

PACTO SOCIAL POR EL EMPLEO: ANÁLISIS COMERCIAL

Madrid, 24 de noviembre de 2021

Tras la primera reunión celebrada ayer para constituir un marco estable de futuro, con un Pacto Social por el Empleo (PSE), en la segunda reunión mantenida en el día de hoy **la empresa nos ha trasladado información** de las líneas estratégicas del **Área Comercial, para abordar la transformación digital** y enmarcado dentro del Pacto Social por el Empleo han tratado dos puntos; **Creación de Empleo y Talentum**, poniendo el foco principalmente en el talento joven, y en **Las Nuevas Formas de Trabajo**.

Los responsables de las Áreas Comerciales nos han comunicado detalladamente los planes de futuro en las distintas áreas:

En la dirección de Residencial: nos informan como objetivos de futuro aumentar las propuestas comerciales con valor diferencial, ser más competitivos, crecer en los diferentes segmentos, nuevos servicios, atender todas las necesidades, ofreciendo las mejores experiencias, obtener más ingresos, fidelizando y captando nuevos clientes. Se apuesta por una mayor omnicanalidad y nuevos negocios. El modelo de atención y comercialización apuesta por la excelencia en su relación con el cliente, simplificando la oferta, digitalización en las técnicas de trabajo y fomento de nuevos canales, y una mayor eficiencia de los procesos internos.

En la dirección de Empresas, competitividad, calidad, teniendo en cuenta las diferentes realidades de los segmentos comerciales. Una adaptación continuada en los canales de relación con el cliente, liderando el sector de las telecomunicaciones. El negocio en TI es el referente, mediante un mayor portfolio y mejor propuesta de valor en el ámbito público y privado, integrar la tecnología en las Pymes, soluciones personalizadas en GGCC, consolidando nuestra presencia y ampliando la cuota de mercado.

UGT y CCOO hemos señalado que un plan de empleo y de talento ambicioso y de calidad, especializado en las actividades, los productos y servicios que demandan nuestros clientes, es una materia obligada en la gestión de los recursos humanos de Telefónica. Los planes de negocio necesitan herramientas y recursos eficaces para su puesta en marcha y ejecución. La negociación llevada a cabo este año, para dotar a la empresa, de una nueva Carrera Comercial destinada a una mejor especialización de nuestra red de ventas es una buena muestra de ello.

Los planes estratégicos presentados por el Área Comercial requieren una evolución de los modelos de atención, con una mayor especialización, nuevos diseños y la puesta en marcha de planes formativos con el objetivo de adquirir los conocimientos necesarios sobre nuestro portfolio de servicios y productos digitales. Así pues, disponemos de carrera profesional, los recursos humanos y los programas específicos de reskilling que se vienen impartiendo desde hace varios meses. Dicho esto, no puede faltar

en la ecuación, unos planes de incentivos bien dimensionados y que sean realistas en el contexto del mercado actual y las oportunidades de negocio para que, de esta forma, la red de ventas pueda alcanzar los objetivos y siga avanzando en su desarrollo profesional, aumentando la satisfacción y motivación. Todo ello, como siempre hemos defendido **CCOO y UGT** en un entorno laboral saludable.

La Comisión Interempresas de Áreas Comerciales es el mejor foro para consensuar y poner en marcha las diferentes actuaciones que se vayan a llevar a cabo en el proceso de transformación de Grandes Cuentas, de la Dirección de Empresas, así como de la Dirección de Gran Público o la Dirección de Canal Indirecto que pivota entre ambas.

Para **UGT y CCOO** es imprescindible acudir, de forma prioritaria, a la voluntariedad en los cambios, diversificando las posibles opciones y posibilidades, todo ello acompañado de un programa formativo que dote a las personas de seguridad, conocimientos y confianza en su nueva unidad de destino. Reiteramos nuestro rechazo a las reestructuraciones forzosas, que no contribuyen ni al crecimiento del negocio ni al de las personas.

En el apartado de **creación de empleo en Comercial** la incorporación de nuevos y diversos perfiles profesionales supone múltiples ventajas en tanto que aportan talento, nuevas ideas, generan motivación, una redistribución de las excesivas cargas de trabajo, y nos abre la oportunidad de alcanzar nuestros objetivos estratégicos, en un entorno empresarial cada vez más competitivo en el que debemos diferenciarnos respecto el resto de las empresas del sector.

CCOO y UGT defienden de forma clara y sin ambigüedad la creación de nuevo empleo de calidad y un aumento de la contratación, así como el desarrollo y avance en la implantación de las nuevas formas de trabajo (Teletrabajo y Smart Work) que fomente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que, a su vez, genere una mayor capilaridad comercial en todas las provincias del territorio.

