

PACTO SOCIAL POR EL EMPLEO TELEFÓNICA ESPAÑA

En Madrid, a 28 de diciembre de 2021, se reúnen los Sindicatos **Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras**, 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 II 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, manifestando que es interés de ambas partes formalizar,

ACUERDO DE PACTO SOCIAL POR EL EMPLEO EN LAS EMPRESAS VINCULADAS TELEFÓNICA ESPAÑA, SAU, TELEFÓNICA MOVILES, SAU, Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU (en adelante Telefónica España)

La Comisión de Negociación Permanente acuerda la consecución de un Pacto Social por el Empleo, fruto de la apuesta firme por la negociación colectiva como herramienta de progreso y de optimización de las relaciones laborales. de acuerdo con las necesidades de actividad de la Compañía. Se trata de una apuesta sin precedentes por un empleo de calidad para las Empresas Vinculadas.

Este acuerdo nace desde el profundo respeto a nuestros valores como Compañía y a la trayectoria ya consolidada en materia de negociación colectiva, dialogo y concertación social, aunando voluntades con el objetivo compartido de mantener a Telefónica España en una posición de liderazgo sostenida en el tiempo.

Las partes consideran imprescindible liderar, desde la responsabilidad, un acuerdo en materia de Empleo acorde al gran reto de transformación al que en la actualidad se enfrenta la actividad empresarial de Telefónica España, en un entorno socioeconómico de gran complejidad, caracterizado por la alta volatilidad cambios constantes, en un marco de disrupción tecnológica sin precedentes. Se debe, por tanto, aportar un escenario de estabilidad, certidumbre y sostenibilidad laboral.

En el contexto reciente, el Covid-19 ha supuesto una crisis sanitaria internacional sin, precedentes, con un importante, impacto anímico y económico para la sociedad. Ante esa situación, Telefónica España, con la inestimable colaboración de las Organizaciones Sindicales, ha mostrado su compromiso con el empleo y la sociedad, gestionado la crisis de manera eficaz y ejemplar, priorizando la salud de las personas trabajadoras y manteniendo la actividad a través del teletrabajo siempre que ha sido necesario.

Igualmente, y una vez superados los momentos más críticos de la pandemia, el modelo de retorno al trabajo presencial en los centros de trabajo he seguido priorizando la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, adoptando todas las medidas necesarias de prevención en sus centros de

trabajo y, al mismo tiempo, manteniendo la posibilidad de que la plantilla pueda seguir trabajando en remoto un porcentaje de su Jornada.

En lo que respecta a la actividad empresarial, la incidencia de la crisis del Covid-19, debido a las restricciones vividas durante la crisis sanitaria, ha obligado a todas las empresas, con independencia del sector económico de las mismas, a adaptar su actividad, en un entorno y realidad social desconocidos hasta la fecha, a una nueva modalidad de prestación de servicios caracterizada por el vertiginoso impacto de la digitalización, siendo ésta una de las palancas esenciales en la carrera empresarial por la transformación, Telefónica ha respondido con responsabilidad, con los valores que nos describen e impulsamos, y en esta labor es necesario destacar el compromiso de toda la plantilla de la compañía que ha asegurado una conectividad ejemplar en toda Europa.

En términos macroeconómicos, la incidencia del Covid-19 en 2020 ha supuesto una afectación grave y sin precedentes, recientes en la economía mundial. El Fondo Monetario Internacional ha cifrado la caída del Pie a nivel mundial en el 3,1 % y, en lo que respecta a España, el descenso del PIB se desplomó hasta aproximadamente un 11 %.

En lo que respecta al sector de las telecomunicaciones, el Covid-19 ha catalizado aún más la abrupta transformación que venía experimentando este sector en los últimos años ante la aparición de nuevas realidades de mercado y la necesidad de dar respuesta a una demanda cada vez más creciente y exigente de una conectividad de calidad que resulte segura y confiable y, a su vez, sea transparente e inclusiva.

En la actualidad, el sector de las telecomunicaciones se encuentra fuertemente influenciado y caracterizado, entre otros factores, por la comoditización de la oferta, debido a un nuevo marco regulatorio de la red de fibra, que ha posibilitado la entrada en el mercado de un gran número de operadores con el consiguiente impacto en el precio y también por la competencia que existe para diferenciarse en contenidos premium de tv por la incidencia del streaming y de la falta de exclusividad de las operadoras respecto al uso y explotación de plataformas o contenidos. Telefónica, una vez más, está respondiendo a estos dos aspectos gracias a su capacidad de adaptación y transformación.

Adicionalmente, existen otros factores reveladores de la situación actual del mercado, como es una creciente oferta que impulsa precios a la baja en lo que respecta al mercado residencial; por otro lado, la irrupción de un consumidor digital gracias a las nuevas tecnologías y que demanda nuevos servicios, productos y una oferta más sofisticada en soluciones de comunicación y contenidos en el hogar. Por último, es importante señalar la creciente necesidad, y también demanda, de las empresas de servicios de digitalización donde Telefónica, como en los otros aspectos, está actuando con decisión y cuenta con una oferta altamente competitiva.

En el entorno descrito y a pesar del buen comportamiento, Telefónica España se encuentra ante la ineludible necesidad de seguir transformando su negocio para adaptarse a las necesidades del mercado y, de ese modo, mantener su posición de liderazgo, tanto en el aspecto puramente competitivo como en el social y laboral.

Los pilares básicos de la transformación que debe abordar la Compañía se basan, en implementar un proceso de conectividad del siglo XXI como reto para la necesaria transición de, por ejemplo,

pasar del cobre a la fibra, implementar una nueva propuesta de valor en B2C que apueste por el crecimiento de la oferta de servicios verticales; y un tercer pilar basado en los servicios B2B en los que la digitalización y simplificación de procesos son elementos cada vez más importantes para poder atender a las demandas del mercado y de los clientes.

En el proceso de transformación, palancas como la digitalización de la relación con el cliente, la simplificación, automatización y robotización, los necesarios ajustes en el modelo organizativo, la evolución tecnológica en red y servicios, la ampliación de soluciones y servicios TI, la aparición de nuevos negocios, entre otros, resultan cruciales para la óptima implementación del referido proceso.

