

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 2223** *Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de prórroga y modificación, de fecha 22 de diciembre de 2025, del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, (código de convenio n.º 90100303012015), publicado en el BOE el 28 de febrero de 2024, acuerdo que ha sido suscrito de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de la mismas y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC. OO. y SC SUMADOS, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado en fecha 13 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU, Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU

En Madrid, a 22 de diciembre de 2025, se reúnen los Sindicatos Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Sumados, y los Representantes de las Empresas Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU, que se relacionan al final del texto, que son los miembros de la Comisión de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas constituida al amparo de lo previsto en el artículo 220 del vigente III Convenio colectivo de Empresas Vinculadas, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud de lo previsto en el artículo 3 del III Convenio colectivo de Empresas Vinculadas, en su redacción dada por acuerdo de esta Comisión.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio colectivo 2024-2026 hasta el 31 de diciembre de 2030, y en este sentido se articula el siguiente:

#### *Acuerdo de prórroga de Convenio colectivo*

Ambas partes, acuerdan formalizar la prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Empresas Vinculadas 2024-2026, incluyendo sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2030, procediendo a la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, y anexos en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial.
- Artículo 3. Vigencia.
- Artículo 12. Garantía de empleo.
- Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa.
- Artículo 14. Revisiones salariales.
- Artículo 71. Dietas.
- Artículo 73. Jornada.
- Artículo 87. Fiestas locales.
- Artículo 88. Nochebuena y Nochevieja.
- Artículo 102. Permisos retribuidos.
- Artículo 168 bis. Regulación del uso de Inteligencia Artificial y Tecnologías Digitales.
- Artículo 177. Avales para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas.
- Artículo 180. Asistencia sanitaria complementaria.
- Disposición transitoria primera. TdE, TME y TSOL.
- Anexo V. Las nuevas formas de trabajo en TdE, TME, TSOL.
- Anexo VII. Protocolo de Actuación en Situaciones de Emergencia por Riesgos Extraordinarios.
- Anexo XV. Plan Social despido colectivo TdE, TME y TSOL.
- Anexo XVI. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+.

## CAPÍTULO I

### **Conceptos generales**

#### *Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial.*

El contenido del artículo 2 del III Convenio colectivo 2024-2026, apartado de ámbito personal, se sustituye por el siguiente:

«Ámbito funcional:

«El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende a las siguientes Empresas firmantes del mismo, alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro:

- Telefónica de España SAU.
- Telefónica Móviles España SAU.
- Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU.

Si durante el ámbito temporal establecido en el presente convenio colectivo, se produjese la integración societaria entre algunas de las Empresas anteriormente

indicadas, la norma aplicable a la Empresa resultante, al igual que para el resto de Empresas señaladas en el párrafo anterior, será el presente convenio colectivo.

Ámbito personal:

El presente convenio colectivo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Asimismo, las personas trabajadoras contratadas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores estarán incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, con las salvedades especificadas en su contrato y disposiciones legales que les sean de aplicación.

Quedan excluidos del presente convenio colectivo:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director/a, Gerente/a, Jefe/a y Coordinador/a.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este convenio, salvo aquellos que hayan sido contratados directamente en dichos puestos que, causarán baja en la Empresa.

4. Los que ocupen puestos de trabajo de especial responsabilidad y confianza, ya sea en el ámbito de la estructura funcional interna o en su relación directa con determinado tipo de clientes, entendiéndose por tales los siguientes:

- 4.a) Los profesionales de la carrera de Expertos.
- 4.b) Responsables de Ventas (RV4) adscritos a Corporaciones y Grandes Empresas, así como los vendedores adscritos a determinadas Empresas y/o Clientes que, por sus excepcionales características y peculiaridades, requieran un trato diferenciado del resto de Empresas/Clientes del Segmento, Ejecutivo de ventas V3, Ejecutivo de ventas V4, STAM.
- 4.c) Los Profesionales de la carrera de Responsable de Cliente del front B2B en los niveles Senior 1, 2 y 3, Master 1 y 2 y Directores de Oficina de Proyecto.
- 4.d) Profesionales Agile que tengan nivel de Experto.

Aquellas personas trabajadoras que dejen de ocupar los específicos puestos de trabajo reflejados en estos puntos volverán a quedar incluidos en el ámbito de este convenio, en su Grupo/Puesto Profesional y su residencia laboral, salvo aquellas que hayan sido contratadas directamente en dichos puestos que causarán baja en la Empresa en la que hayan sido contratadas.

No obstante a lo establecido en los apartados anteriores, las personas trabajadoras que posean la condición de personas trabajadoras fijas conservarán todos los beneficios y derechos que correspondan a su Grupo/Puesto de trabajo.

5. Los profesionales titulados que las Empresas hayan contratado, o puedan en lo sucesivo contratar, para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual, libremente convenidos.

6. Adicionalmente a los supuestos referidos anteriormente, también podrán quedar excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo aquellos puestos de trabajo de nueva creación o evolución funcional que, por sus características específicas, nivel de responsabilidad o criticidad de sus funciones, no se ajusten a las posiciones reguladas en el presente convenio colectivo. A título ilustrativo, pero no limitativo, se incluyen posiciones que pudieran resultar necesarias durante la vigencia del presente convenio y que no se regulan en el mismo, tales como: especialistas en ciberseguridad, arquitectos de soluciones cloud, responsables de proyectos de inteligencia artificial, gestores de cuentas estratégicas, analistas de datos avanzados o roles vinculados a innovación tecnológica y desarrollo de negocio digital.

Durante la vigencia y posibles prórrogas del convenio colectivo, las Direcciones de las tres Empresas Vinculadas se comprometen a que cualquier variación sustancial en el número de personas trabajadoras en situación de Fuera de Convenio respondan a los impactos derivados de posibles procesos de adecuación de plantilla pactados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Asimismo, las Direcciones de las tres Empresas vinculadas se comprometen a preservar una proporcionalidad similar a la establecida a 1 de enero de 2026, de los colectivos de Dentro de Convenio y de Fuera de Convenio en el conjunto de las tres Empresas vinculadas. Para el cómputo de dicha proporcionalidad será necesario descontar todas aquellas desviaciones del % que se produzcan como consecuencia de los procesos de adecuación de plantilla producidos durante toda la vigencia del convenio.

Con el fin de garantizar la adecuada evolución del compromiso de proporcionalidad, las partes acuerdan que en la Comisión de Ordenación de Recursos se revisará periódicamente la información relativa a los colectivos Dentro y Fuera de Convenio. En caso de apreciarse variaciones relevantes, se analizarán conjuntamente las causas y, si procede, se valorarán medidas que permitan mantener el equilibrio comprometido.

Cada Empresa facilitará a sus respectivos Comités Intercentros y a las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos de cada una de ellas, la información relativa al número de cargos Fuera de Convenio, con indicación de haberes medios asignados genéricamente a cada cargo.

#### Ámbito territorial:

El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales internas.»

#### Artículo 3. Vigencia.

El contenido del artículo 3 del III Convenio colectivo 2024-2026 se sustituye por el siguiente:

«Este acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2030.

El Acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2031.»

## CAPÍTULO III

**Garantías****Artículo 12. Garantía de empleo.**

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de empleo, que continúa siendo de aplicación hasta el año 2030.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 12 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo comparten la premisa de que la negociación colectiva es el foro más idóneo para, bajo un entorno de diálogo social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia y cumplir con uno de los principios informadores del presente Convenio Colectivo cual es la creación de un empleo estable y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales del presente Convenio, la Dirección de las tres Empresas se comprometen a crear de forma progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo, en los términos que se recogen en el artículo 12 bis.

Asimismo, y con el fin de mantener esta dinámica de negociación y de utilización de mecanismos acordados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios.

En este sentido y para los años 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030 las direcciones de las tres Empresas se comprometen a que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no podrá ser causa de baja en las Empresas con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de las Personas Trabajadoras, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo, y para el referido período, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ninguna persona trabajadora de las mismas será adscrita con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de las Personas Trabajadoras.»

**Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa.**

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de no movilidad forzosa, que continúa siendo de aplicación hasta el año 2030.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 13 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Las tres Empresas se comprometen, propiciando la voluntariedad de las personas trabajadoras, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial sobre la interprovincial. En este sentido para los años 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030 las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.»

## CAPÍTULO IV

## Aspectos económicos

Artículo 14. *Revisiones salariales.*

Se acuerdan las revisiones salariales para los años de vigencia del convenio. De este modo, el artículo 14 queda redactado como sigue:

## «Año 2024:

Para el año 2024 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Los sueldos y salarios base para las distintas Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las que se aporten en la Comisión de Interpretación y Vigilancia una vez se produzca la revisión conforme a la cláusula de garantía salarial recogida en la Prórroga del II CEV aplicable al ejercicio 2023.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros, a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2024.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2024, formando parte de la masa salarial en el año 2024 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

## Año 2025:

Para el año 2025 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros, a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2025.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2025, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2025 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

## Año 2026:

Para el año 2026 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Igualmente se abonará un Plus de Convenio por importe de 300€ que se abonará en el mes de octubre de 2026 a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2026 y hayan permanecido en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2026, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2026 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Si a fecha 31 de diciembre de 2026, el IPC real acumulado del periodo 2024 a 2026 (ambos incluidos), fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global para ese periodo, ambas partes se comprometen a revisar, sin que en ningún caso proceda el abono de atrasos por el hecho de que el IPC real fuera superior al incremento pactado de la masa salarial teórica global para ese periodo,

las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2027, y todo ello para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

Año 2027:

Para el año 2027 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros, a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2027.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2027, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2027 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2028:

Para el año 2028 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros, a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2028.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2028, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2028 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2029:

Para el año 2029 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros, a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2029.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2029, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2029 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2030:

Para el año 2030 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros, a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2030.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2030, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2030 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Si a fecha 31 de diciembre de 2030, el IPC real acumulado del periodo 2027 a 2030 (ambos incluidos), fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global para ese periodo, ambas partes se comprometen a revisar, sin que en ningún caso proceda el abono de atrasos por el hecho de que el IPC real fuera superior al incremento pactado de la masa salarial teórica global para ese periodo, las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2031, y todo ello para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

Antigüedad: El valor de los bienios que se devenguen continuará siendo el 2,4 % del sueldo base en el nivel del puesto profesional correspondiente.

Resto de conceptos económicos:

A partir de 1 de enero de 2024 los restantes conceptos económicos incluidos en el presente Convenio tendrán los valores que figuran en el anexo I. Dicho anexo comprende los conceptos económicos que se aplican a las tres Empresas.

Los restantes conceptos económicos que se aplican exclusivamente a alguna de ellas con carácter transitorio hasta su homogeneización tendrán los valores establecidos en el presente Convenio y son de aplicación en los términos indicados en las disposiciones que los contemplan.

Estos conceptos mantendrán los mismos valores que tienen en la actualidad y no experimentarán variación durante la vigencia del Convenio.»

## CAPÍTULO IX

### Conceptos retributivos

#### Artículo 71. Dietas.

Se acuerda incluir en este artículo la homogeneización de la compensación por la utilización de vehículo propio, kilometraje, para las 3 empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio.

De este modo, se modifica el título del artículo 71, pasando a denominarse Dietas y Kilometraje, y queda redactado como sigue:

«Artículo 71. Dietas y kilometraje.

«En las Disposiciones Transitorias de este Convenio se establece la regulación de dietas para cada una de las Empresas, que continuará siendo la misma que venía aplicándose para los desplazamientos dentro del territorio nacional. Se analizará durante la vigencia del presente Convenio la homogeneización del régimen de dietas para las tres Empresas.

Adicionalmente, se establece la dieta internacional única en los valores que aparecen definidos en el anexo I de compensaciones económicas del Convenio.

En cuanto al kilometraje, se acuerda homogeneizar la compensación de todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del convenio desde el 1 de enero de 2026, estableciéndose como cifra compensatoria 0,33 euros por kilómetro.»

Asimismo, se modifican las disposiciones transitorias primeras aplicables a cada empresa, eliminándose la parte relativa al kilometraje.

## CAPÍTULO X

## Tiempo de trabajo

## Artículo 73. Jornada.

En virtud del acuerdo de reducción progresiva de la jornada hasta alcanzar las 36 h. en 2026, suscrito con las Organizaciones Sindicales firmantes en el III CEV y desarrollado en la Comisión de Negociación Permanente, con fecha 18 de diciembre de 2024 con la correspondiente publicación en el BOE, se procede a la adaptación del artículo 73 en virtud de dicho acuerdo, quedando redactado como sigue:

«– La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo, disminuirá progresivamente desde las 37,5 horas semanales hasta alcanzar las 36 horas semanales a partir del 1 de enero de 2026 para todas las personas trabajadoras vinculadas a las tres jurídicas y todo ello considerando un contexto general, de productividad individual, resultados de Compañía, al tiempo de trabajo y absentismo, en los siguientes tramos:

- Desde el 01 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2025: jornada semanal de 36,5 horas.
- A partir del 01 de enero de 2026 la jornada semanal será de 36 horas.

