

PROPUESTA FINAL DESPIDOS COLECTIVOS GBUS

Madrid, 16 de diciembre de 2025

UGT y **CCOO** queremos, en primer lugar, dejar constancia de que estar ante un proceso de despidos colectivos no es el escenario que hubiéramos deseado para ninguna de las partes, y mucho menos para las personas trabajadoras afectadas. **Siempre hemos defendido que el empleo debe ser un elemento estratégico y no una variable de ajuste**, y por eso lamentamos profundamente que las decisiones y situación empresarial nos hayan llevado a tener que negociar un proceso de despido colectivo.

También queremos reconocer que, a lo largo de este periodo de consultas, se ha producido una negociación real, intensa y compleja, en la que se han ido incorporando mejoras relevantes respecto al planteamiento inicial de la empresa. No partíamos de una buena propuesta y, **gracias a la negociación, diálogo continuo y al trabajo de la representación de las personas trabajadoras, se han conseguido avances que, sin ser suficientes para evitar el impacto del proceso, sí suponen mejores condiciones para las personas que finalmente se vean afectadas**, siendo de vital importancia la base de voluntariedad del proceso.

CCOO y **UGT** hemos trabajado con una doble responsabilidad: por un lado, intentando explorar todas las vías posibles para minimizar el alcance del despido colectivo y, por otro, tratando de garantizar las mayores coberturas, garantías y medidas de protección social para la plantilla. En ese marco, valoramos los avances alcanzados en materias clave, que evidencian que la negociación ha tenido contenido y recorrido.

Aun así, queremos ser claros: seguimos pensando que existen alternativas que deberían haberse explorado con mayor profundidad y que el ajuste de empleo no puede convertirse en una herramienta recurrente de gestión. Las personas no pueden ser tratadas como una mercancía de intercambio, sino como el principal activo de esta compañía.

La propuesta final presentada por la empresa consiste en lo siguiente:

Se producirán un máximo de 301 salidas en TSA, 112 en TGS y 186 en TID, reduciéndose un 20% desde la cifra planteada inicialmente, un volumen total de 599 salidas.

Se permitirá una adhesión y salidas voluntarias en las áreas críticas, con el límite del 10% en cada una de ellas; excepto en TID, donde se permitirá un máximo de un 35% respecto al total de salidas que se efectúen.

El salario regulador para el cómputo estará formado por el conjunto de retribuciones dinerarias recurrentes recibidas en los últimos 12 meses, con exclusión expresa de la retribución en especie, planes de acciones o incentivos a largo plazo, guardias, disponibilidades, dietas, kilometraje y cualquier otro concepto que no sea recurrente y de carácter anual (conceptos extrasalariales). En cuanto al Bono variable, este se incorporará al 100% del target.

Para las personas trabajadoras con reducción de jornada según lo dispuesto en el art. 37 ET, se computará la base reguladora al 100% de jornada.

Respecto a la duración temporal del procedimiento de despido colectivo, la misma será, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se permitirá el mantenimiento de las condiciones y beneficios de empleados en productos y servicios Movistar durante tres años desde la extinción de contrato, tras las peticiones de **CCOO** y **UGT**.

UGT y **CCOO** habíamos solicitado una aportación extraordinaria de 1.000€ al plan de pensiones. **La empresa acepta**, para todas aquellas personas que mantengan el mismo, en el momento de cumplir 63 años, siempre que no se haya movilizado ni rescatado.

Se percibirá el variable al 100% para todas aquellas personas afectadas por el proceso de despido colectivo los meses en activo de 2026.

La empresa se compromete a una creación de empleo del 10% de las salidas totales durante la vigencia del Plan Estratégico, para cubrir perfiles no existentes.