Estas palancas afectarán, sin duda, a las personas trabajadoras, a su desarrollo profesional, empleabilidad, movilidad y necesidades de formación, es decir, tendrán un importante impacto en el concepto Empleo en toda su extensión, sin que ello enerve la apuesta y compromiso de Telefónica España por seguir manteniendo la calidad en el empleo y el foco en las personas y en el talento de estas.

En este contexto complejo, Telefónica España y las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO, consideran que el diálogo social es el entorno más idóneo para trabajar los grandes compromisos en materia de Empleo que presidirán la transformación de la Compañía en los próximos años, con el objetivo de equilibrar las nuevas necesidades empresariales con un Empleo de indiscutible calidad, donde la innovación, eficiencia y las nuevas soluciones tecnológicas deben asegurar nuestra posición de líderes de manera sostenida en el tiempo.

El trabajo y compromiso conjunto permitirán a la Dirección, RRTT y a las personas trabajadoras, acelerar la transformación definitiva de la Compañía hacia una empresa cada vez más digital, flexible y capacitada para el futuro.

Sobre la base de lo anterior, la Comisión de Negociación Permanente, considera que la suscripción de este Pacto Social por el Empleo supondrá un importante impulso para mantener la posición de liderazgo de la Compañía en el mercado y para contribuir a la preservación del Empleo de calidad en Telefónica España con especial foco en la atracción, desarrollo y fidelización del talento de las personas trabajadoras, la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres y la diversidad como valores intrínsecos a la cultura corporativa de la Compañía.

En consecuencia, Telefónica España, UGT y CCOO se instan a profundizar en un modelo laboral en las empresas incluidas dentro del Convenio de Empresas Vinculadas, bajo una premisa fundamental poner en valor el empleo en Telefónica, colocando a las trabajadoras como eje central del futuro de la compañía y todo ello al amparo de la regulación prevista en el II CEV.

Por ello el Pacto Social por el Empleo se sustancia en 6 líneas de actuación:

1. Igualdad y Diversidad
2. Nuevas formas de Trabajo
3. Incorporación del Talento
4. Reskilling y Desarrollo profesional
5. Empleo y Territorio. Movilidad funcional y Geográfica
6. Programa voluntario suspensión individual de la relación laboral y bajas incentivadas

1.- PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La transformación de Telefónica España en los próximos años y un empleo de calidad debe construirse sobre dos de nuestros grandes pilares indiscutibles, La igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres y el valor de la diversidad e inclusión de todas las personas trabajadoras que forman parte de la Compañía.

Ambas partes, tienen una larga trayectoria de trabajo en la adopción de políticas y medidas de igualdad y conciliatorias en Telefónica España, tales como las referidas a jornadas, horarios, cuidado de menores, vacaciones, familiares a cargo o permisos retribuidos, por citar sólo algunas de ellas. Gracias a ello, hemos superado una mera declaración y la hemos convertido en un elemento estratégico en las Empresas Vinculadas de Telefónica España.

El artículo 10 del II Convenio de Empresas Vinculadas, otorga a la Igualdad y Diversidad, un valor indiscutible en la negociación colectiva, estableciéndose:

- a) La igualdad de oportunidades y la diversidad como principios rectores de la gestión d recursos humanos, en la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como la formación en todos sus niveles y modalidades.
- b) La igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e Identidad sexual hacia las personas LGTBI.

De estos criterios de obligado cumplimiento, surge el Plan de Igualdad desarrollando buenas prácticas que favorecen la plena igualdad desde todas las perspectivas.

Entre otras acciones, hay que destacar la implantación de medidas que garantizan la igualdad de oportunidades en procesos de alto impacto como son la selección y promoción con criterios de transparencia y objetividad, la formación continua, el desarrollo profesional, o las condiciones de trabajo. Todo ello tiene un impacto directo en promover la cantera del talento femenino y su desarrollo hacia puestos de responsabilidad. Señalar a modo de ejemplo y como resultado de estas medidas, el incremento de mujeres directivas, avanzando desde un porcentaje del 22,5% en 2019 al 30% en 2021.

Otras medidas recogidas en el Plan de Igualdad, y que sobresalen por su gran ambición, son aquellas que fomentan el incremento de la presencia de la mujer en las líneas de negocio en las que pudiera existir alguna infrarrepresentación de las mismas, así como aquellas que impulsan la formación en igualdad de oportunidades y las que garantizan que las personas con medidas de conciliación y flexibilidad mantienen sus responsabilidades y competencias profesionales, no siendo en ningún caso una limitación para su desarrollo profesional.

Nuestras acciones multidisciplinarias, nuestro alto nivel de responsabilidad y los resultados obtenidos, evidencian una mejora constante y progresiva que nos animan a mantener este compromiso con todas las personas profesionales y con la sociedad en su conjunto.

Pese a que ya contamos con un marco garantista de referencia que preserva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la promulgación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ha promovido la oportunidad de suscribir, entre la Empresa y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, el Acuerdo Marco de Igualdad del Grupo Telefónica, el pasado 13 de abril de 2021, con el fin de implantar compromisos firmes para todas las Empresas del Grupo en España.

En este contexto descrito, en Telefónica España, la Comisión de Igualdad, dependiente de la Comisión de Negociación Permanente del II CEV, ha trabajado intensamente para adecuar y desarrollar el Plan de Igualdad a los nuevos requerimientos legales Real Decreto 901/2020 y 902/2020, desde una perspectiva que va más allá del mero cumplimiento normativo, dando cumplimiento a los principios de transparencia retributiva, mediante la revisión y elaboración del registro retributivo como instrumento de transparencia y de medición de la igualdad efectiva, en materia salarial, entre hombres y mujeres, con la participación de los RRTT.

En el contexto del Pacto Social por el Empleo ambas partes se comprometen a renovar su compromiso para promover y potenciar la igualdad efectiva, acordándose:

1. Impulsar el equilibrio de género y acelerar el desarrollo del talento femenino, definiendo, para el horizonte de 2024, alcanzar al menos un 33% de mujeres en posiciones Directivas.
2. Potenciar la diversidad generacional para asegurar un futuro sostenible a través del fomento de la contratación de talento joven, en los términos que se establecen en este Pacto Social y su desarrollo en roles de responsabilidad en la compañía.
3. Implementar nuevas medidas que hagan efectivo un modelo de corresponsabilidad en las empresas, desarrollando acciones de concienciación, la consideración de las condiciones de trabajo y las medidas de conciliación del II CEV, como catalizadores del cambio que evolucionen los actuales roles en la sociedad.
4. Consolidar una cultura diversa e inclusive, para que la diversidad sea parte de nuestro día a día, a través de la formación y sensibilización, fomentando la responsabilidad de cada profesional en generar el mejor escenario y potenciando un estilo de liderazgo inclusivo que ponga en valor todo el potencial del talento de los equipos.