Las premisas para esta reducción serán, la ordenación de los horarios de entrada y salida teniendo en cuenta que cualquier reducción de la jornada se aplicará los viernes, el necesario análisis en materia de turnos, prolongaciones de jornada y la necesaria revisión de las Horas Extraordinarias contempladas en el presente Convenio.

En relación con la referencia a la aportación individual, actualmente, se dispone del modelo denominado «Performance», que permite conocer la evolución del desarrollo profesional de las personas trabajadoras y el grado de aportación de valor que éste tiene en la compañía.

Este modelo que será el que se aplique inicialmente, puede ser susceptible de evolución a otros sistemas que puedan ir adaptándose en el tiempo y que permita de una manera más ágil y eficaz una fijación de objetivos posibilitando así la adopción de políticas y medidas necesarias según los resultados de la contribución individual de cada persona.

Este proceso, tendrá carácter anual, sin perjuicio del seguimiento que se establezca en cada momento, actualmente semestral, y su evolución se fundamentará en el seguimiento periódico y un proceso anual de evaluación de la actividad.

La Comisión de Ordenación de Recursos hará un seguimiento periódico de la productividad general de la Compañía e indicadores de productividad individual para velar por la correcta implantación de la jornada en la Empresa.

– La jornada laboral será con carácter general de 36,5 horas para 2025 y 36 horas a partir de 2026 para todos los Grupos Profesionales.

En los regímenes de trabajo a turnos el cómputo de la jornada será semanal 36,5 horas para 2025 y 36 horas a partir de 1 de enero de 2026. No obstante, la jornada diaria de trabajo de 36,5 horas o 36 horas, o superior, que se realice en turno de noche, se reducirá en 30 minutos diarios.

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

## 1. Oficinas:

1.1 Se establecen dos tipos de distribución de la jornada:

1.1.1 Jornada continuada.

Los horarios para los años 2025 y 2026 son los siguientes:

A partir del 1 de enero de 2025:

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

A partir del 1 de enero de 2026:

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

1.1.2 Jornada partida.

Los horarios para los años 2025 y 2026 son los siguientes:

A partir de 1 de enero de 2025:

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

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

A partir del 1 de enero 2026:

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

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

Para los años 2025 y 2026 se hacen coincidir las fechas de inicio y fin del periodo de verano con las de inicio y fin de la medida de flexibilidad para el disfrute de los días de acumulación de teletrabajo y cambio en el periodo de verano (comprendiendo en 2025 del 23 de junio hasta el 07 de septiembre ambos inclusive y en 2026 del 15 de junio hasta el 15 de septiembre). Para facilitar el disfrute de esta medida, para el año 2025 se podrá iniciar la semana completa de presencialidad el 16 de junio y para el año 2026 el 08 de junio, finalizando cualquier medida de flexibilidad el día 7 de septiembre y el día 15 de septiembre respectivamente.

En los casos en que el inicio de la jornada se produzca entre las 7:30 horas y las 8:00 horas, el tiempo mínimo de comida se incrementará en los mismos minutos en que se hubiera anticipado la entrada de la mañana.

Podrá establecerse igualmente una flexibilidad horaria de entre una hora y una hora y media para la comida que se aplicará con el consiguiente ajuste en la hora de entrada y/o salida. En cualquier caso la salida no podrá realizarse antes de las 17:00 h.

El personal que realice esta jornada tendrá derecho a percibir un vale comida (o medio equivalente de pago si procede sin afectación de las cantidades asignadas) por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de 11 euros.

Cualquier cambio en la forma de compensación se realizará previa consulta y acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras de Telefónica de España que vinieran percibiendo la denominada Compensación Jornada Partida podrán continuar con esta modalidad hasta que opten voluntariamente por el referido vale comida.

1.2 En función de la naturaleza de las actividades que se presten en las diferentes unidades de negocio y/o de soporte a las mismas, así como en atención a las funciones y responsabilidades que en virtud del Grupo y/o Puesto Profesional constituyen el objeto de la relación laboral, se determinarán los requerimientos en relación a la distribución de la jornada (continuada o partida) dentro de la unidad correspondiente, priorizando, la jornada continuada y la voluntariedad. De todo ello, se dará cumplida información a la RRTT negociándose en los Comités correspondientes.

La distribución horaria se justificará por razones de adecuación a las necesidades del servicio o actividad que se presta.

Se comunicará a las personas trabajadoras con una antelación mínima de un mes.

En cualquier caso, los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben un complemento de función gratificada, tales como secretariado, consultoría, jefatura de producto y comercialización, jefatura de proyectos de desarrollo de servicios y asesoría base, realizaran jornada partida; en aquellas unidades donde sea posible y siempre que se garantice la plena atención de la actividad realizarán la jornada de 36,5 horas semanales en 2025 y 36 horas semanales a partir del 1 de enero de 2026 que vienen realizando en jornada partida a lo largo del año, en jornada continua durante los meses de julio y agosto.

## 2. Áreas comerciales y de atención al cliente.

a) Para las personas trabajadoras que se dedican a la actividad de venta presencial, se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8:00 horas y las 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 36, 5 horas semanales en 2025 y 36 horas semanales a partir del 1 de enero 2026 y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

Excepcionalmente, los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.

Se procurará que los vendedores presenciales durante los meses de julio y agosto puedan disponer de un horario más flexible adaptado al periodo vacacional de los clientes, de modo que, aprovechando la dotación de herramientas para el trabajo en movilidad, garantice en cualquier caso la necesaria disponibilidad para dar respuesta eficiente a las necesidades comerciales de los clientes. En el seno de la Comisión de Comercial, se analizarán las prioridades para concretar esta flexibilidad horaria.

b) Para las personas trabajadoras adscritas a las actividades de venta no presencial, Telemarketing o atención al cliente (CGC), al objeto de garantizar la prestación del servicio durante las 24 horas diarias durante los 365 días del año podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca.

c) Para las personas trabajadoras dedicadas a actividades de tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas, cualquiera que sea su Puesto Profesional se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

Aquellas personas trabajadoras cuya actividad consista en dar apoyo técnico a los vendedores de atención presencial al cliente (Titulados/Técnicos Superiores y Medios, etc.), regulados en el apartado a) de este artículo, ajustarán su horario al establecido en el mencionado apartado para dichos vendedores.

Aunque la prestación de estos servicios pudiera realizarse durante las 24 horas del día, se establecerán con preferencia los turnos necesarios para la cobertura de los horarios de atención que se detallen en cada uno de los servicios.

En aquellas Unidades Comerciales que precisen la realización de turnos se estará a lo pactado en la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales, con los porcentajes y horarios que se determinen para la cobertura de las necesidades de atención.

### 3. Resto de áreas.

Para el personal sujeto a turnos en servicios que precisan una atención permanente las 24 h. del día, se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco días a la semana de lunes a viernes con carácter general, bien de 7 horas y 30 minutos diarios, procurando los oportunos solapamientos que aseguren la atención permanente del servicio, o bien en turnos de 8 horas diarias, que llevarán aparejada la compensación correspondiente en tiempo libre.

La utilización de uno u otro turno, estará en función de las disponibilidades de personal y se pactará a nivel provincial, con los respectivos Comités de Empresa, la opción correspondiente.

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

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

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

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

#### 3.1 Operaciones y red.

Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, quedando garantizado el servicio, los sábados, domingos y festivos.

Cuando se precise trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de 1 hora entre cada uno de los períodos.

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en instalaciones alejadas de núcleos población y que albergan servicios especiales tales como Estaciones de Comunicaciones por Satélites, de terminales de cables submarinos, de radioenlaces, etc., se podrán establecer turnos de 12 horas sin alteración del cómputo.

Con el fin de cumplir los compromisos derivados del Contrato con el Estado para la prestación del Servicio Universal en relación con la duración de las averías, así como para la reparación de cualesquiera otras averías de carácter urgente, se dispondrá de las facilidades precisas para la realización de turnos.

A tal efecto podrán establecerse: Turnos de mañana, tarde, noche y partido.

Se utilizará preferentemente el turno de mañana, siendo el de tarde cubierto con el personal necesario para la atención del servicio, realización de medidas y posibles eventualidades.

Los turnos de noche: que se dotarán con el personal necesario para la realización de trabajos que precisan ser programados o de carácter excepcional, así como en Cámaras de Registro en la forma descrita en el párrafo siguiente, quedando, por su propia naturaleza, excluidos de los requisitos establecidos, en cuanto a rotatividad y duración, dando preferencia al personal voluntario.

Para las personas trabajadoras que realicen trabajos en Cámaras de Registro, se evitará en lo posible la realización de turnos de noche.

La duración máxima del trabajo en la cámara será de 6 horas de trabajo efectivo, empleándose el tiempo restante hasta la jornada ordinaria que corresponda a cada año en desplazamientos y trabajos accesorios. En determinados casos la duración de los turnos podrá modificarse, previo acuerdo de las partes interesadas, compensándose el exceso sobre la jornada ordinaria con horas de libranza, a razón de 1 hora y 45 minutos.

Para garantizar la prestación de servicios en aquellas unidades que requieren atención los 365 días, se establecerán turnos rotativos en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, los sábados, domingos y festivos.

Asimismo, podrán establecerse disponibilidades obligatorias en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

**Artículo 87. Fiestas locales.**

El contenido del artículo 87 del III Convenio colectivo 2024-2026 se sustituye por el siguiente:

«Se concederá reducción de jornada de dos horas en la jornada laboral diaria durante 5 días al año con motivo de las fiestas locales.

Esta reducción aplicará exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que estén desempeñando efectivamente su actividad laboral durante dichos días y se disfrutará bien al inicio o al final de la jornada laboral, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad, quien valorará las necesidades y organización del servicio.

Si por razones de servicio, no se pudiera disfrutar de la citada reducción, se permitirá el disfrute de una jornada completa no fraccionable y dos horas y media de descanso continuado, o se fijaran otras fórmulas concretas de aplicación con acuerdo con el comité provincial correspondiente en otras fechas posteriores y siempre antes del 31 de diciembre del año en cuestión. Las fechas del disfrute deberán acordarse con el responsable de la unidad, quien valorará las necesidades y organización del servicio.

En caso de que la persona trabajadora trabaje menos de los 5 días de la semana de festivos locales, se reducirá del tiempo total 2 horas por día no trabajado. Esta disminución empezará a aplicarse por las 2 horas y media, y de reducirse más, se descontará de la jornada completa.

Se les compensará de igual manera a aquellas personas trabajadoras que en esos días se encuentren disfrutando del descanso semanal.

Las personas trabajadoras con jornadas reducidas tendrán en el disfrute, una reducción proporcional a sus horas de trabajo.

Será de aplicación a partir del 1 de enero de 2026.»

**Artículo 88. Nochebuena y Nochevieja.**

El contenido del artículo 88 del III Convenio colectivo 2024-2026 se sustituye por el siguiente:

«Desde el 1 de enero de 2026 los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivo en las tres Empresas.»

**CAPÍTULO XII****Permisos y suspensiones de contrato****Artículo 102. Permisos retribuidos.**

Se acuerda la modificación de las letras b) y h) del artículo 102 del III Convenio colectivo 2024-2026 y se sustituye por el siguiente con efectos 1 de enero de 2026:

«Con independencia de las prescripciones legales en materia de permisos retribuidos, las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar permisos con sueldo en cualquiera de los siguientes casos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos. El hecho causante deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días.

b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona

distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

Cualquiera de estos supuestos deberá estar debidamente acreditados, especialmente los relativos a la duración y necesidad de reposo domiciliario. Será preciso justificar la convivencia en caso de personas convivientes y la necesidad de que el cuidado efectivo recaiga sobre la persona trabajadora solicitante del permiso.

Para los supuestos de hospitalización:

i. El alta hospitalaria no conllevará de forma automática la finalización del permiso, siempre que no vaya acompañada del alta médica. Si la persona que diera lugar al permiso no se encontrara en situación activa laboralmente –es decir, no prestara servicios por cuenta ajena o por cuenta propia o mediante cualquier otro tipo de relación contractual– en la fecha de su hospitalización, el alta médica se equiparárá a la recuperación completa del paciente y, asimismo, a la finalización del permiso.

ii. En los supuestos de alta hospitalaria sin alta médica, la persona trabajadora deberá facilitar la resolución expedida por un facultativo médico que acredite, además del periodo de hospitalización, que, tras el alta hospitalaria, el paciente sigue precisando reposo domiciliario y, en todo caso, la duración del mismo.

Si el reposo domiciliario prescrito por un facultativo médico fuera inferior a 5 días, la duración del permiso retribuido de la persona trabajadora será la misma que la correspondiente al número de días del citado reposo domiciliario y, en todo caso, sin que, teniendo en cuenta tanto la situación previa de hospitalización y la posterior de reposo domiciliario, se exceda del límite máximo de 5 días hábiles correspondientes a este permiso de conformidad con el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora tendrá que remitir, de forma adicional a la citada resolución expedida por un facultativo médico, a la compañía una declaración responsable por medio de la cual se acrediten los requisitos necesarios para poder disfrutar del permiso de conformidad con la legislación vigente. Si bien la declaración responsable se deberá remitir en todos los casos, ésta será de especial relevancia para poder disfrutar del permiso en aquellos casos en los que la resolución expedida por el facultativo no detalle la duración del reposo domiciliario.