PREJUBILACIONES

Podrán acceder a este sistema todas aquellas personas en **activo a 1 de enero de 2026 que cumplan con el criterio de haber nacido en el año 1971 o anteriores y que tengan un mínimo de 13 años de antigüedad en el Grupo Telefónica en España a fecha 31 de diciembre de 2026, siempre y cuando no sean personal directivo, al que les aplicará lo dispuesto en indemnizaciones, sin perjuicio del respeto a sus contratos personales.**

En este modelo se permitirá la adhesión de personas voluntarias de todas las áreas organizativas.

En cuanto a la cuantía sería:

- Personas nacidas en 1969, 1970 y 1971: renta mensual equivalente al 68% del salario regulador hasta el cumplimiento de los 63 años y del 38% de 63 a 65 años.
- Personas nacidas entre 1965 y 1968: renta mensual equivalente al 62% del salario regulador hasta el cumplimiento de los 63 años y del 34% de 63 a 65 años.
- Personas nacidas en 1964 y años anteriores: renta mensual equivalente al 52% del salario regulador hasta el cumplimiento de los 63 años y del 34% de 63 a 65 años.

Además, incorporan las peticiones realizadas por **UGT** y **CCOO**:

- El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario referido en el párrafo anterior **incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años.**
- **Linealidad de las rentas:** igualmente, se permitirá, a voluntad de las personas trabajadoras, solicitar la linealidad de las rentas entre los 61 y los 65 años, de forma que se compensen los porcentajes anuales.

- La empresa asumirá el coste de las cuotas con la Seguridad Social a cargo de los trabajadores que tuvieran durante el periodo de cobro del desempleo.
- Reversibilidad de las rentas (en caso de fallecimiento, las personas herederas recibirían las rentas pendientes de cobro).
- Mantenimiento de ATAM hasta los 63 años.
- Mantenimiento del seguro de vida hasta los 63 años.
- Se abonará el CESS hasta el momento en que la persona trabajadora tenga una penalización inferior a los 24 meses para acceder a la jubilación anticipada. En todo caso, este complemento dejará de abonarse al cumplir los 65 años.
- A partir del 1 de enero siguiente a la finalización de la prestación por desempleo se actualizará bien hasta la base máxima si las personas cotizan por la misma o bien la parte proporcional que se actualice la máxima en el resto de los tramos, facilitando por tanto la actualización automática de las cuotas del CESS.

Además, **CCOO** y **UGT** hemos logrado el **mantenimiento del 100% del coste de la póliza básica de salud privada** hasta los 63 años, que incluye cuadro médico y servicio dental franquiciado hasta los 63 años para la persona trabajadora, su cónyuge o pareja de hecho e hijos beneficiarios. Si no se puede 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 CESS.**

INDEMNIZACIONES

Para las personas trabajadoras, nacidas en 1972 y años posteriores, así como para aquellas que no cumplan los requisitos previstos en las prejubilaciones, se facilitará un modelo indemnizatorio basado en la antigüedad.

Así, se abonará una indemnización en un pago único de **50 días** del salario por año de servicio hasta el 11 de febrero de 2012 y de **37 días** por año de servicio desde el 12 de febrero de 2012 hasta la Fecha de Extinción, **sin límite de anualidades**, excepto para el personal directivo, que tendrán un máximo de 4 anualidades sin perjuicio del respeto a lo dispuesto en sus contratos individuales a tal efecto, de igual forma que **la no competencia, que solo aplicará al colectivo de directivos.**

Además, para las personas que se adhieran voluntariamente a este esquema indemnizatorio, se incorporarán las siguientes cantidades económicas, considerando la antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2026 en todos los casos:

- 5.000€ antigüedad inferior a 8 años
- 7.000€ antigüedad de al menos 8 años, pero inferior a 12 años
- 9.000€ antigüedad de al menos 12 años, pero inferior a 16 años
- 12.000€ antigüedad de al menos 16 años, pero inferior a 20 años
- 15.000€ antigüedad de al menos 20 años, pero inferior a 24 años
- 18.000€ antigüedad de al menos 24 años

Se ofrecerá el pago en una, tres, o cinco anualidades de la indemnización total, tal y como habíamos solicitado **UGT** y **CCOO**. En todo caso las cantidades exentas de tributación se pagarían en la primera anualidad. Todo ello a voluntad de la persona trabajadora.