5. Diseñar y aplicar políticas integradoras en igualdad y no discriminación y por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas LGTBIQ+. Para ello, reforzaremos nuestra declaración de principios de igualdad y no discriminación en todas las condiciones de trabajo y beneficios sociales.

2.- NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

La relevancia de las Nuevas Formas de Trabajo, más ágiles, flexibles y digitales, son palancas esenciales en la consideración del empleo de calidad y, por tanto, parte esencial del presente Pacto Social.

El teletrabajo tiene una larga trayectoria en la Compañía y ha ido evolucionando a lo largo del tiempo a través de la negociación colectiva, siendo, sin duda precursores, en nuestro país.

La crisis sanitaria, supuso un reto sin precedentes. El Acuerdo suscrito junto con UGT y CCOO el 25 de abril de 2020 que promovió la creación de la Comisión de Seguimiento de Covid 19, nos ha permitido primar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, maximizando el teletrabajo como fórmula de flexibilidad fundamental, con un despliegue de medios, tecnología y herramientas sin precedentes y con la utilización de cuantas palancas fueron necesarias para ello, asegurando la prestación del servicio y preservando a su vez el empleo. Igualmente, con fecha 21 de julio, se suscribió en el mismo foro, el Acuerdo Universal Extraordinario para la Gestión de la Desescalada en el procedimiento de retorno a los centros de trabajo derivado de la crisis sanitaria del Covid 19., mostrando a la sociedad, las excelentes oportunidades que brinda la negociación colectiva y la voluntad conjunta de superar una de las mayores dificultades sufridas en la historia de este país.

Esta experiencia, confirmó la fortaleza y viabilidad del trabajo en remoto en cuanto a capacidades, continuidad de negocio, compromiso y productividad del equipo, por lo que ambas partes, en la prórroga del II CEV, consolidaron esta apuesta acordando un modelo de flexibilidad y teletrabajo referente en España, siendo la principal característica la universalidad.

Transcurridos unos meses desde la firma de la prórroga, podemos afirmar que ésta ha sido una apuesta diferencial en España y una iniciativa única por el volumen de personas trabajadoras a quienes hemos abierto nuevas posibilidades de flexibilidad.

Este Acuerdo, ha supuesto un cambio sin precedentes en la Compañía en España, apostando por la tecnología y nuestras fortalezas en conectividad para que cada persona trabaje en el lugar que mejor se adapte a sus necesidades, en una clara apuesta por la flexibilidad, la confianza, la productividad y el impacto en el medio ambiente.

Pero nuestro compromiso por la flexibilidad no se limita a una gran apuesta por el Teletrabajo y Smart Work. En la voluntad de innovar las nuevas formas de trabajo, asumimos la responsabilidad de diseñar el proceso de transición y evolución de los entornos laborales más tradicionales hacia una cultura enfocada al desempeño y a los resultados de la actividad, destacando medidas tales como la jornada semanal flexible parcialmente bonificada de 4 días, que incorpora nuevas posibilidades de jornada a nuestro amplio elenco de medias de flexibilidad.

El teletrabajo, el Smart Work, el piloto de jornada laboral de 4 días, junto con la flexibilidad de entrada y salida, los permisos retribuidos, las medidas de conciliación y las condiciones de trabajo, configuran un conjunto excepcional de fórmulas que, para mantenerse en el tiempo exigen el lógico equilibrio recíproco de productividad y confianza.

Nuestros compromisos concretos en el Pacto Social por el Empleo tendrán como objetivo seguir desarrollando y explorando nuevas fórmulas de flexibilidad, respaldadas por la tecnología y la conectividad, mediante la implementación de las siguientes líneas de trabajo a desarrollar entre la Compañía y las Organizaciones Sindicales:

1. Implantar de manera definitiva, superado la excepcionalidad de la situación COVID19, el modelo de flexibilidad acordado, tanto de Teletrabajo como de Smart Work, asegurando el correcto funcionamiento de los acuerdos registrados en la prórroga del II CEV en estas fórmulas de trabajo, a lo largo de 2022, a través de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.
2. Proporcionar, desde la Comisión Interempresas de Formación, los mecanismos para proporcionar una formación permanente en estas nuevas formas de prestación laboral, con especial foco en evitar riesgos psicosociales y a ejercer, de forma efectiva, el derecho a la desconexión.
3. Analizar desde todas las perspectivas, los resultados del piloto de jornada semanal flexible parcialmente bonificada, como medida innovadora de conciliación y valoración conjunta de los próximos pasos con relación a su extensión.
4. Consolidar una cultura de confianza mutua con la autonomía y responsabilidad en la gestión de las personas trabajadoras, desde el firme convencimiento de su impacto en la motivación y su vinculación necesaria a la mejora del desempeño, productividad y resultados, tanto individuales como de equipo.
5. Compromiso de seguir explorando nuevas fórmulas de flexibilidad en un marco de diálogo y consenso social, basado 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 como elemento diferenciador para que Telefónica España siga preservando una posición de liderazgo sostenida en el tiempo. En este sentido, se podrán analizar nuevas medidas más flexibles para aquellas áreas cuya actividad sea principalmente presencial, pero tengan gestiones administrativas dentro de su jornada laboral.

6. Extender las buenas prácticas Agile a todas las Direcciones de la Compañía, para que, en conjunción con el Teletrabajo y el Smart Work, conformen un conjunto de fórmulas de trabajo novedosas que nos permitan considerar una mayor flexibilidad a las personas trabajadoras, siempre desde una perspectiva de conciliación corresponsable.

3.- INCORPORACIÓN DE TALENTO

En el marco del Pacto Social para el Empleo, Telefónica España y las Organizaciones Sindicales apuesta por seguir atrayendo e incorporando al mejor talento a la Compañía de acuerdo con su firme convicción de que las personas han sido, son y serán la mayor ventaja competitiva que pueda tener la Compañía para poder seguir manteniendo su posición de liderazgo en el mercado.