Para supuestos de enfermedad grave o accidente en los que no sea preciso hospitalización, pero que sí precise reposo domiciliario:

i. Será necesario que la persona trabajadora aporte el oportuno informe médico que acredite la existencia de una enfermedad grave o accidente y, asimismo, la necesidad de reposo domiciliario y la duración de dicha situación.

ii. Si el reposo domiciliario prescrito por un facultativo médico fuera inferior a 5 días, la duración del permiso retribuido de la persona trabajadora será la misma que la correspondiente al número de días del citado reposo domiciliario.

La persona trabajadora tendrá que remitir, de forma adicional a la citada resolución expedida por un facultativo médico, a la compañía una declaración responsable por medio de la cual se acrediten los requisitos necesarios para poder disfrutar del permiso de conformidad con la legislación vigente. Si bien la declaración responsable se deberá remitir en todos los casos, ésta será de especial relevancia para poder disfrutar del permiso en aquellos casos en los que la resolución expedida por el facultativo no detalle la duración del reposo domiciliario.

Los días de permiso deberán utilizarse por días completos, permitiéndose su utilización en días alternos siempre que subsista la causa que los genera.

El uso fraudulento de los permisos retribuidos contemplados en el presente artículo, incluyendo su utilización para un fin distinto al autorizado, resultaría contrario a las obligaciones laborales básicas que resultan de aplicación a todas las personas trabajadoras y, por ello, la compañía podría adoptar aquellas medidas que resultaran preceptivas, entre otras, el ejercicio del poder disciplinario.

c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

– 10 días naturales, incluye desplazamiento, en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.

– 4 días naturales, por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

d) Sin contenido.

e) Exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional. Cuando se cursen con regularidad estudios en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación o Administración competente, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, con efecto de ocho horas antes, como mínimo de la señalada en la convocatoria para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias. En este caso, la persona trabajadora deberá formular la solicitud con antelación suficiente y habrá de justificar debidamente la matriculación y su asistencia a las pruebas.

f) Pruebas de selección convocadas por la Empresa.

Para asistir a pruebas de selección convocadas por cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito del Convenio, la persona trabajadora, con efecto de 8 horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria tendrá derecho al tiempo necesario.

Si la prueba se celebrara en lugar distinto a la residencia laboral de la persona trabajadora se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento y abono de los gastos compensatorios que correspondan. En este supuesto, se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar de la prueba 8 horas antes del mismo. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizada la prueba.

El permiso se circunscribe a los procesos de selección y no a las acciones formativas que encuentran su regulación específica en el anexo IV.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiéndose en este apartado las licencias legales o reglamentarias establecidas en favor de las personas trabajadoras con cargo sindical representativo y el sufragio activo: Por el tiempo necesario.

h) Fuerza mayor y asuntos propios.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 6 días al año, acreditando el motivo de ausencia, de conformidad con el 37.9 ET redactado según reforma operada por el RD Ley 5/2023.

Se acuerda la ampliación de los supuestos previstos en el párrafo anterior a motivos personales o asuntos propios y sin que sea necesario la acreditación de los mismos. En este último supuesto, dos de ellos podrán fraccionarse en dos períodos cada uno.

En cualquier caso, y por lo tanto la totalidad de los días regulados en este apartado h), no superará en ningún caso los 6 días retribuidos para los años de vigencia del convenio.

i) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural ó 2 días naturales siempre y cuando se trasladen enseres.

j) Acciones de voluntariado corporativo: la persona voluntaria en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral, no obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, la Empresa concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada) al año o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para las acciones de voluntariado corporativo.

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

Asimismo aquellas personas trabajadoras que sean designadas como voluntarias líderes o coordinadoras disfrutarán de 5 horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea.

k) Preparación al parto, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Será por el tiempo indispensable.

l) Atención de hijos prematuros: En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

m) Matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguineidad o afinidad: 1 día que deberá coincidir con la fecha de celebración.

n) Consulta de especialidades médicas. Tratamientos e intervenciones ambulatorias sin ingreso. Por el tiempo estrictamente necesario para ello.

A todos los efectos de disfrute de permisos se equiparan el matrimonio y las parejas de hecho legalmente constituidas y los hijos naturales, adoptivos o los menores en régimen de acogida permanente y guarda con fines de adopción o acogimiento.

Si durante el disfrute del permiso por una de las causas enumeradas se produjera otra diferente, concluirá aquel disfrute en el momento de dicha producción, en que se iniciará, si la persona trabajadora así lo pidiera, el del permiso correspondiente a la nueva causa.

La solicitud de permiso deberá formularse con la antelación prudencial máxima que en cada caso permitan las circunstancias; en los supuestos de matrimonio o constitución de pareja de hecho de la persona trabajadora, no será esa antelación inferior a siete días hábiles.»

## CAPÍTULO XVI

**Utilización del correo electrónico e internet**

Artículo 168 bis. *Regulación del uso de Inteligencia Artificial y Tecnologías Digitales.*

Se acuerda la introducción de un nuevo artículo, artículo 168 bis, relativo a la inteligencia artificial, quedando redactado como sigue:

«En virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento (UE) 2024/1689, así como el resto de normativa de aplicación en nuestro ordenamiento jurídico, se incorporan al presente convenio colectivo las siguientes disposiciones relativas al uso de sistemas de Inteligencia Artificial (IA) y tecnologías digitales en el ámbito laboral.

Telefónica España siempre ha sido un referente en el mercado tecnológico y de las comunicaciones, fortaleciendo su posición competitiva a través de la creación del mejor entorno posible para el desarrollo de soluciones digitales responsables. Apostamos decididamente por una Inteligencia Artificial alineada con los valores de responsabilidad, transparencia y respeto a los derechos fundamentales, con la convicción de que son estos principios los que permiten ofrecer la mejor aportación a la Compañía y a la sociedad.

Por esta razón, consideramos que los avances tecnológicos, y en particular la IA y las nuevas tecnologías digitales, deben traer consigo ventajas para las personas y las organizaciones: un mayor soporte a la toma de decisiones, procesos más eficientes, herramientas más inclusivas y servicios más accesibles y seguros. Todo ello, garantizando en todo momento el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente y reforzando este compromiso mediante estándares y controles adicionales que minimicen cualquier posible impacto y favorezcan un uso ético, confiable y seguro de la tecnología.

Telefónica mantiene un firme compromiso con los valores del «Pilar Europeo de Derechos Sociales», el cual establece principios esenciales como la igualdad de oportunidades, la formación continua y la protección de los derechos laborales en entornos digitales. Así, y en línea con acuerdos en otros ámbitos del grupo, se recogen y refuerzan las recomendaciones contenidas en la regulación vigente, que deben permitirnos anticipar y gestionar los impactos de la automatización e inteligencia artificial en el empleo, mediante, entre otras fórmulas, la formación continua y la recualificación profesional.

**Principios generales.**

El uso de sistemas de Inteligencia Artificial en la empresa deberá realizarse conforme a los principios de transparencia, ética, no discriminación, formación continua, igualdad de oportunidades y supervisión humana, garantizando el respeto a los derechos laborales y fundamentales de las personas trabajadoras, entre otros, la protección de datos.

**Derechos de las personas trabajadoras.**

- a) Derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente y exclusivamente en procesos automatizados, salvo que concurren causas justificadas de conformidad con la legislación vigente.
- b) Derecho a la información sobre el uso de algoritmos y sistemas de IA en procesos relacionados con recursos humanos y las relaciones laborales.
- c) Derecho a la formación en competencias digitales y adaptación tecnológica de las competencias laborales para afrontar la transformación digital, garantizando la capacitación laboral de todas las personas trabajadoras para las

nuevas funciones que se deban desempeñar, promoviendo la adaptabilidad y la empleabilidad a largo plazo.

d) Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras de conformidad con la normativa.

Obligaciones de la empresa.

a) Informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la implantación de sistemas de IA o herramientas digitales que afecten a la organización del trabajo, condiciones laborales, empleo o salud laboral.

b) Evaluar el impacto de la introducción de IA en el empleo, la salud laboral y la organización, adoptando medidas preventivas frente a riesgos tecnológicos y discriminación.

c) Garantizar la protección de datos, la no segregación forzosa, la correcta formación, la igualdad de oportunidades y la protección frente a sesgos discriminatorios (género, edad, brecha digital).

d) Reforzar la empleabilidad de la plantilla, apoyando la transición hacia nuevos roles de quienes puedan verse más afectados por la automatización y el uso de la IA.

Prevención y protocolos.

La empresa establecerá protocolos específicos para la implantación de herramientas digitales, que incluyan información previa, diagnóstico de afectación, formación y seguimiento, así como medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.»

## CAPÍTULO XVIII

### Beneficios y previsión social

#### Artículo 177. Avales para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas.

Se acuerda la modificación del artículo 177 del III Convenio colectivo 2024-2026 y se sustituye por el siguiente:

«Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán solicitar de cada una de sus Empresas, un aval de préstamo para adquisición de vivienda su vivienda habitual (primera vivienda) hasta una cuantía máxima de 100.000 euros a partir del 1 de enero de 2026.

Igualmente todas las personas trabajadoras de cada una de las Empresas Vinculadas, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual del trabajador. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio Colectivo será de 3.000 euros.»

#### Artículo 180. Asistencia sanitaria complementaria.

Se acuerda la modificación del artículo 180 del III Convenio Colectivo 2024-2026 y se sustituye por el siguiente:

«Las Direcciones de las Empresas para el colectivo de personas trabajadoras en Activo, continuarán con el compromiso de suscribir las pólizas necesarias que garanticen la asistencia sanitaria complementaria, con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía.

Las personas trabajadoras en activo del colectivo de Dentro de Convenio, quedarán cubiertas por una póliza colectiva suscrita por su correspondiente Empresa, y que le proporcionará Asistencia Sanitaria bajo la modalidad de

reembolso y cuadro médico concertado, así como coberturas adicionales de reembolso en servicios de farmacia, asistencia en viaje en el extranjero, prestaciones en psicología clínica, podología y preparación al parto, y cobertura dental bajo modalidad franquiciada y adicionalmente desde el 1 de enero de 2026 y de manera progresiva hasta alcanzar los 626 euros por beneficiario y año en 2027 de reembolso dental, se establecen las siguientes cantidades:

- 2026: Cobertura de reembolso dental con el límite de 463 euros por beneficiario y año.
- 2027: Cobertura de reembolso dental con el límite de 626 euros por beneficiario y año.

El coste total de la prima del seguro médico será por cuenta de las Empresas y cubrirá la asistencia sanitaria a todos las personas trabajadoras en activo, sus cónyuges/parejas de hecho legalmente constituidas e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social o documento acreditativo que la sustituya en el futuro, y mientras mantengan la condición de dependientes de la persona titular asegurada a efectos de la Seguridad Social. La efectividad del pago por la Empresa para la cobertura de los hijos beneficiarios se extenderá mientras mantengan la condición de dependientes de la persona titular asegurada.»

#### 1. Disposiciones transitorias

Se modifican las disposiciones transitorias primeras de las tres empresas, eliminando la parte relativa al kilometraje, quedando redactadas como siguen:

- «1. Disposiciones transitorias.
- 1.1 Disposiciones transitorias TdE.

##### Disposición transitoria primera. *Dietas.*

Por dietas se entiende la cantidad que como compensación de gastos se abonará a la persona trabajadora por cada día que se encuentre desplazado por motivos laborales.

La cuantía de la dieta será única, con independencia del Grupo y Puesto Profesional de la persona trabajadora.

Se establecen dos tipos de dieta, en función de que el desplazamiento se produzca dentro o fuera de la provincia en que resida la persona trabajadora, con los siguientes importes:

- Dieta Provincial: 21,23 euros.
- Dieta Interprovincial: 53,55 euros.

En los supuestos en que los desplazamientos dentro de la provincia se realicen a localidades que disten más de 90 kilómetros de la de su residencia, excepcionalmente se abonará la dieta interprovincial.

Cuando los desplazamientos se efectúen entre distintas islas de las Islas Baleares, Tenerife y Las Palmas y las realizadas entre Cádiz y Málaga a Ceuta y Melilla respectivamente y viceversa, se abonará cuando proceda, el importe de la dieta interprovincial.

El importe de la dieta interprovincial se incrementará en un 20 por 100 cuando el desplazamiento por motivos laborales tenga una duración igual o inferior a tres días consecutivos en la misma localidad.

## 1.2 Disposiciones transitorias TME.

Disposición transitoria primera. *Dietas.*

Dietas.

1. Las personas trabajadoras que como consecuencia del trabajo encomendado necesiten pernoctar fuera de su residencia, percibirán las siguientes compensaciones:

- a) Alojamiento en hotel de tres estrellas.

El hotel podrá ser designado por la Empresa.

