

TELEFÓNICA, S.A. ("Telefónica") de conformidad con lo establecido en la legislación del mercado de valores, comunica la siguiente

### **INFORMACIÓN RELEVANTE**

El Consejo de Administración de la Compañía, en su sesión celebrada hoy, ha sido informado de la propuesta que Telefónica España va a trasladar a los sindicatos mayoritarios en relación a la negociación del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (CEV), desde la óptica de la adaptación de la plantilla hacia una compañía más digital y preparada para desafíos futuros.

Así, la propuesta contiene un plan global de recursos basado en:

- Evolución del Convenio de Empresas Vinculadas, para tener un marco de estabilidad laboral con mayor flexibilidad y seguir avanzando en la conciliación, y la diversidad contemplándose, entre otras propuestas, un "Plan de Suspensión Individual" totalmente voluntario para el año 2019 (con las mismas condiciones que el anterior).

El valor actual del gasto del Plan se estima en el entorno de 1.600 millones de euros antes de impuestos, y los ahorros anuales promedio de gastos directos en el entorno de 220 millones de euros a partir de 2021. En cualquier caso, el impacto en generación de caja sería positivo desde el primer año si bien dependerá de las condiciones finales negociadas y el grado de adhesión al Plan.

- Plan de formación, *reskilling* y *upskilling* que permita mejorar las capacidades y aprovechar todas las oportunidades de la plantilla actual, con foco en las nuevas necesidades del negocio (digitalización, robotización y automatización de procesos), que permitirá la generación de eficiencias adicionales.

A fecha de hoy, dicha propuesta de Convenio está pendiente de negociación con los correspondientes órganos de decisión de los mencionados sindicatos, y tras ella se procedería, en su caso, a su aprobación final.

Se acompaña nota de prensa.

En Madrid, a 10 de septiembre de 2019

**COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES**  
**- MADRID -**

## NOTA DE PRENSA

### TELEFÓNICA PROPONE A LOS SINDICATOS UNA NEGOCIACIÓN PARA EVOLUCIONAR SU PLANTILLA Y ADAPTARLA A LOS DESAFÍOS DE LOS PRÓXIMOS AÑOS

- **Se quiere simplificar el marco laboral, un amplio programa para dotar de nuevas habilidades a los trabajadores y avances en la digitalización de procesos**
- **Los avances en temas de igualdad, diversidad y desconexión digital serán una prioridad para los próximos años**
- **Se negociará un plan de suspensión individual de empleo voluntario para mayores de 53 años al tiempo que se incorporarán nuevos perfiles acordes a las actuales necesidades**
- **Todos estos asuntos se pondrán sobre la mesa en una reunión de la Mesa del Convenio que se celebrará mañana**

**Madrid, 10 de septiembre de 2019.-** Telefónica España va a proponer a los representantes de los trabajadores, en el marco de la negociación del nuevo convenio colectivo de la compañía, negociar un ambicioso plan para evolucionar la plantilla y adaptarla a los desafíos de los próximos años. Este plan ha sido analizado en la reunión del Consejo de Administración de Telefónica que se ha celebrado hoy.

El presidente de Telefónica España, Emilio Gayo, explicó: "El convenio colectivo firmado hace cuatro años nos ha permitido grandes avances y nos ha dotado de estabilidad sociolaboral en este periodo. Pero ahora tenemos que ser más ambiciosos y evolucionar hacia una compañía más digital y preparada para los desafíos futuros".

Telefónica desea simplificar el actual marco laboral, un amplio programa de *reskilling* y *upskilling* para dotar de nuevas habilidades a los trabajadores y continuar en los avances para la digitalización y robotización de procesos.

La compañía prevé que en los próximos años más de la mitad de sus ventas se produzcan a través de canales digitales y que cada vez más usuarios se relacionen con Telefónica a través de la aplicación digital MiMovistar. En paralelo, continuará la modernización de la compañía con nuevos despliegues de fibra y el apagado progresivo de la red de cobre y de las primitivas redes de telefonía móvil.

Ante ese entorno, el objetivo es adaptar a la plantilla a las necesidades de los desafíos futuros. Por ello, se quiere proponer un programa para mejorar las capacidades de los trabajadores y aprovechar así las oportunidades que brinda la plantilla actual. Se ofrecerá a los sindicatos acometer el mayor programa de formación desarrollado en España, cuyo contenido se decidirá de forma conjunta.

Las líneas generales del plan apuntan a que más de 6.000 empleados participen en programas de *reskilling*, con un foco prioritario en el desarrollo de perfiles críticos en áreas como seguridad, robotización, analytics, desarrollo web, consultoría de negocio, capacidades en TI o metodología Agile. Y habrá programas abiertos para la mejora de sus habilidades dirigidos a todos los empleados de la compañía. Para ello, el presupuesto dirigido a formación se multiplicará por más de dos y las horas de formación por empleado se incrementarán hasta un 40%.

El objetivo es cualificar en conocimientos críticos a perfiles especializados con el fin de contar con talento interno diferencial; preparar a todos los profesionales en movimientos organizativos y cambios funcionales hacia actividades de mayor valor; desarrollar a los perfiles comerciales y tecnológicos en las capacidades, conocimientos y habilidades clave para el futuro de su actividad; e impulsar los conocimientos clave de futuro para toda la compañía alineados con las necesidades de negocio actuales y futuras.

Asimismo, se persigue que el nuevo convenio dote de un marco de estabilidad laboral para los próximos años, siguiendo lo conseguido con el anterior, y permita una gestión más flexible, con iniciativas como la simplificación del esquema de categorías profesionales, y avance de manera decidida en la diversidad.

En este sentido, la compañía, pionera en la implementación de planes de igualdad, diversidad y desconexión digital, quiere aprovechar la vigencia del nuevo convenio para seguir dando pasos decididos de la mano de los representantes de los trabajadores en esa dirección.

En cuanto a la evolución de la plantilla, se va a proponer a los sindicatos, por un lado, implementar un plan de suspensión individual (PSI) del empleo para un periodo de un año. Este plan, ideado para mayores de 53 años, tendrá carácter voluntario y sus condiciones concretas se supeditan al desarrollo de la negociación. Por otro lado, se quiere continuar atrayendo empleo joven mediante el programa Talentum.

El valor actual del gasto del Plan se estima en el entorno de los 1.600 millones de euros, y los ahorros anuales promedio de gastos directos, en el entorno de 220 millones de euros a partir de 2021.

Finalmente, se quiere desarrollar un programa para que determinados servicios puedan ser ofrecidos directamente por personal de la compañía, con el fin de asegurar la calidad del servicio que se presta al cliente. Este programa permitirá la generación de eficiencias adicionales.

Todos estos temas se quieren incorporar a una reunión de la Mesa del Convenio Colectivo que se celebrará mañana.

Este anuncio, junto con el de monetización de emplazamiento móviles, se enmarca dentro de la estrategia definida por la Compañía como una de las diferentes iniciativas que se están poniendo en marcha y sobre las que se seguirá trabajando en los próximos meses con determinación para lograr los mejores resultados.