referidos años.

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.

[Signature]

Anexo I: Áreas y Departamentos de la Compañía en los que se acredita la existencia de un excedente de plantilla de conformidad con los términos previstos en el Informe Técnico y en la Memoria:

1. B2C: Las direcciones afectadas son las siguientes:

- Dirección de Marketing B2C
- Dirección de Ventas y Atención Canales Asistidos
- Dirección de Canales Digitales
- Dirección de O2 y Servicios Digitales
- Dirección de Comercialización de Terminales

2. B2B: Las direcciones afectadas son las siguientes:

- Dirección de Marketing, Planificación y Provisión Comercial
- Dirección de Marketing Pymes
- Dirección de Ventas Canal Indirecto PE
- Dirección de Ventas Canal Telefónico Empresas
- Dirección Ventas Mediana Empresa
- Dirección de Producto, Preventa y Provisión

3. ORTI: Las direcciones afectadas son las siguientes:

- Dirección de Procesos Transversales y Gestión Patrimonial
- Dirección de Red, TI y TV
- Dirección de Operaciones de Cliente (a excepción de la Dirección de Postventa Empresas, Sectores y CDS y la Dirección de Postventa Empresas, Territorios y Pymes)
- Dirección de Desarrollo de Servicios y Sistemas B2C
- Dirección de Desarrollo de Servicios y Sistemas B2B

4. INVESTIGACIÓN COMERCIAL

5. AREAS DE SOPORTE: Las direcciones afectadas son las siguientes:

- Dirección de Finanzas y Control de Gestión:
 - i. Dirección de Compras
 - ii. Dirección de Finanzas y Control de Gestión de Filiales
 - iii. Dirección de Finanzas, Riesgo y Cobros
 - iv. Dirección de Planificación, Control y Reporting
 - v. Dirección de Soporte a la decisión Empresas
 - vi. Dirección de Soporte a la decisión GP
 - vii. Dirección de Soporte a la decisión ORTI
 - viii. Dirección de Transformación y digitalización Finanzas y Control
- Dirección de Personas:
 - i. Dirección de Business Partner y Desarrollo Organizacional
 - ii. Dirección de Estrategia de Personas y Transformación Cultural
 - iii. Dirección de Incorporación y Desarrollo de Talento
 - iv. Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Generales

v. Dirección de Relaciones Laborales

- Dirección de Secretario General y Regulación:
 - i. Dirección de Asesoría Jurídica Fiscal
 - ii. Dirección de Regulación
 - iii. Dirección de Compliance TE
 - iv. Dirección de Relaciones Institucionales
 - v. Dirección de Servicios Jurídicos
- Dirección de Estrategia y Transformación:
 - i. Dirección de Estrategia y Hub de Negocios
 - ii. Dirección Oficina de Transformación
 - iii. Dirección Proyectos Europeos
 - iv. Dirección Gabinete de Presidencia
- Dirección de Experiencia de Cliente y Calidad:
 - i. Dirección de Estrategia de Cliente
 - ii. Dirección de Calidad

Asimismo, se indican a continuación las direcciones en las que se considera necesario aplanar la estructura de mandos, aunque no se haya identificado excedente funcional objetivo:

- Dirección Mayorista
- Dirección Territorio Este
- Dirección Seguridad
- Dirección Auditoría Interna y Riesgos

Anexo II: Áreas y Departamentos de la Compañía en los que se acredita la no existencia de un excedente de plantilla de conformidad con los términos previstos en el Informe Técnico y en la Memoria,

En D. AUDITORIA (AREA COMPLETA)

En D. B2B

D. DELEGADO CANARIAS
D. GGCC Y AAPP ESTE
G. VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACION ALTO VALOR (en la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA)
G VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACION MEDIANA EMPRESA (en la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA)
D. VENTAS ALTO VALOR
D. TERRITORIAL CENTRO
D. TERRITORIAL NORTE
D. TERRITORIAL SUR
D. VENTA ESPECIALISTA TI
D. VENTAS AGE, DEFENSA Y SEGURIDAD
D. VENTAS BANCA, SEGUROS, OCIO Y TURISMO
D. VENTAS INDUSTRIA, SERVICIOS Y RETAIL

En D. MAYORISTA (AREA COMPLETA)

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

En D. ORTI

D. POSVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CdS
D. POSVENTA EMPRESAS, TERRITORIOS Y PYMES

En D. SEGURIDAD (AREA COMPLETA)

Dep. directa D. SEGURIDAD
D. SEGURIDAD DIGITAL
D. SEGURIDAD POR DISEÑO E IDENTIDAD DIGITAL

En D. TERRITORIO ESTE (AREA COMPLETA)