- b) Dieta alimenticia diaria de 42,25 euros.

Cuando dichos desplazamientos deban realizarse al extranjero, el alojamiento será en idénticas condiciones. En estos casos la persona trabajadora percibirá la dieta internacional establecida en la Normativa Interna.

2. Si como consecuencia del desplazamiento la persona trabajadora solamente necesitase realizar fuera de su residencia una de las comidas principales, percibirá durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 18,55 euros, en concepto de media dieta.

A estos efectos tendrán derecho al abono de medias dietas:

- Las personas trabajadoras que deban efectuar desplazamientos a una distancia superior en 50 kilómetros o a una provincia distinta de su centro de trabajo.
- En todos los casos, cuando los desplazamientos deban realizarse entre las Islas.

Las personas responsables de las unidades, atendiendo a las circunstancias de cada desplazamiento, podrán establecer excepcionalidades a los criterios señalados.

## 1.3 Disposiciones transitorias TSOL.

Disposición transitoria primera.

Son las percepciones económicas de naturaleza extrasalarial, que vienen a compensar los gastos realizados por la persona trabajadora, en concepto de desplazamientos, manutención y alojamiento, por cuenta de la Empresa.

1. Gastos de locomoción: se abonará a toda persona trabajadora el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea.

2. Dietas y alojamiento: todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas establecido, tanto en los viajes y desplazamiento en territorio nacional como extranjero y desde el primer día del desplazamiento.

Siempre que se pernoche fuera de casa se percibirá la dieta completa, cualquiera que sea el momento de iniciación del viaje. Cuando no se pernoche fuera de casa se percibirá media dieta. En los casos en que se viaje fuera de las horas de trabajo, sin pernoctar fuera de casa, se percibirá dieta completa.

Para estancias superiores a un mes se ofrece la siguiente alternativa:

- a) Alojamiento ofrecido por la Empresa, si la persona trabajadora lo solicita. En este caso, percibirá una dieta sin alojamiento.

b) Dieta con alojamiento a cargo de la persona trabajadora. En estos casos podrá solicitar de la Empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para el depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

Importe de las dietas y desplazamientos:

Concepto	Importe – Euros/día
a) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la Empresa.	42
b) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de empleado.	75
c) Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar.	21»

## ANEXO V

### Las nuevas formas de trabajo en TdE, TME, TSOL

Se acuerda la modificación del anexo V punto 2) relativo a Flexibilidad y Bolsa de días de Teletrabajo y punto 3) Deslocalización, que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2026.

De este modo, el punto 2 y 3 quedan redactados como sigue:

#### «2. Flexibilidad y Bolsa de días de Teletrabajo

En cumplimiento de los compromisos asumidos por ambas partes, especialmente en el Pacto Social por el Empleo, para el desarrollo de las medidas de flexibilidad recogidas en el acuerdo de Nuevas formas de trabajo se acuerda la implantación de la Bolsa de días de Teletrabajo que se regulará por lo establecido en el presente convenio colectivo y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Está definida como una nueva forma de distribución del disfrute del trabajo a distancia, que adiciona a los ya concedidos en el presente Acuerdo de Nuevas Formas de Trabajo, Trabajo a distancia o Teletrabajo de más del 30% de teletrabajo, proporcionando a la persona trabajadora una mayor gestión del tiempo vinculado a sus necesidades, lo que favorece el incremento de la flexibilidad y en la conciliación familiar.

Entre los distintos beneficios que aporta esta Bolsa de días de Teletrabajo destacan, la apuesta clara y firme de la Compañía por fomentar que la persona trabajadora autogestione su actividad laboral en modalidad de teletrabajo o presencialmente en el centro laboral en función de sus circunstancias, el impacto positivo en la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla, el aumento de la satisfacción hacia la empresa lo que se traduce en un mayor bienestar laboral mejorando el clima de trabajo así como en el avance en la optimización del uso de los espacios.

Se prevén dos modalidades compatibles diferentes:

##### 1) Flexibilidad en el disfrute de los días de teletrabajo.

Únicamente se podrá solicitar en determinados períodos del año, como son Semana Santa, verano (última semana completa de junio hasta la primera semana completa de septiembre) y Navidades (eligiendo una de las dos semanas: Navidad o Nochevieja) y en los días de festividad local recogidos en el artículo 87.

## Condiciones:

- La persona trabajadora en la semana anterior a los periodos establecidos realizará su actividad laboral de manera presencial aquellos días que habitualmente realiza en modalidad de teletrabajo y que quiera acumular posteriormente.
- En Semana Santa y en la semana de la festividad local solo se podrá disfrutar en una única semana.
- En Navidad la persona trabajadora solo podrá elegir entre la semana de Navidad o la semana de Nochevieja, acudiendo presencialmente la semana completa anterior a la de Navidad para cualquier de las dos opciones.
- Respecto al periodo de verano, la persona trabajadora podrá acumular y cambiar los días de teletrabajo dos semanas alternas.

Esta modalidad de flexibilidad no conllevará ninguna modificación sobre el régimen que se viene aplicando con carácter general de 2 días de teletrabajo por semana, por ello, en los casos en los que el cambio y la acumulación de los días no permita la realización de teletrabajo de la semana completa, los días restantes la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo en los períodos anteriormente mencionados.

Asimismo, las personas trabajadoras cuya actividad sea teletrabajable y que realicen jornada partida podrán optar, mientras la actividad lo permita y previa autorización de su responsable directo, por períodos mínimos de tres meses consecutivos, entre las siguientes modalidades de prestación del trabajo en régimen de teletrabajo:

- a) Disfrute íntegro de dos días completos de teletrabajo por semana.
  - b) Distribución flexible del teletrabajo, concentrando dicha modalidad exclusivamente en las tardes de la semana laboral, lo que implicará la presencialidad obligatoria durante todas las mañanas de dicha semana.
- 2) Bolsa de días de Teletrabajo.

La aplicación de este modelo consiste en que la persona trabajadora dispone de una Bolsa de días desde la residencia particular o segunda residencia, sin que se vean modificados los días de teletrabajo pactados en el contrato firmado al efecto.

Todas las personas trabajadoras cuya actividad sea teletrabajable superior al 30 %, dispondrán de una bolsa de días conformada por 12 días completos sin posibilidad de fraccionar, a disfrutar durante el año natural, a partir del 1 de enero de 2026.

Otras limitaciones con carácter general que se aplican a Flexibilidad en el disfrute de los días de teletrabajo (acumulación y cambio en períodos muy concretos) y a la bolsa de días de Teletrabajo.

- Cualquier modalidad de disfrute o acumulación vendrá condicionada por la autorización previa del responsable inmediato y siempre que la actividad lo permita, debiendo ser solicitados con antelación suficiente.
- Existirá la obligación de acudir al centro de trabajo para los casos necesarios tal y como se establece en el Acuerdo sobre nuevas formas de trabajo de fecha 22 de junio de 2021.
- En materia de compensación de gastos será de aplicación lo establecido en el acuerdo sobre nuevas formas de trabajo.
  - No puede suponer el incumplimiento de la jornada diaria pactada.
  - Los días reconocidos en la bolsa general, se podrán acumular siempre que hayan sido consensuados y autorizados, comprometiéndose la persona trabajadora a acudir al centro de trabajo si fuera necesario.

– En ningún caso, se podrán disfrutar más de 3 días de bolsa en un mismo mes.

– La bolsa de días de Teletrabajo tendrá que disfrutarse en el año natural en curso sin que pueda acumularse a sucesivos años, de tal manera que llegado el 31 de diciembre la bolsa de días se dará como finalizada.

### 3. Deslocalización

#### Introducción.

Cumpliendo con otro de los principales compromisos en lo relativo a las Nuevas Formas de Trabajo, avanzamos estableciendo nuevas fórmulas de flexibilidad junto con la Representación Social de las personas trabajadoras, en un marco de diálogo y consenso social, basadas en la innovación constante hacia la digitalización para favorecer y modernizar, aún más, unos entornos laborales que requieren de una evolución permanente y que, asimismo, posibiliten la fidelización del talento en la Compañía.

Esta nueva modalidad responde a la voluntad de una apuesta firme por la negociación colectiva como herramienta de progreso y transformación de las relaciones laborales, teniendo en cuenta las necesidades de la propia compañía resultando de aplicación las condiciones establecidas en el presente acuerdo.

Una de sus principales características, es que se rompe con el paradigma tradicional de puesto de trabajo, evolucionando de un concepto asociado a un espacio físico, específico e inamovible hacia un puesto de trabajo dinámico a distancia, en el lugar elegido por la persona trabajadora y fuera de la provincia del centro de trabajo al que se encuentra adscrita.

Esta nueva modalidad, no supone ninguna alteración o sustitución de la regulación convencional o legal establecida para la movilidad geográfica o comisión de servicio en los términos pactados en este Convenio, ni para el trabajo a distancia de acuerdo con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, considerándose una situación de carácter temporal, no pudiendo asimilarse a ninguno de esos supuestos al no existir una necesidad organizativa concreta en una localidad determinada que justifique el cambio de residencia permanente, siendo la finalidad que se persigue y las condiciones de concesión completamente diferentes.

Su concesión vendrá determinada por la viabilidad de la actividad en remoto, perfil, continuidad de negocio, compromiso y productividad, siendo potestad de las empresas su concesión que será discrecional, basándose en una valoración de los requisitos y condiciones específicos recogidos en el presente acuerdo.

Este programa se iniciará en el primer cuatrimestre del 2026 y estará vigente por un año desde su concesión. Transcurrido el plazo anterior, la Compañía podrá realizar nuevas convocatorias por períodos anuales.

Igualmente, este modelo pretende avanzar en aportación de valor de las personas trabajadoras, impulsando su éxito y mejorando su desarrollo.

En definitiva, es una modalidad vinculada específicamente a las Nuevas Formas de Trabajo que requieren de una constante evolución.

#### Condiciones deslocalización.

1. Este programa será de aplicación, a todas las Unidades dentro del ámbito del CEV, siendo su concesión una facultad potestativa de cada Dirección, después de analizar los perfiles de las personas trabajadoras según los términos que se desarrollen a continuación y debiendo cumplir con todas las premisas recogidas en el presente Acuerdo de Deslocalización.

## 2. Ámbito personal y actividades.

Este acuerdo tendrá carácter voluntario y podrá aplicarse a todas aquellas personas trabajadoras del colectivo dentro de convenio que reúnan las siguientes condiciones:

En concreto, que tengan asignadas actividades o proyectos que sean susceptibles de realizarse en su totalidad al 100 % en remoto, sin requerir en ningún momento, por tanto, de presencialidad en el centro de trabajo adscrito.

Quedan excluidas aquellas actividades que se realizan en modalidad Smartwork, si bien excepcionalmente, se podría considerar la inclusión del personal DC en Smartwork en este modelo cuando su actividad permita la deslocalización y sea autorizada por la Dirección.

El perfil de la persona teletrabajadora deberá considerarse por el Director/a de cada Área atendiendo a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada. En concreto, entre otras será necesaria alta experiencia y/o grado de especialización, en la ejecución de cualquier actividad, requiriéndose de un gran nivel de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía en la organización del trabajo diario, compromiso, nivel de contribución, disponibilidad y responsabilidad, entre otras características, así como la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Estas condiciones y requisitos deberán mantenerse durante todo el tiempo que la persona trabajadora esté incluida dentro del programa de deslocalización.

Se establece un límite del 2 % sobre la plantilla total de cada Dirección Básica excluyéndose a personas trabajadoras Fueras de Convenio, SmartWork no susceptible de deslocalizarse, así como aquellas cuya actividad sea considerada no teletrabajable, no pudiendo superarse bajo ningún concepto este porcentaje.

No obstante lo anterior, en caso de que no se cubra el 2 % en la Dirección Básica, las plazas vacantes podrán distribuirse en el ámbito de la Dirección de primer nivel.

## 3. Distribución y lugar del tiempo de trabajo a distancia.

La presencialidad en el centro de trabajo adscrito no estará estructurada, sin embargo, las personas trabajadoras en deslocalización tendrán que acudir a la mayor brevedad al centro de trabajo de origen en cualquier momento cuando así sean requeridos o su presencia sea solicitada a criterio del mando. Dichas visitas deberán ser razonables.

Igualmente, para mantener el vínculo con el equipo, mandos, compañeros es exigible una visita mensual como mínimo. En ningún caso se generarán gastos a cargo de las empresas en cualquier desplazamiento que deban realizar.

El lugar de trabajo habitual durante la vigencia del programa será el elegido por la persona trabajadora para realizar la actividad laboral a distancia y siempre fuera de la provincia del centro de trabajo al que se encuentra adscrita, siendo en todo caso dentro del territorio nacional. Se mantendrá a todos los efectos, la adscripción al lugar/centro de trabajo donde la persona está asignada, sin que pueda asimilarse a los supuestos de movilidad geográfica o comisión de servicio, puesto que en la deslocalización no existe una necesidad organizativa ni de actividad que motive el cambio.