Para continuar con la atracción del mejor talento del mercado, Telefónica España seguirá apostando por proyectarse como un referente en la sociedad, en el impulso de una cultura diversa e inclusiva y, asimismo, como ejemplo de organización en la que el desarrollo de la carrera profesional depende única y exclusivamente de los valores de la meritocracia y la igualdad de oportunidades con independencia de la condición de sexo, raza, orientación sexual, pensamiento, opinión, lugar de procedencia y/o de cualquier otra condición o circunstancia, personal o social.

La incorporación de talento constituye un requisito básico para que Telefónica España pueda seguir en los próximos años manteniendo su posición de liderazgo sostenido en el tiempo en el mercado y, asimismo, preservando y complementando el talento interno con un importante foco en perfiles STEM (Ciberseguridad, Robotización, Analistas Datos, Arquitectos Sistemas ...). Debemos incrementar nuestro nivel de ambición, transformando también el modelo de incorporación de Talento capitalizando las oportunidades que la digitalización ofrece.

Convencidos de la importancia de incorporar y fidelizar profesionales que complementen el talento interno, Telefónica España y las Organizaciones Sindicales acuerdan acometer un ambicioso plan para el período 2022/2023 con foco en el talento joven y diverso, que suponga la incorporación a la empresa de 400 profesionales, que serán adicionales a las previstas al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 bis del II CEV.

Adicionalmente, las partes acuerdan establecer ambiciosos compromisos en 3 líneas de trabajo:

1. Foco en Talento Joven
2. Foco en Talento Diverso
3. Evolución del modelo de incorporación de talento

1. Foco en talento joven

Con el fin de incorporar el mejor talento a la compañía y seguir el esfuerzo decidido por la generación de oportunidades al talento joven capacitado, en nuevas líneas e itinerarios formativos, apostaremos por:

- Intensificar la identificación e incorporación de perfiles híbridos, perfiles que combinan grados universitarios y masters en ámbitos de conocimiento Inconexos tradicionalmente, como son los técnicos o tecnológicos y los humanísticos o de negocio.
- Fomentar la incorporación de perfiles de Formación Profesional en programas de Becas, así como" en contratación, con foco en aquellas titulaciones con mayor encaje en las necesidades de la empresa, como son perfiles vinculados a TI, robotizaron, nuevos negocios digitales, etc. y trabajando de la mano de las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, para difundir nuestras oportunidades y atraer el mejor talento.
- Avanzar en modelos de incorporación a proyectos y en contratación de perfiles de nuevas ramas formativas, de alto valor, complementarias a estudios reglados. Es el caso de 42 Fundación Telefónica y otras modalidades de formación similares.

2. Foco en Talento Diverso

En Telefónica apostamos firmemente por desarrollar una cultura e identidad organizativa de equidad, pluralidad e inclusión y partimos del convencimiento de que la transformación digital debe generar oportunidades laborales para todos los colectivos que integran la sociedad.

Llevamos años trabajando de forma decidida en la creación de empleo desde una perspectiva de género y diversidad, con muy buenos resultados y con reconocimientos externos. La pluralidad nos hace más fuertes y competitivos por lo que seguimos incorporando esta prioridad en nuestros planes, velando en todo momento por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los procesos de atracción, incorporación y desarrollo de los profesionales.

En el compromiso decidido por la diversidad, apostamos por convertirnos en un referente en inclusión de personas con Capacidades Diferentes, promoviendo su plena integración en nuestra compañía. Con este fin establecemos los siguientes compromisos:

- Creación de posiciones vacantes ad-hoc dirigidas al colectivo de Capacidades Diferentes fijando para este colectivo un mínimo del 5% de total de plazas creadas para Talento Joven.

Por ello, implementaremos nuevas acciones que nos permitan atraer e incorporar este talento a través de un plan específico, explorando y cerrando acuerdos con instituciones referentes, para movilizar al colectivo de Capacidades Diferentes de cara a las próximas convocatorias, con un modelo de atracción e incorporación ad-hoc, para atraer e incorporar dichos perfiles.

- Definición e implementación de un plan que garantice la adaptación del colectivo y la concienciación de todas las personas trabajadoras; Potenciar aún más una Telefónica accesible, implementar acciones para conformar una cultura de trabajo más inclusiva y adecuar el proceso de incorporación de talento a las necesidades del colectivo, para garantizar las condiciones óptimas acordes a la singularidad de cada profesional y puesto.

El talento de cada una de las personas trabajadoras contribuye al éxito común, por lo que la diversidad en los equipos nos permite ser más fuertes y competitivos como Compañía. Estamos en el convencimiento del valor y la aportación que este reto, va a suponer para todos los agentes y para la Compañía en su conjunto.

3. Evolución del modelo de incorporación de talento:

En un entorno de mayor demanda, competencia y complejidad de perfiles, la mejora y evolución del modelo de incorporación de talento es un factor clave. La digitalización nos brinda oportunidades de altísimo valor que facilitan y mejoran la identificación y atracción del talento. Dicha transformación debe suponer una mejora de la experiencia de todas las partes implicadas.

En este sentido, adquirimos el compromiso de evolucionar el modelo en las siguientes líneas:

- Evolucionar el proceso Onboarding técnico y experiencial, desarrollando un proceso común y avanzando decididamente en la digitalización del proceso de extremo a extremo, como empresa de vanguardia en las prácticas más avanzadas y focalizadas en la mejora continua de la experiencia de todas las partes implicadas.
- Atraer y seleccionar los mejores perfiles digitales para todas las áreas, mediante la identificación previa de las habilidades digitales necesarias en cada ámbito de actividad y valoración de dichos conocimientos en los procesos de incorporación.
- Incrementar la visión transversal de las nuevas incorporaciones, permitiendo un mayor conocimiento de diferentes áreas relacionadas con su actividad.

4. RESKILLING Y DESARROLLO PROFESIONAL

Telefónica España tiene entre sus prioridades el reskilling y desarrollo profesional de sus profesionales, La finalidad de ambas es poder dotarles de una óptima empleabilidad, una máxima que solo se consigue a través de la recualificación permanente y una capacitación adecuada para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado.

