

CONVENIO Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de los puestos de trabajo es un pilar clave en la negociación de un convenio, ya que estos puestos, que serán clasificados en grupos profesionales, estarán asociados a los distintos rangos salariales de la plantilla.

En **CCOO** queremos remarcar la importancia de este punto y, de paso, resolver algunas dudas que las personas trabajadoras podemos plantearnos al respecto.



- **¿Por qué le debo dar importancia a que mi empresa realice una buena valoración de los puestos de trabajo?.**

Seas hombre o mujer, una valoración de puestos de trabajo correcta garantiza una mayor igualdad retributiva. Esto significa que: a trabajos iguales o de igual valor, igual salario.

- **¿Qué ocurre si la valoración no se hace correctamente?.**

Es muy común que las empresas que no implementan un adecuado sistema de clasificación profesional tengan personas realizando trabajos de igual valor pero con sueldos muy diferentes (si hablamos de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres, nos referimos específicamente a la 'brecha salarial de género').

- **¿Quién tiene que asegurar que se cumple con la igualdad salarial?**

La responsabilidad de que esto se cumpla recae en la empresa. Existen herramientas diseñadas por el Ministerio, pero también se puede optar por diseñar una herramienta propia. Lo importante es que los criterios o factores de valoración utilizados sean objetivos y medibles.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



La representación sindical, además de participar en la negociación colectiva, también debe velar por su cumplimiento.

- **¿En qué circunstancias y ámbitos aplica?**

Como decíamos, este es un punto clave en la negociación de un Convenio Colectivo. Los puestos de trabajo deben definirse, valorarse y aparecer reflejados en el convenio, clasificados en niveles profesionales que agrupan distintos trabajos con un valor similar o cercano.

Además, en el marco del Plan de Igualdad, todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras tienen obligación de realizar una auditoría retributiva que también incluye la valoración de puestos de trabajo. Asimismo, en poco menos de un año, las empresas también estarán obligadas a cumplir con la nueva Ley de Transparencia salarial, que llega para impulsar y reforzar la Igualdad salarial.

- **¿Cómo puedo saber cuál es mi puesto de trabajo y el grupo profesional al que pertenezco?**

Esta información debe venir especificada en la cabecera de tu nómina. La empresa también te debe informar en el proceso de contratación o en cualquier otro momento. También te aconsejamos revisar la información al respecto recogida en tu convenio.

¡Consulta con **CCOO** ante cualquier duda!

- **Como persona trabajadora, ¿qué opciones tengo para saber cómo estoy posicionada?**

En este momento de la negociación del Convenio, la clasificación profesional está en fase de estudio. Desde **CCOO** te aconsejamos que prestes mucha atención a la evolución del proceso y en cualquier caso, recuerda que contaremos con la opinión de todas las personas para tomar cualquier decisión de este u otros puntos de la negociación.

No obstante, si quieres tener más visión sobre tu posicionamiento te recomendamos que utilices el 'Registro Retributivo'. Se trata de un documento que, respetando la confidencialidad, muestra las medias y medianas del salario base, y del resto de conceptos salariales de la plantilla al completo, clasificada por grupos o niveles profesionales. Todos los trabajadores y trabajadoras de cualquier empresa tienen derecho a conocer esta información.

La legislación vigente recoge que las empresas deben entregar a la comisión del Plan de Igualdad el nuevo registro salarial anualmente.

Mostrar y explicar esta información a cualquier persona de la empresa que lo solicite, es una parte importante del trabajo de los sindicatos. **¡Ven a informarte!**



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

El 14 de Julio, en **CCOO** nos reunimos con la Dirección en el Comité Central de Riesgos Laborales de OSP.

Además del seguimiento habitual de las medidas de seguridad en el trabajo, donde se vigilan indicadores como la siniestralidad, reconocimientos médicos, prevención..., hemos vuelto a insistir en la necesidad imperativa de realizar una 'encuesta de riesgos psicosociales'. La empresa nos emplaza a iniciar el proceso en Septiembre.

Es indudable que el peor ERE de nuestra historia, unido a un clima laboral de terror y a una brutal sobrecarga de trabajo, nos ha afectado a la salud física y mental de todas y todos. Cuenta con **nosotros** para ayudarte ante cualquier problema.

También te recordamos que la campaña de vacunación contra la gripe en la empresa ya está en marcha. Si tienes pensado vacunarte, puedes apuntarte en [este formulario](#).

COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL

Nos reunimos con la empresa el 17 de julio para revisar las ayudas de bachillerato y ciclos formativos.

Gracias al impulso de **CCOO** se acordó que el importe a abonar fuera de **475€** por hijo o hija para los que se solicitó la ayuda. El pago se hará efectivo en la **nómina de agosto**.

Este año han habido un total de 418 peticiones, de las cuales 13 han sido rechazadas por diferentes motivos por los que no se cumplía con los requisitos, y aún queda pendiente de subsanar 1 petición.

La próxima reunión de la comisión está prevista para mediados de noviembre.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange



✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757