Este acuerdo únicamente generará la misma compensación de gastos prevista en el Acuerdo de Nuevas formas de trabajo para teletrabajo superior al 30 %, sin que proceda ningún incremento o abono adicional por cualquier otro concepto previsto en el Convenio Colectivo.

#### 4. Procedimiento de solicitud.

La persona trabajadora interesada que quiera acceder al programa de deslocalización deberá solicitarlo mediante el procedimiento que se establezca para ello al Director/a de su Unidad, quien tendrá la potestad de aprobarlo, sin que pueda superar en ningún caso el 2 % del total de plantilla dentro de su ámbito de Dirección, conforme a los criterios referidos en el apartado 2 del presente Acuerdo y siempre que se garantice continuidad de la actividad.

Las solicitudes aprobadas serán informadas a la Dirección de Personas para la aprobación definitiva, manteniendo un seguimiento de la limitación, sin que se pueda sobrepasar el porcentaje definido anteriormente.

No será preciso ningún tipo de contestación ni justificación a las solicitudes no concedidas, comunicando a las admitidas su incorporación a este programa.

Se informará en la «Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo» de las concesiones, y del desarrollo general del programa.

#### 5. Control y Seguimiento de la actividad.

Dadas las especiales características de esta forma de trabajo resulta necesario que por parte de los mandos se realice un continuo seguimiento exhaustivo de la actividad laboral diaria que las personas trabajadoras desarrollan en deslocalización.

Esto conlleva que todos aquellos mandos que lo consideren oportuno deberán solicitar una especificación detallada de cada una de las tareas diarias y estado de proyectos que realiza la persona trabajadora en deslocalización.

#### 6. Cambio de actividad.

El cambio de actividad o funciones provocará que la persona trabajadora que lo tenga concedido retorne con carácter inmediato a la situación previa, debiendo acudir presencialmente nuevamente a su centro de trabajo, fundamentándose principalmente por el necesario aprendizaje de nuevos conocimientos que conlleva ese nuevo cambio de actividad y equipos.

#### 7. Reversibilidad y finalización de la situación de deslocalización.

La empresa se reserva el derecho a finalizar en el momento que considere oportuno la concesión del programa a cualquiera de las personas trabajadoras acogidas al mismo.

La concesión de la situación de deslocalización es una decisión potestativa por parte de la empresa y una prerrogativa facilitada a la persona trabajadora, no respondiendo a una necesidad organizativa que requiera de una actividad en una provincia en concreto.

Dado que la vigencia del presente Acuerdo es limitada en el tiempo, la persona trabajadora en situación de deslocalización deberá volver de manera inmediata a la situación previa anterior a su concesión sin preaviso alguno, retornando de forma presencial al centro de trabajo adscrito, sin perjuicio de poder nuevamente solicitar la concesión de los días de teletrabajo semanales que pudieran corresponderle.

#### 8. Finalización de la situación de deslocalización.

Transcurrido el periodo de concesión de la deslocalización, salvo los supuestos de reversibilidad, podrá darse alguno de los siguientes casos:

a) Finalización por transcurso del periodo de tiempo de concesión. Dado que la vigencia del presente Acuerdo es limitada en el tiempo, la persona trabajadora en situación de deslocalización deberá volver de manera inmediata a la situación

previa anterior a su concesión sin preaviso alguno, retornando de forma presencial al centro de trabajo adscrito, sin perjuicio de poder nuevamente solicitar la concesión de los días de teletrabajo semanales que pudieran corresponderle.

b) La Empresa podrá publicar oportunidades internas a través del oportuno proceso de selección regulado en el artículo 28 del Convenio al objeto de estabilizar la situación, sin que se pueda consolidar la situación de deslocalización sin haber superado el mismo.

c) Estos supuestos tendrán la consideración de traslado voluntario y no procederá ningún tipo de compensación ni gasto.

#### 9. Remisión al Acuerdo de Nuevas Formas de Trabajo.

En cuanto a la formación, los medios y PRL así como aquellas cuestiones no reguladas en el presente Acuerdo se seguirá lo establecido en el Acuerdo de Nuevas Formas de Trabajo en cada uno de los apartados específicos en lo que se refiere a la modalidad de teletrabajo de más del 30 %.

Además, las personas trabajadoras deberán disponer y mantener correctamente todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad laboral diaria.

Todo ello con la especificidad de que en el caso relativo a la prevención de riesgos laborales, las personas adscritas al presente programa, deberán realizar una declaración autorresponsable en la que garanticen que los lugares de trabajo cumplen con todas y cada una de las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto o deslocalizado, en condiciones óptimas, desde los citados lugares, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en el apartado 2.13 del Acuerdo de Trabajo a Distancia o Teletrabajo (superior al 30 %)/ Nuevas Formas de Trabajo en TdE, TME y TSOL.»

#### ANEXO VII

#### **Protocolo de Actuación en Situaciones de Emergencia por Riesgos Extraordinarios**

Se adjunta como anexo VII al presente acuerdo de prórroga el Protocolo de Actuación en Situaciones de Emergencia por Riesgos Extraordinarios.

#### ANEXO XV

#### **Plan Social despido colectivo TdE, TME y TSOL**

Se sustituye íntegramente el anexo XV del III Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas relativo al Plan Social despido colectivo TdE, TME y TSOL y se adjunta como anexo XV al presente acuerdo de prórroga.

#### ANEXO XVI

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

Se incorpora al presente acuerdo de prórroga el anexo XVI relativo a las Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+, acordado en la Comisión de Negociación Permanente con fecha 18 de diciembre de 2024 y publicado en el BOE.

Vigencia de la prórroga del convenio.

La presente prórroga del III Convenio colectivo de Empresas Vinculadas 2024-2026, así como la de sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, con las modificaciones contempladas en el presente acuerdo, iniciará su

vigencia el día 1 de enero de 2026, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2030.

Registro y publicación.

El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de las personas trabajadoras y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas firman el presente texto de prórroga del III Convenio colectivo de empresas vinculadas 2024-2026, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 22 de diciembre de 2025.

#### ANEXO VII

#### Protocolo de Actuación en Situaciones de Emergencia por Riesgos Extraordinarios

Índice:

1. Introducción.
2. Objetivo general y principios informadores.
3. Ámbito de aplicación.
  - 3.1 Ámbito Personal.
  - 3.2 Ámbito Geográfico.
4. Tipología de Situaciones de Emergencia.
5. Aplicación del Protocolo de Emergencias.
  - 5.1 Medidas Preventivas.
  - 5.2 Medidas de Actuación ante una Situación de Emergencia.
  - 5.3 Medidas Posteriores.
6. Recomendaciones de actuación en este tipo de situaciones.
7. Evaluación y mejora continua.

Anexo 1. Medidas específicas según el nivel de gravedad y plan de comunicación para cada uno de ellos.

##### *1. Introducción*

Telefónica España y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras comparten la convicción de que es indispensable que estemos completamente preparados para afrontar cualquier tipo de situación de emergencia que pueda surgir, especialmente aquellas que son consideradas como riesgos extraordinarios. Estos riesgos no solo pueden comprometer la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, sino que también pueden impactar negativamente a los clientes y poner en peligro la integridad de nuestros activos. Además, es de suma importancia que, en medio de cualquier dificultad, se garanticen los procesos necesarios para la continuidad de la actividad.

En cualquier caso, la prioridad debe ser la seguridad y salud de las personas asegurando que todas las acciones y decisiones se centren en proteger y salvaguardar la integridad física por encima de cualquier otro objetivo.

La planificación detallada y la capacidad de respuesta ante estos escenarios adversos se constituyen como aspectos fundamentales que nos permiten minimizar los efectos perjudiciales de dichas situaciones, asegurando así la estabilidad y la continuidad del negocio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva se determinarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

En este sentido, la Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras han acordado la aprobación de un conjunto de posibles medidas de actuación que contiene una serie de estrategias bien definidas y unos procedimientos específicos dirigidos principalmente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Estos criterios no solo ayudan a reaccionar de manera rápida y eficaz ante una emergencia, sino que también son esenciales para ofrecer la protección necesaria.

El presente documento ha sido negociado con la intención de ser un recurso adicional que enriquecerá y potenciará los esfuerzos que ya se están realizando a través de otros Planes y Protocolos previamente establecidos dentro de la organización, y siempre siguiendo las indicaciones de las administraciones competentes. Así, como complemento a este documento la Compañía cuenta, con una mesa de coordinación operativa entre áreas para la gestión de estas potenciales situaciones de emergencia.

Asimismo, es importante considerar que las emergencias pueden presentarse en distintos grados de gravedad, lo que hace aún más necesario que adoptemos medidas específicas y diferenciadas en función del nivel y tipología de la alerta declarada, así como de otras medidas decretadas por las diferentes administraciones y organismos oficiales. Cada situación debe ser evaluada cuidadosamente para determinar su naturaleza y magnitud, permitiendo así la implementación de respuestas adecuadas y proporcionales.

En definitiva, esta voluntad de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la Compañía, de estar preparados y de tener un protocolo de acción negociado es un reflejo del compromiso de ambas partes hacia la seguridad de todos y todas y la continuidad de las actividades esenciales ante cualquier adversidad. Este documento deberá revisarse en función de cambios organizativos, normativos o de negocio que se produzcan en cada momento, con el fin de mantener su pertinencia, suficiencia y eficacia.

## 2. *Objetivo general y principios informadores*

El objetivo general es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, minimizando los daños y asegurando la continuidad de las actividades críticas en la organización durante y después de una situación de emergencia.

En el contexto de la elaboración y aplicación del presente protocolo de medidas para situaciones de emergencia por riesgos extraordinarios, se establecen una serie de principios informadores.

– Protección de la Salud y Seguridad de las personas trabajadoras: minimizar el riesgo de accidentes y lesiones durante la situación de emergencia por riesgo extraordinario, se deben facilitar directrices claras, lo que puede llevar a actualizar cualquier protocolo de actuación si fuera necesario.

– Continuidad de la actividad, especialmente las consideradas como críticas: asegurar que las actividades críticas y urgentes de la empresa puedan continuar incluso durante la emergencia, por lo que se hace necesario identificarlas para establecer las estrategias necesarias e implementar medidas claras y flexibles, junto con las necesarias medidas específicas de protección de la salud y seguridad en el desempeño de dichas actividades.

– Activación de las medidas: se activarán únicamente si la situación de emergencia lo requiere. La aplicación de cualquier tipo de medida se realizará de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la emergencia en cuestión. Cada caso será evaluado por la Dirección de la Compañía quien tomará las decisiones necesarias, adecuadas y proporcionales a las circunstancias específicas. Las medidas pueden incluir, entre otras, la flexibilidad laboral, adaptando los horarios de entrada y salida, la concesión de

teletrabajo, permisos retribuidos conforme a lo previsto por el artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores cuando la actividad sea incompatible con la prestación del trabajo a distancia y aquellas otras que se consideren pertinentes en ese momento. No obstante lo anterior, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá proponer medidas para las situaciones de emergencia graves y catastróficas que deberán ser evaluadas por la Compañía.

– Comunicación efectiva: realizar comunicaciones internas urgentes para informar a las personas trabajadoras y a la representación sindical sobre la posible situación de emergencia inminente y durante el tiempo que dure la misma en caso de declararse la situación extraordinaria, utilizándose para ello los canales de comunicación que se disponen, asegurando que reciben la información necesaria no descrita en el presente protocolo o algún otro protocolo con el que cuente la Compañía. Se asegurará que todas las Unidades están coordinadas y que se trabaja de manera conjunta durante todo el Protocolo de Emergencia.

Para la efectividad de este protocolo y garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, éstas deberán actualizar de manera constante los datos relativos a domicilio, segunda residencia (teletrabajo), teléfonos de contacto, teléfono corporativos y contacto de emergencia.

– Acompañamiento continuo: proporcionar un acompañamiento continuo a las personas trabajadoras afectadas, asegurando apoyo constante y atención a sus necesidades físicas y emocionales durante todo el proceso, siempre con carácter voluntario por parte de la persona trabajadora.

– Preparación y respuesta rápida: facilitar a los responsables del Área de Personas y en caso de su ausencia, debidamente comunicada a la empresa a la persona que se queda como responsable de los equipos el contenido del presente protocolo, asegurando que el personal está preparado para responder con celeridad. Al hilo de lo anterior, y con el objetivo de que todas las personas trabajadoras estén al corriente de las medidas de actuación previstas en el presente protocolo se implementará en el primer semestre del 2026 una formación obligatoria para toda la plantilla relacionada con el contenido íntegro del presente protocolo.

– Evaluación y mejora: la Dirección de la Empresa junto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán decidir, en el marco de la negociación colectiva, realizar una revisión del protocolo de emergencia si así lo consideran conveniente y necesario. Dicha evaluación se realizará con el propósito de implementar mejoras y posibles actualizaciones. Este enfoque facilitará un análisis ágil y adaptable, garantizando que las estrategias se mantengan efectivas y relevantes.

### *3. Ámbito de aplicación*

Este Protocolo de medidas en situaciones de emergencia por riesgos extraordinarios es aplicable a todas las áreas y niveles de la organización, asegurando una respuesta coordinada y efectiva.