El compromiso de la Compañía con la formación continua de sus personas trabajadoras viene desde su propia fundación, hace ya más de 95 años, Telefónica España es el resultado de una historia de anticipación y transformación, una historia de éxito en el que la colaboración entre la empresa y las organizaciones sindicales ha sido fundamental para que sus profesionales contaran con las capacidades necesarias para afrontar los retos de cada momento. Y ese compromiso se ha reforzado y consolidado, tal y como se explicita en el II Convenio Colectivo de

Empresas Vinculadas, que destaca la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras, así como un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de las personas profesionales a los nuevos contextos, a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

En un contexto de cambio y disrupción tecnológica sin precedentes, Telefónica España, consciente de que la transformación del sector de las telecomunicaciones viene impactando de forma muy desigual en la actividad de las distintas líneas de negocio de la compañía, se encontraba y se encuentra en la actualidad ante la ineludible necesidad de desarrollar perfiles profesionales que respondan a las nuevas demandas del mercado.

Ante ese reto, la Compañía, lanzó hace dos años un ambicioso Programa de Reskilling concebido como pieza clave para su transformación y crecimiento, dando un impulso diferencial a las capacidades y perfiles necesarios para afrontar los retos presentes y futuros de Telefónica España.

En este sentido, la compañía y la representación sindical acuerdan redoblar la apuesta por el Programa de Reskilling a través de cuatro ejes principales:

1. Evolucionar los perfiles y capacidades de las personas trabajadoras, en función de los retos específicos de negocio, como herramienta clave habilitadora de los planes de transformación y crecimiento de las áreas y como garantía de empleabilidad.

El Programa de Reskilling acompañará a los Planes de Transformación de todas las áreas de la compañía como pieza clave para la consecución de sus objetivos, anticipándose en el desarrollo profesional y el aumento de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Se desplegará una potente propuesta formativa asociada a los desafíos de cada área apostando por la especialización de perfiles referentes en su actividad de manera que se mantengan a la vanguardia en su ámbito de conocimiento, y dotando a los profesionales de las nuevas capacidades necesarias derivadas de la evolución de su actividad, partiendo siempre del perfil de cada persona.

Como vector común a los Planes de Reskilling de todas las áreas, la liberación de tareas actualmente realizadas de forma manual, así como la disminución de actividad derivadas de la evolución de la tecnología, la simplificación y digitalización de procesos y los cambios en el modelo de relación con el cliente, vendrá acompañada de la formación necesaria para evolucionar a las personas trabajadoras hacia distintas actividades, según las necesidades organizativas de la empresa, siempre de manera acorde al perfil y las capacidades de las personas trabajadoras.

La participación en las acciones de reskilling, y cualquier otra acción formativa impartida por Telefónica, se incluirá en el perfil de SSFF de cada persona trabajadora y se tendrá en cuenta de cara al desarrollo profesional, como palanca hacia el siguiente paso de su carrera.

Seguiremos velando porque esta oferta formativa incluida en este Pacto Social de Empleo esté acompañada de un tiempo asignado para su realización dentro de la jornada laboral.

2. Desplegar una gran oferta de formación abierta y voluntaria para que cada persona protagonice su crecimiento en competencias y conocimientos de futuro

Telefónica España seguirá apostando por el desarrollo de todas las personas trabajadoras de la compañía habilitando un ecosistema de formación abierto para todas y todos, a través de programas en diferentes metodologías y formatos, que se adapte a las necesidades de aprendizaje de cada persona.

Esta oferta permitirá, a todas las personas trabajadoras, tanto desarrollarse y actualizarse en su actividad actual, como conocer otras capacidades que se requieren en diferentes áreas de la Compañía y que resultan de especial relevancia a la hora de evolucionar su perfil.

Todas las personas trabajadoras de la compañía recibirán propuestas de formación en tres ejes de desarrollo:

- Capacidades digitales: Impulsando un ambicioso programa de capacidades digitales, ofimáticas, analítica de datos y automatización de actividades.
- Habilidades personales: Desplegando programas de formación que fomenten habilidades y competencias transversales tales como negociación, innovación, desconexión digital, igualdad, diversidad, flexibilidad, autonomía, aprendizaje continuo, proactividad planificación, resiliencia, pensamiento crítico, productividad y eficiencia personal, comunicación, colaboración y trabajo en equipo.
- Conocimiento de actividad y negocio: Desplegando formación específica que permitirá conocer mejor las claves de negocio a través de distintos programas con contenidos con los que las personas trabajadoras, podrán desarrollar sus competencias comerciales y tecnológicas y también potenciando programas para el desarrollo profesional hacia perfiles estratégicos y otras actividades de la compañía basadas en las nuevas tecnologías (Machine Learning, IoT, RPA, Inteligencia Artificial, Cloud Computing, Ciberseguridad, Big Data, Realidad virtual y Realidad aumentada).

Especial consideración merece el acceso de todas las personas trabajadoras a formación universitaria en las carreras TIC. Bajo los criterios establecidos en el actual CEV, se establecerán los mecanismos y criterios necesarios para que se pueda compatibilizar esta formación con su actividad laboral a través de la bolsa de horas anual en función del número de asignaturas y que permita aunar correctamente ambas situaciones, siempre atendiendo a las especiales necesidades de las unidades donde estén acoplados los profesionales. Se dotará de un incremento del número de horas TIC anual recogido ' actualmente en el II CEV en el ámbito de la Comisión Interempresas de Formación, para seguir potenciando la especialización de las personas trabajadoras que están formándose en carreras TIC.

3. Potenciar el rol de las y los líderes y de los equipos en los nuevos entornos de trabajo más ágiles y flexibles desarrollando las capacidades digitales necesarias, así como las habilidades que fomenten la autonomía, colaboración, efectividad y mejora de la productividad de las personas trabajadoras. Fomentando, a su vez, la formación de estos roles líderes y de los equipos en: desconexión digital, corresponsabilidad, igualdad y diversidad.