El plan estratégico en Creación de Empleo exige contar con profesionales con los mejores niveles de formación y preparación que participen en el desarrollo del proyecto de transformación y crecimiento de la compañía. El análisis de la información atendiendo a los perfiles y habilidades es la base para determinar la demanda futura de nuevo empleo. Aunque la empresa cuenta con palancas estratégicas como el Reskilling y la Movilidad funcional, como elementos críticos para atender la creciente demanda de nuevos perfiles, apostando por la incorporación de talento que ayude a ser más competitivos, que sea motor de cambio y que se sume a las capacidades de nuestros equipos.

La dirección ha hecho una valoración positiva de los programas Talentum de Becas y de la contratación directa de perfiles estratégicos, impulsando una mayor contratación de mujeres. Se señala en la exposición las dificultades para la selección de perfiles STEM, que requerirá un análisis del mercado de trabajo y una evolución en el modelo de incorporación del talento joven. En ese contexto la empresa propone transformar también el modelo de incorporación de Talento, para garantizar los mejores perfiles y talento para la compañía, mediante **un compromiso con la Creación de Empleo, poniendo el foco en el talento joven, nuevos perfiles y nuevos modelos de incorporación**, así como un compromiso con la Diversidad.

Los retos de 2022/2023 en cuanto al desarrollo del talento interno y su empleabilidad, cuentan con dos palancas: **Reskilling y Movilidad**.

UGT y CCOO estamos de acuerdo que el nuevo empleo aporta múltiples ventajas, nuevas ideas generan motivación y se redistribuye la excesiva carga de trabajo se genera una mayor capilaridad comercial en todas las provincias del territorio.

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

En cuanto a las **Nuevas Formas de Trabajo** la empresa **trabajar  para implantar de manera definitiva el modelo de flexibilidad acordado**, garantizando el adecuado ajuste del modelo, tanto de TT como de Smartwork, en todas las áreas de la compa a, analizar a finales de año los resultados del piloto de Jornada Semanal Flexible Bonificada como medida de conciliación e innovación, y seguir explorando nuevas formas de flexibilidad en el marco del diálogo y consenso social.

CCOO y UGT instamos a seguir desarrollando las nuevas formas de trabajo, aumentando la flexibilidad que permite el acuerdo, y una aplicación correcta, acorde a lo firmado en la Prórroga del II CEV el pasado mes de junio. Solicitamos la puesta en marcha del Teletrabajo en aquellas unidades cuya actividad sea principalmente presencial, pero conlleve la realización de gestiones administrativas, o se implante un Smart Work adaptado.

Los avances tecnológicos deben servirnos de palanca para aportar ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, a la vez que favorecen un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras hacia la excelencia. La empresa puede resolver con mayor facilidad y rapidez, apoyándose en las nuevas formas de trabajo, con mayor facilidad y rapidez la concesión de todos los traslados, fomentando la deslocalización y/o descentralización de la actividad. Durante la pandemia, las personas trabajadoras han desempeñado su actividad desde su localidad de origen demostrando la eficiencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Entendemos que debería seguir desarrollándose de esa misma manera.

CREACIÓN DE EMPLEO Y TALENTO

Dentro del compromiso social adquirido en las negociaciones entre la empresa y la representación social, es una constante y así debe seguir siéndolo, la creación de nuevas políticas que impulsen el empleo y la contratación, tanto de personas con formación universitaria como en el ámbito de la Formación Profesional y a su vez, la integración de personas con capacidades distintas.

En la apuesta de incorporación de talento, **UGT y CCOO** valoramos positivamente el programa Talentum que pone foco en la contratación de jóvenes, en el marco en el que nos encontramos es vital la creación de nuevo empleo, orientada a generar más valor añadido, cubrir perfiles críticos y a favorecer la necesaria transformación de nuestra empresa.

Sobre el impulso del talento interno, compartimos la visión general, y cualquier iniciativa en este sentido es bien recibida. Pero debe ir más allá, debe buscarse la regeneración y la retención del talento interno. El crecimiento profesional es una de las claves. Tiene que haber una mayor flexibilidad interna que facilite la movilidad de unas áreas a otras.

Los procesos de reskilling orientados a las tres plantillas que formamos parte del CEV deben ir acompañados de un mayor número de procesos de selección y promoción hacia puestos profesionales superiores, que reconozcan las funciones y tareas de mayor complejidad que se realizan.

Por último, ante la exigencia, formulada ayer por **CCOO y UGT**, de abordar la adaptación de nuestro Plan de Igualdad, hemos recibido la convocatoria para celebrar la III Comisión Interempresas de Igualdad donde estudiaremos la adecuación de los RD 901/2020 y RD 902/2020 de 13 de octubre, cuya fecha límite es el 14 de enero. Dicha comisión se reunirá mañana día 25, después de la celebración de la mesa de negociación del PSE.