#### *3.1 Ámbito personal.*

En cuanto a su ámbito de aplicación, este Protocolo tiene un alcance extensivo, esto es, alcanza su ámbito de aplicación a todo el personal con relación laboral con las empresas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, se incluye a todo el personal en prácticas.

#### *3.2 Ámbito geográfico.*

Se aplicará en todas aquellas localidades donde exista instalación o centro de trabajo donde se desarrolle cualquier tipo actividad y localidades donde esté registrado el domicilio habitual y/o segunda residencia debidamente notificada a la Compañía de la persona trabajadora. Estarán incluidas en el presente Protocolo, independientemente de

su tamaño o ubicación, asegurando que todas las instalaciones disponen de procedimientos claros y recursos adecuados para enfrentarse a cualquier tipo de emergencia.

#### 4. *Tipología de Situaciones de Emergencia*

A continuación, se relacionan diferentes situaciones que pueden ocurrir de manera inesperada e impactar en las personas trabajadoras. Se incluyen, entre otras:

- Emergencias climáticas y desastres naturales: tormentas eléctricas, inundaciones, olas de calor, huracanes y tifones, nevadas intensas, terremotos, erupciones volcánicas, tsunamis y otros fenómenos meteorológicos extremos.
- Emergencias tecnológicas y accidentes: fallos en infraestructuras que puedan interrumpir servicios esenciales y causar daños extensos.
- Emergencias sanitarias: pandemias, contaminación del agua, intoxicaciones masivas y otros posibles episodios o crisis de salud pública.
- Emergencias sociales y conflictos.
- Emergencias medioambientales: incendios forestales descontrolados que puedan devastar grandes áreas y comunidades cercanas, cambio climático con fenómenos extremos, vertidos y otras catástrofes medioambientales.
- Emergencias que atentan contra la integridad de las personas trabajadoras y/o instalaciones: Incendios, amenazas de bomba, actos terroristas, etc.

La Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras comparten que cada uno de estos tipos de emergencia requieren de una planificación y preparación específica para minimizar los riesgos y asegurar una respuesta efectiva, para ello es necesario anticiparnos y coordinarnos de manera adecuada.

Así, la Compañía cumplirá con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las personas trabajadoras cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

#### 5. *Aplicación del Protocolo de Emergencias*

Las emergencias pueden manifestarse en diferentes niveles de gravedad, por los que ambas Partes acuerdan que es fundamental adoptar medidas específicas en función de la naturaleza y magnitud de la situación y poder asignar los recursos disponibles de manera eficiente.

La clasificación del riesgo recogida podrá ser adaptada en función de la tipología de situación de emergencia, así como los niveles y medidas complementarias que puedan establecer las autoridades competentes al respecto y su evolución en cada momento.

Además, dependiendo de donde se haya clasificado el riesgo, las comunicaciones que se realicen a las personas trabajadoras se adaptarán a ese nivel de gravedad. Ante este tipo de situaciones, es crucial que la información sea transmitida de manera ágil y eficiente, asegurando que todas las personas trabajadoras reciban las actualizaciones necesarias, sin demora y de manera periódica.

Los diferentes canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar información detallada serán entre otros, la intranet, el correo electrónico corporativo, plataformas de comunicación como Workvivo, Microsoft Teams, SIETE y el teléfono corporativo.

La responsabilidad de activar e implementar las medidas necesarias descritas a continuación, así como aquellas otras específicas que se definan de manera particular o concreta, recae en la Gerencia de Relaciones Laborales Territorial de la Dirección de Relaciones Laborales.

Del contenido y alcance de las decisiones se informará a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, que ostenten representatividad en el territorio o las

localidades afectadas, procurando que estén informados sobre todas las acciones que se han llevado a cabo y en todo caso de aquellas de mayor envergadura. Asimismo, tal y como se detalla a lo largo del presente documento la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá proponer a la Compañía la implementación de distintas medidas en las emergencias graves y catastróficas, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

#### 5.1 Medidas preventivas.

- Formación e información a todas las personas trabajadoras.
- Comunicaciones específicas a las personas trabajadoras para informar y dar a conocer la existencia de un protocolo específico para situaciones de emergencia.
- Establecimiento de un sistema de comunicación interno de emergencia específico en Workvivo ante posibles situaciones que pudieran darse.
- Mantenimiento de instalaciones y equipos para asegurar el buen estado de éstas, previniendo posibles fallos.

#### 5.2 Medidas de actuación ante una situación de emergencia.

- La Dirección de la Empresa determinará las medidas extraordinarias que se consideren en cada momento pudiendo nombrar a mayores un Comité de Crisis/ Seguimiento.
  - Evaluación y monitorización la situación de emergencia.
  - Activación del protocolo de emergencias laborales. Siempre que se detecte una situación de riesgo se activará el Protocolo de Emergencia de manera inmediata.
  - Comunicación a la mayor celeridad posible a las personas trabajadoras mediante los sistemas habilitados para ello y procediendo con las indicaciones del presente Protocolo.

Respecto a las medidas laborales, el Área de Personas implementará las medidas que considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación. Igualmente se podrán acordar aquellas otras necesarias en cada momento.

A continuación, se presentan las principales acciones que se pueden implementar en respuesta a situaciones de emergencia. Este catálogo potencial de medidas ha sido negociado y diseñado, reafirmando lo mencionado a lo largo de este protocolo, con el objetivo de asegurar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, así como la continuidad operativa de la Compañía, manteniendo un adecuado equilibrio entre ambas finalidades.

- Adaptación de espacios de trabajo, reorganizando espacios de trabajo para cumplir con las normas de seguridad, como el distanciamiento social y mejorar la ventilación.
- Flexibilidad en las tareas laborales, permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la situación de emergencia.
- Facilitación de la adaptación de los horarios de entrada y salida, cuando sea posible, en aquellos casos donde se estime necesario para reducir riesgos.
- Apoyo logístico, promoviendo transporte seguro para las personas trabajadoras esenciales que necesiten estar presentes en las instalaciones, facilitar el acceso a recursos básicos como alimentos y agua durante emergencias prolongadas.
- Atención psicológica y/o jurídica.
- Provisión de equipos de protección y/o EPIs.

– Envío de «mensaje de afectación»: la empresa, por su propia iniciativa, tendrá la capacidad de comunicarse con las personas trabajadoras a través de sus teléfonos móviles corporativos o personales voluntariamente cedidos por las personas trabajadoras, enviando mensajes masivos que solicitarán una respuesta voluntaria. Este procedimiento solo se llevará a cabo cuando sea absolutamente necesario, con el objetivo de garantizar la seguridad y la coordinación en situaciones de emergencia y para ayudar a proteger los intereses vitales de los interesados e interesadas. Las personas trabajadoras podrán responder de forma voluntaria si se han visto afectadas o si enfrentan a alguna incidencia relacionada con su salud, desplazamientos u otras circunstancias mencionadas en la comunicación.

– Otras actuaciones: cualquier otra que se estime adecuada como por ejemplo la mejora de permisos retribuidos, la ampliación de las condiciones de los beneficios sociales ya establecidos convencionalmente o la concesión de Teletrabajo cuando la actividad permita esta modalidad. Todas ellas junto con el resto de las medidas anteriores, aplicándose con carácter excepcional y temporal.

### 5.3 Medidas posteriores.

Una vez controlada la situación de emergencia, la adopción de actuaciones adicionales será potestativa y se llevará a cabo únicamente si se considera necesario. Entre estos aspectos se pueden incluir:

- Seguimiento y apoyo, proporcionando y ofreciendo asesoramiento, así como información clara y actualizada sobre el estado de la situación.
- Análisis de efectividad del protocolo. Elaboración de un informe para la mejora del Plan y procedimientos si fuera necesario.
- Evaluación de daños: inspección de las instalaciones y equipos para determinar el alcance de los daños, registrando las pérdidas materiales y daños estructurales o de infraestructura para gestionar las reparaciones y reanudar la actividad normal de la organización, asegurando que todos los sistemas y procesos estén operativos.
- Desactivación del Comité de Crisis/Seguimiento una vez finalizada o controlada la situación de emergencia.

### 6. Recomendaciones de actuación en este tipo de situaciones

En escenarios de emergencia extraordinarios, es fundamental que toda la plantilla de la empresa esté debidamente preparada y conozca los procedimientos a seguir.

Los mandos tienen la responsabilidad de liderar la implementación y seguimiento de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de todas las personas trabajadoras. Por otro lado, es crucial que el resto de las personas trabajadoras, comprendan la importancia de informar a la empresa sobre cualquier incidencia y sigan las instrucciones proporcionadas por los mandos y del área de Personas.

Estas recomendaciones están formuladas para asegurar una respuesta coordinada y efectiva ante cualquier emergencia, minimizando riesgos y facilitando una rápida recuperación de la normalidad.

La colaboración y el compromiso de todas las personas trabajadoras son esenciales para el éxito de estas medidas.

Recomendaciones para mandos	Recomendaciones para el resto de las personas trabajadoras
<ul style="list-style-type: none"><li>– Seguimiento y comunicación continua con las personas trabajadoras que estén afectadas por la situación de emergencia.</li><li>– Se facilitarán instrucciones claras y precisas en cada momento según los procedimientos establecidos.</li><li>– En coordinación con el Área de Personas, los mandos liderarán la aplicación de las medidas que se adopten en cada momento.</li><li>– Mantendrán accesibles los canales de comunicación de la empresa para hacer seguimiento de la situación y asegurarán que las personas trabajadoras estén informadas de cualquier cambio.</li><li>– Promoverán la comunicación abierta con los colaboradores de cada equipo para trasladar sus preocupaciones/necesidades y contribuir a una recuperación emocional y laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Las personas trabajadoras informarán de su ubicación y de su estado (salud/seguridad) a sus mandos o al Área de Personas.</li><li>– Seguimiento de las instrucciones facilitadas por los mandos y del Área de Personas.</li><li>– Si la situación lo requiere, las personas trabajadoras deberán hacer uso de los equipos de protección / EPIs.</li><li>– Especial atención a las comunicaciones de la empresa sobre la evolución de la emergencia y de las instrucciones.</li><li>– Finalizada la emergencia, las personas trabajadoras cooperarán con la compañía en la evaluación de los daños identificados, proporcionando información de los mismos.</li></ul>

## 7. Evaluación y mejora continua

Restablecida la normalidad, la Dirección de la Empresa junto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán decidir realizar una revisión del protocolo de emergencia si así lo consideran conveniente y necesario, para evaluar su efectividad y mejorar la preparación para futuras emergencias.

En caso de llevarse a cabo, se tendrán en cuenta a la hora de realizar la revisión aspectos como la evaluación de las medidas, la efectividad de la comunicación, la coordinación entre equipos, los tiempos de respuesta y la recopilación de información, entre otros. Los resultados de dicha evaluación interna realizada previamente por la Compañía serán comunicados a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

## ANEXO 1

### Medidas específicas según el nivel de gravedad y Plan de Comunicación para cada uno de ellos

Si bien la calificación del riesgo, la definición y las medidas serán comunes para todas emergencias descritas en el presente protocolo, según la clasificación del riesgo que pudieran, a continuación, se clarifica que para los fenómenos meteorológicos se tendrá como referencia la calificación que realiza la AEMET para dichos fenómenos.

Para una mayor claridad de lo descrito *ut supra*, se detallan dos tablas distintas, (i) una que recoge las medidas de la Compañía con una expresa referencia al riesgo de la AEMET para fenómenos meteorológicos y, (ii) otra tabla para el resto de las emergencias que se podrán enfrentar. Nótese que en ambas tablas la clasificación del riesgo, definiciones y medidas son las mismas.