Entre otras líneas de actuación, tenemos los objetivos de:

- Desplegar un ambicioso programa de transformación para todos los líderes de la compañía con el objetivo de evolucionar en el rol, ser referentes e impulsar la transformación cultural a través de los equipos.
 - Impulsar las competencias clave asociadas a las nuevas formas de trabajo basadas en una cultura de flexibilidad, confianza, compromiso y productividad.
 - Promover el desarrollo de habilidades que se requieren en los nuevos modelos organizativos acompañando a los nuevos roles en el equipo en el proceso de transformación hacia una organización más ágil, flexible, colaborativa y transversal.
4. Impulsar la mejor experiencia de aprendizaje para que todas las personas trabajadoras desarrollen sus capacidades cuándo, cómo y donde quieran, siendo protagonistas de su propio desarrollo en base a una cultura de aprendizaje continuo y poniendo foco en la empleabilidad y mayor motivación de la persona trabajadora. Entre los principales elementos, se contempla:
 - Impulsar una experiencia de aprendizaje más atractiva e integrada para las personas trabajadoras para que puedan encontrar la formación que necesitan de manera sencilla y ágil, evolucionando las plataformas de aprendizaje y poniendo aún más foco en la creación de un campus virtual Telefónica, a la vanguardia de la tecnología, como punto de acceso único para el aprendizaje en la compañía
 - Desarrollar nuevas funcionalidades en Skillsbank (la plataforma de autovaloración de capacidades) para que se puedan personalizar las preferencias de aprendizaje, promover que cada profesional pueda construir su plan de manera personalizada y recibir recomendaciones de contenidos y cursos en función de su perfil.
 - Seguir desarrollando la figura de la Profesora y Profesor Interno aprovechando su experiencia y conocimiento para formar al talento interno desde el talento interno, lo que siempre representará una garantía de éxito. Para ello se desplegará un ambicioso programa de formación basado en la transformación de capacidades pedagógicas en contextos virtuales. Además, se habilitará un entorno de aprendizaje colaborativo que fomente el aprendizaje social y el intercambio de experiencias y conocimientos entre alumnas, alumnos y profesorado impulsando una cultura de crecimiento continuo.

5. EMPLEO Y TERRITORIO. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Telefónica España y las Organizaciones Sindicales son plenamente conscientes de la vertiginosa evolución del mercado, que se ha acelerado aún más como resultado de la pandemia del Covid-19 y su derivada en el proceso de transformación de la Compañía y por tanto en las actividades y perfiles necesarios.

Esta realidad evidencia la existencia de áreas que han visto notablemente disminuida su actividad por el proceso de cambio que demanda el sector y Empresa y al mismo tiempo, otras líneas de negocio están observando crecimientos y requieren una mayor dotación de perfiles cualificados para poder atender y anticiparse a las demandas de servicios y necesidades de los clientes y ofrecer una propuesta de valor diferencial.

Consciente de esa realidad, Telefónica España viene apostando por la implementación de un sólido y ambicioso Programa de Reskilling con el principal objetivo de poder incrementar la polivalencia funcional de los profesionales asegurando las capacidades necesarias y de ese modo, prepararlos para asumir a diferentes funciones y puestos de trabajo en función de las necesidades organizativas.

En este objetivo da preparar a las personas trabajadoras para la realización de nuevas funciones, las nuevas formas de trabajo impulsadas por la Compañía también tienen un papel fundamental dado que la experiencia ha demostrado que el uso de estas ha sido un elemento muy positivo en la mejora de la polivalencia funcional de las personas trabajadoras.

En el contexto descrito, la movilidad funcional y la movilidad geográfica constituyen palancas fundamentales e imprescindibles para asegurar el necesario proceso de transformación interna y objetivos de crecimiento de la Compañía, impulsando que las personas trabajadoras desarrollen actividades de mayor valor.

Por ello Telefónica España y las Organizaciones Sindicales se comprometen a diseñar conjuntamente una hoja de ruta, en el primer semestre del 2022, con el objeto de definir las funciones en cada zona geográfica que muestre las necesidades futuras de empleo, incluyendo toda la cadena de valor existente en las provincias de extremo a extremo incluyendo todas las actividades que Telefónica genera. El objetivo es acometer un adecuado balanceo de las actividades que se realizan, y que permita tener una visión del empleo en todas las capitales de provincia, potenciando la contratación interna y que son un reflejo de nuestra huella social y económica.

Esta determinación permitirá identificar las funciones que puedan ser deslocalizadas y así favorecer la movilidad funcional y geográfica en aras de lograr una compañía más ágil y dinámica.

En este sentido, Telefónica España y las organizaciones UGT y CCOO seguirán trabajando por revertir el efecto de vaciado de una gran parte de nuestra geografía, apostando por llevar riqueza y empleo de calidad a todo nuestro territorio.

- **Movilidad funcional**

Telefónica España y las Organizaciones Sindicales comparten la prioridad de evolucionar el actual marco de movilidad, impulsando en mayor medida su valor en relación con contemplar las expectativas de las personas trabajadoras y a su vez las necesidades de la Empresa para la consecución de los objetivos.

Por ello, en el marco de la negociación colectiva, Telefónica España y las Organizaciones Sindicales acuerdan, Impulsar la movilidad funcional estableciendo las siguientes líneas de actuación:

1. Potenciar acciones voluntarias que permitan conocer otras áreas o actividades de mayor valor. Estos programas, además de favorecer el conocimiento de estas actividades desde una óptica formativa, suponen una apuesta decidida por garantizar la máxima empleabilidad de las personas trabajadores ante los nuevos retos de la Compañía, generando una visión transversal en los trabajadores interesados en participar. Identificaremos e implementaremos estas prácticas, priorizando en base a la generación de impacto que dicho conocimiento aporte, tanto en la actividad origen como en la actividad destino y a las oportunidades que puedan plantearse de desarrollo de dichos profesionales hacia los perfiles críticos.
2. Fomentar convocatorias internas para la cobertura de necesidades identificadas, garantizando la máxima transparencia y criterios de igualdad en todos los procesos, y permitiendo el crecimiento profesional hacia puestos de actividades críticas. Serán de aplicación los procesos de selección establecidos en el II CEV (cambios de acoplamiento con conocimientos, concurso especial de traslado voluntarios y concursos de méritos), así como los procesos de cobertura de vacantes hacia roles de mayor responsabilidad.
3. Impulsar la participación en proyectos transversales intra-áreas o interáreas, que permitan a los profesionales conocer otros ámbitos de actividad que complementen su perfil, con una visión integrada de proyectos o procesos; dándoles también la oportunidad de aplicar nuevas metodologías de trabajo ágiles y flexibles.
4. Igualmente se acelerará el establecimiento de grupos de trabajo en formato de pools, integrados por personas de una misma categoría, para la realización de actividades diversas, permitiendo una mayor y eficiente adaptación a la velocidad del cambio y transformación de las mismas, asegurando la ocupación efectiva, empleabilidad y polivalencia de las personas trabajadoras.