Colectivos Protegidos

- Personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% con anterioridad a la fecha del acuerdo, si se produjese.
- Quienes tengan la prestación CUME: personas con hijos con enfermedad o discapacidad según lo recogido en 190 RD 8/2015 de 2015.
- No podrán ser afectadas forzosamente dos personas de la misma pareja legalmente reconocida que trabajen en el grupo.
- Representantes de las personas trabajadoras según la legalidad vigente.
- Todo ello a mayores de la capacidad de la Comisión de Seguimiento de analizar todas aquellas casuísticas particulares que sean necesarias.

Periodos de adscripción, plazos y salidas

El periodo de solicitudes de adhesión voluntaria, en caso de acuerdo, de las personas trabajadoras será entre el **29 de diciembre de 2025 y el 26 de enero de 2026**.

Entre los días **12 y 13 de febrero de 2026**, la empresa procederá a comunicar su decisión a todas las personas trabajadoras afectadas por el procedimiento de despido colectivo (voluntarios aceptados, rechazados y extinciones de contrato adicionales).

Asimismo, la empresa indica que la solicitud de adhesión voluntaria por parte de la persona trabajadora será de carácter vinculante e irrevocable para la persona trabajadora y su aceptación será, asimismo, irrevocable para la Empresa.

Con carácter general y salvo excepciones motivadas por las necesidades operativas de la Empresa, las extinciones contractuales se producirán en las siguientes **ventanas**:

- 1 de marzo de 2026
- 15 de marzo de 2026
- 1 de abril de 2026
- 1 de julio de 2026
- 1 de octubre de 2026
- 31 de diciembre de 2026

Siendo el último día trabajado el día anterior a estas fechas, excepto en el caso del 31 de diciembre de 2026.

La decisión sobre la fecha de la extinción contractual de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo corresponderá a la empresa. En el caso de las personas trabajadoras nacidas en el año 1971, cuya extinción sea por el plan de prejubilación, la fecha de extinción será la de la **ventana siguiente a la fecha en la que cumplan la edad de 55 años**.

Comisión de seguimiento

La Empresa acepta, en caso de acuerdo, la creación de una **comisión de seguimiento paritaria con la parte social a efectos de seguimiento y control de la correcta ejecución y desarrollo de las medidas planteadas**, cuya función principal será velar por la correcta ejecución del acuerdo que, en su caso, se alcance con la representación social, así como 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.

Una vez presentada la propuesta final por parte de la empresa, CCOO y UGT actuaremos, como siempre, con la máxima responsabilidad. En base a la misma, analizaremos la propuesta con el fin de adoptar una posición definitiva, valorando de forma realista el contexto en el que nos encontramos y las consecuencias que se derivan de cada una de las posibles opciones.

Queremos dejar constancia de que cualquier decisión que adoptemos estará guiada por la responsabilidad, la defensa de los derechos y la protección de las personas trabajadoras, así como por la coherencia con nuestros principios y valores, siendo plenamente conscientes de las palancas jurídicas existentes en un despido colectivo que la legislación proporciona a las empresas.

De cara al futuro, UGT y CCOO esperamos que Telefónica apueste de manera firme y sostenida por continuar con el modelo de relaciones laborales que siempre nos ha caracterizado, basado en el diálogo social, la anticipación a los cambios, la negociación colectiva y un compromiso efectivo con el empleo y condiciones laborales de calidad. Solo desde una visión a corto, medio y largo plazo, que sitúe a las personas en el centro, será posible construir un proyecto empresarial verdaderamente sostenible, estratégico, competitivo y socialmente responsable.

Reiteramos nuestra disposición al diálogo y a seguir trabajando para que el futuro de esta compañía se construya con estabilidad, respeto y garantías para su plantilla.