## Emergencias climáticas

Clasificación del riesgo	Definición	Medidas	Plan de Comunicación
Emergencias menores: (verde)	Incidentes que pueden ser controlados rápidamente con recursos internos de la Compañía y que no representan un riesgo significativo para la vida, integridad o para la realización de la actividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Actividad normal.</li> <li>– Seguimiento periódico del incidente o posible situación de emergencia.</li> </ul>	NA
Calificación: AEMET niveles blanco y verde (peligro nulo).	No se prevén fenómenos meteorológicos adversos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No se requiere ninguna acción especial.</li> </ul>	NA
Emergencias moderadas: (amarillo)	Incidentes que requieren una respuesta más coordinada pero que no representan una amenaza para la vida, integridad o para la correcta realización de la actividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Actividad normal.</li> <li>– Seguimiento periódico del incidente o posible situación de emergencia.</li> </ul>	NA
Calificación AEMET: nivel amarillo (peligro bajo).	Fenómenos que no implican peligro general, pero pueden afectar actividades puntuales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Estar atentos a la evolución meteorológica.</li> </ul>	
Emergencias graves: (naranja)	Incidentes que pueden representar daños con cierto grado de peligrosidad para las actividades cotidianas (especial atención a personas de movilidad reducida).	<p>La Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras acuerdan que frente a estas emergencias se podrán acometer las siguientes actuaciones tendentes a asegurar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La Dirección de la Empresa acordará el teletrabajo obligatorio para aquellas actividades compatibles con la prestación de servicios a distancia cuando la alerta naranja vaya acompañada del cierre de colegios y éste se haya mantenido al inicio de la prestación de servicios de cada persona trabajadora. La prestación de servicios a distancia seguirá siendo obligatoria al día siguiente natural si el cierre de colegios se ha mantenido durante las 20:00 horas de la tarde anterior.</li> <li>– La Dirección de la Empresa acordará el teletrabajo obligatorio para aquellas actividades compatibles con la prestación de servicios a distancia cuando la alerta naranja vaya acompañada de la supresión del uso del transporte público, derivada directamente de dicha emergencia, que imposibilite o comprometa gravemente la movilidad segura de las personas afectadas. Para que la medida del teletrabajo sea efectiva la supresión en el uso del transporte se ha de mantener al inicio de la prestación de servicios de cada persona trabajadora.</li> <li>Para mayor claridad, esta medida -prestación de servicios a distancia obligatoria- se aplicará de manera automática cuando concurren los hitos descritos, esto es, (i) alerta naranja AEMET acompañada de (ii) cierre de colegios y/o supresión del transporte público según lo descrito ut supra, sin necesidad que se emitan comunicaciones expresas al respecto.</li> <li>– Aquellas personas trabajadoras cuya prestación de servicios no sea compatible con el trabajo a distancia y que estén enfrentando una potencial emergencia grave deberán comunicarse con su responsable a la mayor brevedad. En todos aquellos casos en los que no sea posible el acceso al centro/installación de trabajo se procurará que la persona trabajadora desarrolle una actividad accesoria compatible con el trabajo a distancia y su categoría profesional.</li> <li>– La Dirección de la Empresa valorará medidas tales como, suspensión de actividades no esenciales si fuera preciso y/o suspensión de reuniones presenciales y eventos y todo ello valorando conjuntamente las decisiones adoptadas por las AAPP u Organismos competentes, número de personas trabajadoras y hora de las alertas entre otras. Asimismo, la Dirección de la Empresa, valorará la posibilidad de adoptar el teletrabajo obligatorio exclusivamente para las personas trabajadoras con movilidad reducida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Frecuencia de las Actualizaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De manera continuada</li> <li>– Contenido de los Mensajes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre recursos disponibles y asistencia.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

Clasificación del riesgo	Definición	Medidas	Plan de Comunicación
		<ul style="list-style-type: none"><li>– La Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá proponer medidas de flexibilidad que deberán ser analizadas por la Dirección de la Compañía teniendo en cuenta la emergencia concreta.</li><li>– Valorar la utilización de equipos de protección / EPIs.</li><li>– Asimismo, la Compañía establecerá la coordinación pertinente con servicios externos, especialmente con las autoridades responsables en materia de emergencias y fenómenos meteorológicos adversos.</li></ul>	
Calificación AEMET: nivel naranja (peligro importante).	Fenómenos meteorológicos menos frecuentes que pueden causar daños significativos.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Estar preparado, tomando precauciones y mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada.</li></ul>	
Emergencias catastróficas: (rojo)	<p>Incidentes que pueden representar una amenaza significativa para la vida, la integridad y/o para la correcta actividad o para las actividades críticas de la empresa y que requieren una respuesta inmediata y coordinada.</p> <p>Incidentes de gran magnitud que afectan significativamente a las personas, a las empresas y la sociedad, y que requieren una respuesta masiva y prolongada.</p>	<p>La Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras acuerdan que se podrán acometer las siguientes actuaciones tendentes a asegurar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– La Dirección de la Empresa acordará teletrabajo obligatorio para todas personas trabajadoras afectadas directamente en aquellas modalidades en las que sea compatible, sin necesidad que se emitan comunicaciones expresas al respecto.</li><li>– Aquellas personas trabajadoras cuya prestación de servicios no sea compatible con el trabajo a distancia y que estén enfrentando una potencial emergencia catastrófica deberán comunicarse con su responsable a la mayor brevedad antes de realizar ningún desplazamiento. En todos aquellos casos en los que no sea posible el acceso al centro/installación de trabajo se procurará que la persona trabajadora desarrolle una actividad accesoria compatible con el trabajo a distancia y su categoría profesional.</li><li>– En aquellos supuestos en los que la emergencia catastrófica ocurra durante la jornada laboral y por ende exista personal que se encuentre presencialmente en cada uno de los centros de trabajo y/o instalaciones de la Compañía, la Dirección de ésta podrá recomendar la medida de presencialidad en el centro de trabajo y/o instalación si lo contrario pudiera conllevar un riesgo para la vida.</li><li>– Tomar las acciones necesarias y dar las indicaciones oportunas para que las personas trabajadoras puedan detener su actividad y, si es preciso, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.</li><li>– Posibilidad de cierre total de las instalaciones.</li><li>– Posible implementación de un plan de contacto personal y asistencia.</li><li>– En aquellos supuestos cuando la situación sea potencialmente grave para la salud e incluso suponga un riesgo para la vida de las personas la empresa podrá activar los mensajes de impacto a móviles corporativos o personales voluntariamente cedidos por las personas trabajadoras.</li><li>– La Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá proponer medidas de flexibilidad que deberán ser analizadas por la Dirección de la Compañía teniendo en cuenta la emergencia concreta.</li><li>– Valorar la utilización de equipos de protección / EPIs.</li><li>– Asimismo, la Compañía establecerá la coordinación pertinente con servicios externos, especialmente con las autoridades responsables en materia de emergencias y fenómenos meteorológicos adversos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Frecuencia de las Actualizaciones:<ul style="list-style-type: none"><li>• Inmediata y continua.</li><li>– Contenido de los Mensajes:<ul style="list-style-type: none"><li>• Alerta inicial con instrucciones de evacuación o cierre de instalaciones si procede.</li><li>• Información sobre recomendaciones, impactos y consecuencias si procede.</li></ul></li></ul></li></ul>
Calificación AEMET: nivel rojo (peligro extremo).	Fenómenos muy intensos y peligrosos con alto impacto en personas y bienes.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Tomar medidas preventivas y actuar según las indicaciones de las autoridades.</li></ul>	

## Emergencias no climáticas

Clasificación del riesgo	Definición	Medidas	Plan de Comunicación
Emergencias menores: (verde)	Incidentes que pueden ser controlados rápidamente con recursos internos de la Compañía y que no representan un riesgo significativo para la vida, integridad de las personas o para la realización de la actividad.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Actividad normal.</li><li>– Seguimiento periódico del incidente o posible situación de emergencia.</li></ul>	NA
Emergencias moderadas: (amarillo)	Incidentes que requieren una respuesta más coordinada pero que no representan una amenaza para la vida, integridad o para la correcta realización de la actividad.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Actividad normal.</li><li>– Seguimiento periódico del incidente o posible situación de emergencia.</li></ul>	NA
Emergencias graves: (naranja)	Incidentes que pueden representar daños con cierto grado de peligrosidad para las actividades cotidianas (especial atención a personas de movilidad reducida).	<p>La Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras acuerdan que frente a estas emergencias se podrán acometer las siguientes actuaciones tendentes a asegurar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– La Dirección de la Empresa acordará el teletrabajo obligatorio para aquellas actividades compatibles con la prestación de servicios a distancia cuando la alerta naranja vaya acompañada del cierre de colegios y éste se haya mantenido al inicio de la prestación de servicios de cada persona trabajadora. La prestación de servicios a distancia seguirá siendo obligatoria al día siguiente natural si el cierre de colegios se ha mantenido durante las 20:00 horas de la tarde anterior.</li><li>– La Dirección de la Empresa acordará el teletrabajo obligatorio para aquellas actividades compatibles con la prestación de servicios a distancia cuando la alerta naranja vaya acompañada de la supresión del uso del transporte público, derivada directamente de dicha emergencia, que imposibilite o comprometa gravemente la movilidad segura de las personas afectadas. Para que la medida del teletrabajo sea efectiva la supresión en el uso del transporte se ha de mantener al inicio de la prestación de servicios de cada persona trabajadora.</li><li>– Aquellas personas trabajadoras cuya prestación de servicios no sea compatible con el trabajo a distancia y que estén enfrentando una potencial emergencia grave deberán comunicarse con su responsable a la mayor brevedad. En todos aquellos casos en los que no sea posible el acceso al centro/instalación de trabajo se procurará que la persona trabajadora desarrolle una actividad accesoria compatible con el trabajo a distancia y su categoría profesional.</li><li>– La Dirección de la Empresa valorará medidas tales como, suspensión de actividades no esenciales si fuera preciso y/o suspensión de reuniones presenciales y eventos y todo ello valorando conjuntamente las decisiones adoptadas por las AAPP u Organismos competentes, número de personas trabajadoras y hora de las alertas entre otras. Asimismo, la Dirección de la Empresa, valorará la posibilidad de adoptar el teletrabajo obligatorio exclusivamente para las personas trabajadoras con movilidad reducida.</li><li>– La Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá proponer medidas de flexibilidad que deberán ser analizadas por la Dirección de la Compañía teniendo en cuenta la emergencia concreta.</li><li>– Valorar la utilización de equipos de protección / EPIs.</li><li>– Asimismo, la Compañía establecerá la coordinación pertinente con servicios externos, especialmente con las autoridades responsables en materia de emergencias y fenómenos meteorológicos adversos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Frecuencia de las Actualizaciones:<ul style="list-style-type: none"><li>• De manera continuada</li><li>– Contenido de los Mensajes:<ul style="list-style-type: none"><li>• Detalles sobre la emergencia y áreas afectadas.</li><li>• Instrucciones específicas sobre las medidas laborales.</li><li>• Información sobre recursos disponibles y asistencia.</li></ul></li></ul></li></ul>

Clasificación del riesgo	Definición	Medidas	Plan de Comunicación
Emergencias catastróficas: (rojo)	<p>Incidentes que pueden representar una amenaza significativa para la vida, la integridad y/o para la correcta actividad o para las actividades críticas de la empresa y que requieren una respuesta inmediata y coordinada.</p> <p>Incidentes de gran magnitud que afectan significativamente a las personas, a las empresas y la sociedad, y que requieren una respuesta masiva y prolongada.</p>	<p>La Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras acuerdan que se podrán acometer las siguientes actuaciones tendentes a asegurar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– La Dirección de la Empresa acordará teletrabajo obligatorio para todas personas trabajadoras afectadas directamente en aquellas modalidades en las que sea compatible.</li><li>– Aquellas personas trabajadoras cuya prestación de servicios no sea compatible con el trabajo a distancia y que estén enfrentando una potencial emergencia catastrófica deberán comunicarse con su responsable a la mayor brevedad antes de realizar ningún desplazamiento. En todos aquellos casos en los que no sea posible el acceso al centro/instalación de trabajo se procurará que la persona trabajadora desarrolle una actividad accesoria compatible con el trabajo a distancia y su categoría profesional.</li><li>– En aquellos supuestos en los que la emergencia catastrófica ocurra durante la jornada laboral y por ende exista personal que se encuentre presencialmente en cada uno de los centros de trabajo y/o instalaciones de la Compañía, la Dirección de ésta podrá recomendar la medida de presencialidad en el centro de trabajo y/o instalación si lo contrario pudiera conllevar un riesgo para la vida.</li><li>– Tomar las acciones necesarias y dar las indicaciones oportunas para que las personas trabajadoras puedan detener su actividad y, si es preciso, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.</li><li>– Posibilidad de cierre total de las instalaciones.</li><li>– Posible implementación de un plan de contacto personal y asistencia.</li><li>– En aquellos supuestos cuando la situación sea potencialmente grave para la salud e incluso suponga un riesgo para la vida de las personas la empresa podrá activar los mensajes de impacto a móviles corporativos o personales voluntariamente cedidos por las personas trabajadoras.</li><li>– La Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá proponer medidas de flexibilidad que deberán ser analizadas por la Dirección de la Compañía teniendo en cuenta la emergencia concreta.</li><li>– Valorar la utilización de equipos de protección / EPIs.</li><li>– Asimismo, la Compañía establecerá la coordinación pertinente con servicios externos, especialmente con las autoridades responsables en materia de emergencias y fenómenos meteorológicos adversos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Frecuencia de las Actualizaciones:<ul style="list-style-type: none"><li>• Inmediata y continua.</li><li>– Contenido de los Mensajes:<ul style="list-style-type: none"><li>• Alerta inicial con instrucciones de evacuación o cierre de instalaciones si procede.</li><li>• Actualizaciones sobre la situación y nuevas directrices.</li><li>• Información sobre recomendaciones, impactos y consecuencias.</li></ul></li></ul></li></ul>

**ANEXO XV****Plan Social despido colectivo TdE, TME y TSOL***Condiciones despido colectivo Telefónica 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 vengan 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 si incurriren 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:

- 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.
- 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 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 acredeite, 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 (cupo 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 cumplen 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 Guardia 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, alternativamente, (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 1 de julio de 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 euros 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 períodos 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 acredeite, 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 (cupo 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 vengan 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.