Los distintos planteamientos se analizarán en las correspondientes Comisiones Paritarias del II CEV, especialmente en la Comisión Inter empresas de Clasificación Profesional.

5. Analizar la posibilidad de abrir los procesos de cambio de acoplamiento a todas las personas trabajadoras, para aquellas funciones que puedan ser deslocalizadas, con mayor énfasis en áreas críticas, independiente de que dicha actividad se esté realizando en su localidad.

- **Movilidad geográfica**

La realidad de las necesidades de la distribución geográfica de la plantilla ha evolucionado de forma sustancial en las últimas décadas. El mapa de población general en nuestro país muestra una concentración en las grandes capitales y a pesar de que tradicionalmente nuestras redes de comunicación necesitaban una elevada capilaridad en la plantilla para su adecuado mantenimiento, esta realidad ha cambiado gracias a las nuevas redes de comunicaciones, mucho más estables, con una capacidad de supervisión y gestión a distancia y centralizada. Esta evolución tecnológica que afecta a diferentes ámbitos como el cambio de cobre a fibra, la renovación de nuestros sistemas o la robotización de actividad tiene como consecuencia inherente que en determinadas provincias existan puestos de trabajo no eficientes para dar respuesta a las necesidades que demanda el negocio.

Por otro lado, la propia evolución de la plantilla ha provocado que tengamos una elevada dispersión en la ubicación física.

Telefónica España y las Organizaciones sindicales comparten la visión de la oportunidad que supone una mayor concentración de los profesionales en capitales de provincia y núcleos poblacionales importantes, que faciliten la gestión y coordinación de los equipos, combinado con la posibilidad de facilitar una mayor deslocalización de actividades tradicionalmente centralizadas, trabajando en grupos estables conectados entre sí gracias a las nuevas tecnologías, que puedan responsabilizarse de procesos relevantes de la Compañía. Un escenario donde la ubicación física sea más flexible, adaptada a las necesidades de cada profesional y que pueda evolucionar en el tiempo con mecanismos sencillos y ágiles.

Ello permitirá crecer sustancialmente en la empleabilidad de todos sus profesionales, proporcionar actividad de valor en diferentes ámbitos geográficos y conjugar las expectativas de las personas trabajadoras con las necesidades de la Compañía. Dado que, con las herramientas actuales, este escenario idóneo no es factible de ejecutar, debemos emplazarnos, para revisar nuestras opciones en esta materia de manera que respondamos a las expectativas del mayor número de profesionales dentro de un marco de movilidad más flexible y eficaz.

En resumen, de acuerdo con la realidad descrita y en el marco de este gran Pacto Social para el Empleo, Telefónica España y las Organizaciones sindicales acuerdan la adopción de los siguientes compromisos en materia de movilidad geográfica:

1. Analizar y promover la oportunidad de una mayor concentración de las personas trabajadoras en capitales de provincia y núcleos poblacionales importantes, sin necesidad de movimientos drásticos para las personas trabajadoras, permitiendo a su vez proporcionar actividad a grupos estables más numerosos que facilite la gestión y coordinación.

2. Valorar un nuevo escenario de oportunidades, sobre las fortalezas de las nuevas fórmulas de Teletrabajo y Smart Work acordadas con la RRTT que contemplen, entre otras, la posible deslocalización de algunas actividades que nos permita garantizar la empleabilidad en las provincias, pero siempre en sintonía con las necesidades de concentración física en capitales de provincia o núcleos de poblaciones importantes.

Para ello, a lo largo de 2022, se irán analizando las diferentes realidades para que en el futuro se puedan ir adoptando las mejores decisiones.

Avanzar en el compromiso ya alcanzado en el II CEV respecto a la elaboración de nuevas propuestas de movilidad geográfica que permitan homogenizar en cada una las jurídicas del CEV, y así responder de manera conjunta a las necesidades del negocio y las expectativas de las personas trabajadoras.

Las necesidades de ubicación física de las personas y de la Organización evolucionan a lo largo del tiempo. Para responder a ambas de una forma más natural y flexible, debemos diseñar nuevas soluciones que respondan de manera ágil a esta evolución, apoyando a su vez los objetivos de desarrollo de la "España vaciada" dentro de un modelo que apoye la sostenibilidad y eficiencia apoyado en el mapa, donde estén establecidas las funciones que puedan desarrollarse de manera deslocalizada.

A partir del análisis conjunto de las actividades más susceptibles de evolucionar a este modelo de trabajo, ambas partes establecen definir una hoja de ruta para evolucionar desde el modelo actual a uno que facilite la movilidad allí donde sea posible y necesaria.

Todo ello nos permitirá redoblar nuestra apuesta por el talento y la empleabilidad independientemente de su ubicación física.

Muchas de las acciones descritas en este documento suponen y van a suponer importantes oportunidades de desarrollo de nuestros profesionales para evolucionar y transformarse, a la par que lo hace el mercado y nuestro negocio, en un esfuerzo común y decidido por la empleabilidad y el crecimiento de nuestros profesionales hacia las actividades críticas y por encajar la demanda organizativa con la oferta de talento interno.

6. PROGRAMA VOLUNTARIO SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL Y BAJAS INCENTIVADAS (PSI)

El proceso de transformación de Telefónica España está impactando de forma desigual en su estructura de personal, encontrando que en algunas áreas y funciones de la Compañía existe un elevado excedente de profesionales en base a la actividad actual y futura y una necesidad en otros perfiles y capacidades en nuevos ámbitos de elevada cualificación.

En el contexto económico y sectorial descrito al inicio, tras las medidas y esfuerzos realizados que se seguirán realizando por la Empresa y por las Organizaciones Sindicales en seguir profundizando en los ámbitos de Reskilling y Movilidad como mecanismos de preservación del empleo y de adaptación de los perfiles profesionales a las nuevas demandas del mercado, es necesario seguir actuando. La realidad muestra que,

actualmente, existen áreas de la Compañía que han visto ostensiblemente reducidas su actividad, con especial incidencia en algunas localizaciones geográficas, sin que resulte posible que todas las personas trabajadoras pertenecientes a dichas áreas puedan ser asignadas a otras áreas ni aplicando las citadas fórmulas de Reskilling y Movilidad.

