

VII REUNIÓN DESPIDOS COLECTIVOS TSA, TGS y TID

Madrid, 11 de diciembre de 2025

CCOO y **UGT** valoramos los avances propuestos por la empresa. Entendemos que nos encontramos ante un escenario casi finalista, dado el calendario negociador propuesto, y que los planteamientos suponen un avance, pero estando en el momento en el que estamos, debemos ser claros ante las mejoras que deben plantearse de cara a poder valorar un posible acuerdo por parte de nuestra organización:

Afectación global: la empresa plantea una **reducción de un 5% adicional de las salidas propuestas, alcanzando el 15% de reducción global**. Supone un avance respecto a las posiciones iniciales, sin embargo, insistimos en que la propuesta es insuficiente. Por todo ello instamos a la empresa a reconsiderar sus planteamientos en este sentido. Las nuevas cifras serían **TGS 119 personas, TID 198 personas y TSA 321**. Es decir, la afectación total pasa de 751 personas a 638.

Respecto a los **criterios de selección** de personal afectado por el despido colectivo, valoramos que **la empresa haya aceptado nuestra petición de excluir los criterios relativos a Performance**.

Sobre las **áreas críticas** y la **permisividad de adhesión de un 5%**, valoramos positivamente la medida. En cualquier caso, **UGT** y **CCOO** entendemos que se trata de una cuantía adicional a las personas en edad de prejubilación pertenecientes a las mismas, cuya posibilidad de adhesión ya se confirmó por la empresa en anteriores reuniones. No obstante, reiteramos que para nuestras organizaciones toda persona que desee adherirse voluntariamente debe poder hacerlo, por lo que **la medida es completamente insuficiente para alcanzar un acuerdo**.

Sobre las **prejubilaciones**, la empresa mantiene las rentas presentadas en la última reunión. Insistimos en nuestro desacuerdo con la reducción porcentual planteada para personas en años 1968 y anteriores.

Respecto a los **criterios de antigüedad** exigidos, reduciendo a **13 años en el Grupo en España** la propuesta, valoramos el avance, aunque consideramos que es insuficiente para promover la voluntariedad, por lo que se debería **apostar por suprimir este criterio**.

En cuanto a las **bases reguladoras**, se incluirán todos los conceptos fijos, incluyendo el **100% del variable**. Del mismo modo, solicitamos que se garantice al 100% la parte proporcional del variable los meses que las personas estén en activo durante el año 2026 y que las reducciones de jornada deben computar al 100% del salario regulador que tuvieran de estar sin reducción.

La empresa presenta una mejora del **CESS**, sufragando el mismo hasta que la persona trabajadora tenga una penalización inferior a los 24 meses para acceder a la jubilación anticipada, cuestión que **valoramos positivamente**.

Además, solicitamos que la cobertura extendida del Convenio Especial con la Seguridad Social se aplique también a la póliza de salud, de manera que esta cubra no solo hasta los 63 años, sino también hasta el momento en que cada persona trabajadora tenga una penalización inferior a los 24 meses para acceder a la jubilación anticipada.

CCOO y **UGT** hemos solicitado que el pago de las **cuotas de la seguridad social** a cargo de la persona trabajadora durante el periodo de desempleo, sean compensadas por la empresa.

Adicionalmente a lo señalado en el punto anterior, desde **UGT** y **CCOO** requerimos a la Compañía que permita habilitar, a voluntad de la persona interesada, la opción de **percibir de forma lineal las rentas comprendidas en el potencial acuerdo entre los 61 y los 65 años**. De este modo, se garantizaría una renta homogénea durante dicho periodo, facilitando la

transición a la jubilación para todas aquellas personas que opten por esta modalidad y, especialmente, para quienes deban retrasar su acceso a la jubilación anticipada debido a que su edad ordinaria de jubilación supera los 65 años.

En cuanto a las **indemnizaciones** propuestas, **se aumentan a un límite de 48/36** días por año trabajado, con un tope de **48 mensualidades**, valoramos el avance, pero no es aceptable en los términos actuales, en línea con lo comentado en la reunión anterior.

La empresa plantea un aumento de las primas de voluntariedad:

- Menos de 8 años: 3.750€
- Entre 8 y 12 años: 5.250€
- Entre 12 y 16 años: 6.750€
- Entre 16 y 20 años: 9.000€
- Entre 20 y 24 años: 11.250€
- Más de 24 años: 13.500€

CCOO y **UGT** consideramos que se debe realizar un esfuerzo adicional de cara a poder alcanzar un acuerdo y promover las adhesiones voluntarias.

Además, se debería habilitar alguna fórmula para **poder fraccionar las cuantías en diferentes anualidades**, en función de los intereses de las personas adheridas.

La empresa ha planteado una **cláusula de no competencia de 12 meses** para las salidas. **UGT** y **CCOO** hemos rechazado este planteamiento.

Valoramos la **propuesta de creación de empleo** realizada por la empresa para cubrir perfiles no existentes, si bien insistimos en la necesidad de apostar por la movilidad funcional y el reskilling como prioridad a cualquier medida, tanto de extinción de puestos de trabajo como de nueva creación.

La empresa acepta la creación de la **Comisión de Seguimiento** en caso de acuerdo, que velará por la correcta ejecución del acuerdo, podrá revisar casuísticas especiales relativas a criterios de adscripción y veto y, en concreto y si procediera, posibles supuestos de movilidad funcional y de personas trabajadoras con perfiles críticos.

La empresa valorará, además, la posibilidad de que la duración del periodo temporal del despido colectivo pueda finalizar en una fecha anterior al 31 de diciembre de 2026 y la posibilidad de no ejecutar la totalidad del número de excedentes finalmente acordado; entre otras cuestiones.

Por último, ambas organizaciones consideramos imprescindible incluir como **colectivos protegidos** a quienes solo puede afectar la voluntariedad a aquellas personas con personas dependientes a su cargo con discapacidad, CUME, dos miembros de la misma pareja oficialmente registrada, sea matrimonio o pareja de hecho, así como aquellas casuísticas que requieran especial consideración y/o valoración en la Comisión de Seguimiento.

Finalmente, nos gustaría insistir en la necesidad de mantener las bonificaciones de empleados en los productos y servicios Movistar y solicitar de nuevo una aportación extraordinaria al plan de pensiones.

En definitiva, nos queda una reunión de negociación, por lo que CCOO y UGT esperamos que la empresa presente sus planteamientos finales teniendo en cuenta todas las consideraciones realizadas por nuestras organizaciones a lo largo del periodo de negociación, de cara a poder valorar un potencial acuerdo, garantizando así, como siempre hemos defendido, un marco de salidas voluntarias, justas y compensadas adecuadamente.