## 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. Áreas 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. AUDITORÍA (ÁREA COMPLETA)	
En D. B2B	
	D. DELEGADO CANARIAS
	D. GGCC Y AAPP ESTE
	G. VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACIÓN ALTO VALOR (en la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA)
	G VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACIÓN 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 (ÁREA COMPLETA)	
	<i>Dep. directa D. MAYORISTA</i>
	D. COMERCIALIZACIÓN 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 (ÁREA COMPLETA)	
	<i>Dep. directa D. SEGURIDAD</i>
	D. SEGURIDAD DIGITAL
	D. SEGURIDAD POR DISEÑO E IDENTIDAD DIGITAL
En D. TERRITORIO ESTE (ÁREA COMPLETA)	

*Condiciones despido colectivo Telefónica Móviles España, SAU***Colectivo objetivo**

Inicialmente el número máximo de 1.124 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 720 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 1.124 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 720 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que se vengan a solicitar por encima de las 720 salidas necesarias, hasta alcanzar las 1.124 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 cumplen 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 cumplen 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:

- 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.
- 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 Telefónica Móviles 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 acredeite, 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 (cupo 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 Móviles 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 (1.124 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 Móviles 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 (720), 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 Móviles 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 1.124 contratos de trabajo, habiendo acordado las partes establecer un número mínimo de salidas necesarias de 720 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 1.124 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 720 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que pudieran solicitarse por encima de las 720 salidas necesarias, hasta alcanzar las 1.124 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) 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.

#### A. 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 Guardia 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:

c) 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.

d) 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, alternativamente, (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 condicione 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.

c) La Empresa se compromete a realizar una aportación extraordinaria de 1.000 euros 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 Móviles 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) 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).

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 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:

a. 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 Móviles 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 Móviles 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 720 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 (cupo 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 concurran 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 Móviles 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 720 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 1.124 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 720 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que se vengan a solicitar por encima de las 720 salidas necesarias, hasta alcanzar las 1.124 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 Móviles 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 1.124 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 720 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 720 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 720 salidas necesarias, hasta alcanzar las 1.124 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 1.124.

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.

## 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. Áreas 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.**

<b>En D. AUDITORÍA (ÁREA COMPLETA)</b>	
En D. B2B	
	D. DELEGADO CANARIAS
	D. GGCC Y AAPP ESTE
	G. VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACIÓN ALTO VALOR (en la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA)
	G VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACIÓN 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
<b>En D. MAYORISTA (ÁREA COMPLETA)</b>	
	<i>Dep. directa D. MAYORISTA</i>
	D. COMERCIALIZACIÓN MAYORISTA
	D. DESARROLLO DE NEGOCIO E ING. CLIENTE MAYORISTA
En D. ORTI	
	D. POSVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CdS
	D. POSVENTA EMPRESAS, TERRITORIOS Y PYMES
<b>En D. SEGURIDAD (ÁREA COMPLETA)</b>	
	<i>Dep. directa D. SEGURIDAD</i>
	D. SEGURIDAD DIGITAL
	D. SEGURIDAD POR DISEÑO E IDENTIDAD DIGITAL
<b>En D. TERRITORIO ESTE (ÁREA COMPLETA)</b>	

*Condiciones despido colectivo Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU*

Colectivo objetivo

Inicialmente el número máximo de 267 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 120 personas trabajadoras,

manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 267 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 120 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que se vengan a solicitar por encima de las 120 salidas necesarias, hasta alcanzar las 267 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:

- 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.

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 TSOL 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 (cupo 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 TSOL 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 (267 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, TSOL podrá anticipar estas salidas siempre y cuando concurran circunstancias objetivas de carácter organizativo, productivo o técnico.

En ausencia de adhesiones voluntarias suficientes hasta alcanzar el número de extinciones acordado como cláusula suelo (120), 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 TSOL 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 267 contratos de trabajo, habiendo acordado las partes establecer un número mínimo de salidas

necesarias de 120 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 267 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 120 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que pudieran solicitarse por encima de las 120 salidas necesarias, hasta alcanzar las 267 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 Guardia 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, alternativamente, (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.

c) La Empresa se compromete a realizar una aportación extraordinaria de 1.000 euros 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, TSOL 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) 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).

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 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 TSOL 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.

TSOL 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 120 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 (cupo 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 TSOL.

**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 120 personas trabajadoras, manteniendo el número de posibles salidas que pueden producirse en el contexto del presente despido colectivo hasta las 267 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 120 extinciones que se entienden necesarias.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que se vengan a solicitar por encima de las 120 salidas necesarias, hasta alcanzar las 267 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 TSOL, 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 267 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 120 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 120 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 120 salidas necesarias, hasta alcanzar las 267 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 267.

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.

#### **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 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 Telefónico Empresas.
- 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. Áreas de soporte: Las direcciones afectadas son las siguientes:

– Dirección de Finanzas y Control de Gestión:

- Dirección de Compras.
- Dirección de Finanzas, Riesgo y Cobros.
- Dirección de Planificación, Control y Reporting.
- Dirección de Soporte a la decisión Empresas.

– Dirección de Personas:

- Dirección de Estrategia de Personas y Transformación Cultural.
- Dirección de Incorporación y Desarrollo de Talento.
- Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Generales.
- Dirección de Relaciones Laborales.

- Dirección de Secretario General y Regulación:
  - Dirección de Servicios jurídicos.
- Dirección de Estrategia y Transformación:
  - Dirección de Estrategia y Hub de Negocios.
  - Dirección Oficina de Transformación.
  - Dirección Proyectos Europeos.
  - Dirección Gabinete de Presidencia.
- Dirección de Experiencia de Cliente y Calidad:
  - Dirección de Estrategia de Cliente.
  - 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 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. AUDITORÍA (ÁREA COMPLETA)	
En D. B2B	
	D. DELEGADO CANARIAS
	D. GGCC Y AAPP ESTE
	G. VENTA ESPECIALISTA Y CAPTACIÓN MEDIANA EMPRESA (En la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA)
	D. VENTAS ALTO VALOR
	D. TERRITORIAL CENTRO
	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. ORTI	
	D. POSVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CdS
	D. POSVENTA EMPRESAS, TERRITORIOS Y PYMES
En D. SEGURIDAD (ÁREA COMPLETA)	
	Dep. directa D. SEGURIDAD
	D. SEGURIDAD DIGITAL
	D. SEGURIDAD POR DISEÑO E IDENTIDAD DIGITAL

**ANEXO XVI****Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBIQ+**

1. Compromiso empresarial y fomento de valores.
2. Determinación de las partes que lo conciernen.
3. Ámbito personal, territorial y temporal.
4. Principios inspiradores.
5. Objetivos Generales.
6. Áreas de Actuación.
  - A. Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación.
  - B. Acceso al empleo.
  - C. Clasificación y promoción profesional.
  - D. Formación, sensibilización y lenguaje.
  - E. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
  - F. Permisos y Beneficios Sociales.
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
8. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+.

*1. Compromiso empresarial y fomento de valores*

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

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

**Declaración de intenciones:**

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

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

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

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

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

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

#### Contexto histórico y empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Determinación de las partes que lo conciernen

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

Así mismo, se enmarca en el compromiso por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades y la no

discriminación y en la apuesta clara de rechazo y reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo incluido la orientación e identidad sexual.

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

### *3. Ámbito personal, territorial y temporal*

Son de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU, incluyendo así al colectivo denominado «Fuera de Convenio» recogido en su artículo segundo del Convenio de Empresas Vinculadas.

Asimismo, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas de la empresa usuaria.

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

### *4. Principios inspiradores*

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

- Transversalidad de las políticas de Igualdad: Este principio rector establece que la búsqueda de la igualdad debe ser esencial en todas las políticas y acciones promovidas por la Compañía.
- Comunicación: Para asegurar una implementación efectiva del contenido del presente documento y fomentar la participación de todo el personal en la Compañía, es imprescindible establecer mecanismos de comunicación adecuados.
- Participación: Es crucial que todas las personas trabajadoras de la Compañía se involucren activamente en el desarrollo y seguimiento de las medidas contempladas en el mismo.
- Proceso de mejora continua: Estas medidas se centran en la calidad y la mejora constante, buscando aumentar la eficiencia y eficacia de las políticas dirigidas a promover la inclusión y la igualdad para las personas LGTBIQ+ en las tres empresas regidas por el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.
- Sensibilización: Este principio representa una estrategia esencial para concienciar sobre los obstáculos y barreras que enfrentan las personas LGTBIQ+, así como la discriminación que persiste hoy en día. Las iniciativas tanto informativas como formativas se sustentan en el principio de corresponsabilidad que involucra de manera colaborativa al personal de la Compañía, reforzando su compromiso con los derechos laborales.
- Atención a la diversidad: A lo largo de su ejecución, se reconoce y valora la diversidad de todas las orientaciones e identidades sexuales, aspirando a visibilizarlas y a concienciar sobre su realidad.
- Compromiso ético y normativo: Cada medida y acción contemplada toma en cuenta los principios éticos de justicia y humanidad, así como el respeto a los Derechos Humanos.
- Transparencia: Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a la información y a la consulta de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ a través de los canales de comunicación establecidos para tal fin.

## 5. Objetivos Generales

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

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

- Asegurar un trato equitativo que ofrezca las mismas oportunidades a las personas LGTBIQ+, permitiéndoles contribuir de la mejor manera posible en sus respectivos roles dentro de la organización, lo que también propiciará la formación de equipos basados en competencias.
- Garantizar oportunidades de desarrollo para todas las personas trabajadoras de la empresa.
- Fomentar la incorporación de personas LGTBIQ+ en la plantilla y asegurar la retención del talento en todos los niveles de la organización.
- Eliminar cualquier forma de discriminación o violencia dirigida hacia el colectivo LGTBIQ+.
- Establecer un seguimiento adecuado de las medidas implementadas para asegurar su correcto cumplimiento.
- Asegurar la inclusión de módulos de igualdad y no discriminación en la formación, teniendo en cuenta al colectivo LGTBIQ+.

## 6. Áreas de Actuación

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

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

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

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

– Formación, sensibilización y lenguaje: Se busca incluir módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en los planes de formación, abarcando a toda la plantilla, incluyendo a todos los mandos. Estos módulos transmitirán conceptos fundamentales sobre diversidad sexual, familiar y de género, así como protocolos para

prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso discriminatorio o violencia motivada por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

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

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

#### A. Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación

Medida	Fecha de implantación	Seguimiento	Departamento responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
En las comunicaciones internas se utilizará un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBIQ+.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Área de personas.	Verificar el cumplimiento de que se actualiza la información mediante la revisión de la misma.	Los propios del área de comunicación Intranet Mail corporativo Workplace
Informar sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ a la plantilla en su totalidad.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Área de personas.	Información sobre la comunicación realizada (ruta de acceso a la intranet, píldoras informativas...)	Los propios del área de comunicación Intranet Mail corporativo Workplace
Se firmará un Compromiso de la Dirección en el que se garantiza hacer efectivo las medidas, así como de tolerancia cero y con respeto a los principios de protección de la intimidad, confidencialidad y protección.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Área de personas.	Información sobre la comunicación realizada (ruta de acceso al site de igualdad, a la intranet, píldoras informativas...)	Los propios del área de comunicación Intranet Mail corporativo Workplace
Posicionamiento proactivo de la compañía.	18/12/2024	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Área de personas.	Posicionamiento externo: – Participación en foros en materia de Igualdad, Diversidad e inclusión de personas trabajadoras LGTBIQ+ Posicionamiento interno: – Comunicación interna del compromiso de la compañía con la inclusión del colectivo LGTBIQ+.	Los propios del área de comunicación Intranet Mail corporativo Workplace

## B. Acceso al empleo

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

## C. Clasificación y promoción profesional

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

## D. Formación, sensibilización y lenguaje

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

## E. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

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

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

#### F. Permisos y Beneficios Sociales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por la Dirección de la Empresa	Por la Representación Social
RAÚL GUTIÉRREZ BOLIVAR.	CARLOS RAMIREZ MARTINEZ.
ISABEL GAVILAN MARQUEZ.	ANA BELÉN MOROS BONA.
ALVARO SANCHEZ FERNANDEZ.	MIRIAM DE SANTOS ÁLVAREZ.
VÍCTOR SILVA PASTRANA.	SONIA GIGATO GARCÍA.
ELENA GIL GOÑI.	JOSE CÁNDIDO VARELA FERREO.
SALVADOR NAVARRO SERRATO.	ALBERTO DOBARCO CARA.
RICARDO DEL CURA AYUSO.	RAQUEL DÍAZ SILVA.
BENITO SIMÓN LÓPEZ.	CARMEN RIEIRO POSE.
MARIO VAQUERO PEREZ MEDEL.	JOSE JUAN JIMENEZ.
ADRIANA GAÑAN TERRON.	MONICA CORBALAN SANCHEZ-REY.
PERE ITURBIDE GOMEZ.	MIGUEL PRAT SANCHEZ.
PATRICIA ROYO VALLHONRAT.	MERCEDES FONS GOSALBEZ.
Secretaría: INMACULADA MUÑOZ ANDRADE.	