Telefónica España y las Organizaciones Sindicales, ante la acreditada necesidad objetiva de proceder a una reorganización y ajuste de la plantilla actual de la Compañía; están de acuerdo, tras haber realizado un proceso de reflexión conjunta sobre cómo afrontar el proceso ineludible de reajuste de personal, en apostar en este momento en el que nos encontramos y en el marco del Pacto Social para el Empleo por fórmulas adoptadas en el entorno de Telefónica España y que están basadas en la voluntariedad.

De esta manera acordamos la realización de un programa para ofrecer Planes Individuales de Suspensión de la Relación Laboral. Este programa se basará en los principios de voluntariedad, no discriminación y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de Empresa y la persona trabajadora, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en las personas trabajadoras de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del artº 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

A este respecto se ha realizado y compartido con los agentes sociales un detallado y extenso informe sobre la situación actual y futura de perfiles profesionales en todas las áreas de la Compañía, que concluye que mientras en algunas unidades hay un exceso de plantilla para la actividad a realizar, en otras áreas existe un déficit acusado de perfiles que son fundamentales para muchos de los proyectos de futuro en Telefónica España.

Las condiciones de suspensión de la relación laboral para las personas que voluntariamente lo soliciten se valoran como excelentes y además socialmente responsables, ya que no tiene repercusión alguna en las arcas públicas.

Ambas partes hacemos una valoración muy positiva sobre los aspectos incluidos en los Planes Individuales de Suspensión de la Relación Laboral, incorporando elementos diferenciales en el entorno español que gargarice unas condiciones excelentes para las personas que voluntariamente soliciten su adhesión. Asimismo, como elemento diferencial respecto a otras medidas de nuestro entorno empresarial, destacamos que son planes socialmente responsables al no suponer coste alguno para las arcas públicas del Estado.

VALORACIÓN FINAL

Telefónica España y la RRTT manifiestan, expresamente, que ambas partes han negociado el Pacto Social para el Empleo respetando los principios de igualdad y no discriminación y, en virtud de estos, acordando un marco normativo de medidas basado en criterios de objetividad y equidad y sin discriminación a ninguna de las personas trabajadoras que integran la plantilla de la Compañía.

En base a todo lo anterior, Telefónica España y las Organizaciones Sindicales se muestran firmemente convencidas de que la suscripción del Pacto Social para el Empleo supone dotar a todas las personas trabajadoras de la Compañía de un plan global adicional al notable marco garantista con el que ya contaba la Compañía, que redundará en el beneficio de todas las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, garantizará la preservación del empleo de calidad en Telefónica España como principio histórico inspirador que preside la política de relaciones laborales de la Compañía.

En un contexto caracterizado por la presencia de un entorno socio económico de gran complejidad caracterizado por la alta volatilidad, cambios constantes y en el marco de una disrupción tecnológica sin precedentes, las partes consideran que la apuesta por el empleo de calidad, mediante la suscripción del presente Pacto Social para el Empleo, supone una herramienta imprescindible para optimizar y alinear las relaciones laborales de las personas trabajadoras a las nuevas necesidades de la actividad empresarial, de acuerdo con el Plan Estratégico de Telefónica España, y, asimismo, conseguir que todas las personas trabajadoras de Telefónica España no sean ajenos a ese Plan Estratégico, sino que, por el contrario, sean la parte fundamental y esencial sobre la que cimentar la Telefónica del Futuro.

El Pacto Social para el Empleo permitirá introducir importantes avances y mejoras en el empleo de calidad en la Compañía, reforzando valores esenciales como la igualdad, la diversidad y la meritocracia, las nuevas formas de trabajo, que, entre otros beneficios, seguirán promoviendo la conciliación de la vida personal y profesional y el reskilling como apuesta firme de la Compañía por la empleabilidad de sus personas trabajadoras.

Asimismo, el Pacto Social para el Empleo posibilitará nuevas oportunidades de desarrollo profesional para la plantilla de la Compañía, así como para continuar atrayendo talento a la Empresa, ante las nuevas necesidades derivadas de un mercado en constante evolución y transformación y que, por ello, requiere la adaptación y alineamiento de las personas trabajadoras hacia aquellas actividades que resultan críticas y en las que se focalizará la actividad de la Empresa.

En el contexto descrito, las partes muestran su absoluta convicción de que la suscripción del presente Pacto Social por el Empleo, en el marco de la negociación colectiva como instrumento histórico generador de soluciones de valor y focalizadas en las personas y en el empleo de calidad, constituye un hito imprescindible y de absoluta relevancia para continuar avanzando, con el esfuerzo y aportación de todas y cada una de las personas que forman parte de la organización, hacia la necesaria Transformación de la Compañía ante el reto al que se enfrenta la misma en la actualidad y, de ese modo, poder construir la Telefónica España del Futuro que siga preservando su posición de liderazgo sostenido en el tiempo a partir del talento y valor diferencial de sus personas.

Por último, Telefónica España y la RRTT convienen en Interpretar el presente Pacto Social por el Empleo en base a los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras, a través de los distintos foros de interlocución establecidos en el II CEV.

En Madrid a 28 de diciembre de 2021

Por la Dirección de la Empresa:

RAQUEL FERNÁNDEZ LEÓN
RAUL GUTIÉRREZ BOLIVAR
DANTE CACCIATORE
ANA RODRÍGUEZ LINDE
JOSE LUIS ALONSO MORALES
ARTURO SÁNCHEZ CABELLO
ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ
RUTH SOTO MADRID
MARIA ISABEL ÁLVAREZ MARTÍNEZ
ALICIA CASTRO JIMÉNEZ
MARIO VAQUERO PÉREZ MEDEL
RICARDO DEL CURA AYUSO

Por la Representación Social:

ALFREDO MESA NAVARRO
FRANCISCO JOSÑE LUCAS GARCÍA
JESUS F. FLORES FERNÁNDEZ
JOSÉ CANDICO VARELA FERRIO
MARIADELCARMEN GONZÁLEZ MINGOT
ELENA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
ALMERITO VILLAJOS TENDERO
RAQUEL DÍAZ SILVA
JAUME ÁLVAREZ ARIAS
CARMEN RIEIRO POSE
GABRIEL MONDÉJAR NAVARRO
ANA RUIZ HERRANZ

Secretaría: INMACULADA MUÑOZ ANDRADE