

DECLARACIÓN DE CCOO RESPECTO A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A 2 de julio de 2024

CCOO realiza las siguientes manifestaciones respecto al sistema de clasificación profesional para el supuesto Grupo Laboral MasOrange, solicitando la incorporación del presente escrito al acta de la reunión de hoy.

Los convenios históricos aplicables en MasOrange no tienen un gran desarrollo en materia de clasificación profesional, aunque el de Orange ofrece una regulación algo más amplia. Las propuestas de nuestra organización se basan en dicho convenio, con respeto pleno a:

- El Estatuto de los Trabajadores y las diferentes leyes de igualdad. Mencionamos de manera especial la Ley de Transparencia Retributiva (Directiva UE 2023/970). Su implementación para empresas de más de 250 trabajadoras/es será de obligado cumplimiento a partir del 7 de junio de 2026. Las compañías deberán informar sobre la brecha salarial de género y realizar evaluaciones retributivas conjuntas con la representación social si la brecha supera el 5%, exigiendo información salarial desglosada por categorías profesionales para permitir comparaciones entre puestos de igual valor. En consecuencia, esta ley impactará directamente sobre el sistema de clasificación profesional.
- La categoría profesional actual de las personas trabajadoras de MasOrange, para que cualquier cambio no implique una bajada de categoría, ni menoscabos o retrocesos en la carrera profesional de nadie. Para **CCOO** es fundamental que se mantengan los derechos adquiridos y las condiciones más favorables.

Los objetivos principales para **CCOO** en materia de clasificación profesional son:

- Homogeneización entre las plantillas procedentes de los Grupos de Orange y MásMóvil, para unificar los diferentes sistemas de clasificación profesional que hoy coexisten en MasOrange.
- Correlación de las bandas salariales con el sistema de clasificación profesional, evitando las diferencias salariales entre personas que desarrollan las mismas funciones. Dichas bandas han de reflejar la realidad actual de la empresa y establecer unos sueldos de entrada adecuados y suficientes para captar el mejor talento.
- Equilibrio en el porcentaje de retribución variable según responsabilidades y teniendo en cuenta los grupos profesionales.

- Aprovechamiento del talento interno, mediante la publicación de todas las vacantes que surjan en la empresa, y prioridad a la promoción interna. Siempre que sea posible y dado que en MasOrange trabajan miles de personas, hay que priorizar el talento dentro de la empresa, dando oportunidades de desarrollo profesional a las personas que ya prestan sus servicios en la compañía, con la debida publicidad y transparencia en las vacantes.
- Promociones basadas en criterios objetivos y medibles. Aunque la opinión de los responsables pueda tenerse en cuenta, no debe ser como hasta ahora casi el único factor para el ascenso profesional.

GRUPOS PROFESIONALES

En **CCOO** proponemos conservar el sistema de grupos profesionales del convenio de Orange con algunos matices:

- Cualquier proceso de reclasificación profesional que pueda derivarse de esta negociación no debe implicar retrocesos en la carrera profesional, de tal forma que, por ejemplo, una trabajadora del Grupo 0 no puede ser asignada al Grupo 1, o al 2...
- Creación de un grupo profesional específico en el que encuadrar al personal de gerencia y dirección, actualmente fuera del ámbito de aplicación personal de los convenios.
- Integración en el convenio del personal que desarrolla las actividades de secretaria/o de dirección y/o de conductor/a de dirección. Estas categorías profesionales están actualmente excluidas del convenio de Orange y proponemos su inclusión.
- División dentro del Grupo CERO, el más numeroso del convenio de Orange, en dos subgrupos distintos.

| Grupo | Función principal | Responsabilidades clave |
|-----------|--|--|
| Dirección | Directoras/es, managers, gerentes | Máxima responsabilidad y liderazgo |
| GRUPO 0 | Técnicos/as especialistas, comerciales senior, jefes/as de proyecto (Subgrupo A) | Gestión de proyectos avanzados, grandes ventas, tareas de alta complejidad, con mucha autonomía y sin apenas supervisión |
| | Coordinadores/as y jefes/as de equipos (Subgrupo B) | Gestión de equipos de personas |

| Grupo | Función principal | Responsabilidades clave |
|---------|------------------------|---|
| GRUPO 1 | Especialistas | Tareas comerciales o técnicas de alta complejidad, bajo supervisión |
| GRUPO 2 | Técnicas/os | Tareas comerciales o técnicas, bajo supervisión |
| GRUPO 3 | Gestoras/es | Ejecución procedimentada de tareas bajo supervisión |
| GRUPO 4 | Soporte administrativo | Soporte administrativo y documental |

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Grupo dirección

Este grupo representa el nivel más alto de responsabilidad y liderazgo dentro de la organización. Sus funciones principales incluyen la planificación, dirección y toma de decisiones estratégicas, así como la gestión de todos los recursos de la empresa. De manera orientativa se demanda titulación superior y/o experiencia relevante en el sector.

Grupo 0.A

Son profesionales que gestionan proyectos avanzados y estratégicos para la compañía, se encargan de las ventas más importantes o bien de tareas de alta complejidad técnica en muy diversos campos: abogacía, marketing, RRHH, ingeniería, redes, sistemas, compras, etc. Estas tareas son ejecutadas con gran autonomía y sin apenas supervisión. De manera orientativa se demanda titulación superior y/o experiencia en el sector.

Grupo 0.B

Este grupo está orientado a la gestión de equipos, generalmente de personal interno, y abarca la coordinación y liderazgo de personas y proyectos, con gran capacidad de actuación y con poca supervisión directa. De manera orientativa se demanda titulación superior y/o experiencia en el sector.

Grupo 1

Este grupo se encarga de la ejecución de tareas técnicas complejas, labores de venta o gestiones especializadas en las distintas áreas de la empresa, normalmente bajo supervisión. Las funciones incluyen tareas especializadas en las distintas áreas con un cierto grado de autonomía. De manera orientativa, se demanda titulación universitaria o media y/o experiencia en el sector.

Grupo 2

En este grupo se encuentran quienes ejecutan tareas especializadas, técnicas o comerciales bajo supervisión directa. Sus funciones abarcan el soporte técnico o comercial, el mantenimiento de instalaciones y tareas de apoyo al cliente. De manera orientativa, se demanda titulación media y/o alguna experiencia en el sector.

Grupos 3 y 4

Actualmente no hay personal en estos grupos (salvo algunos casos muy concretos relacionados con unas licitaciones en ADIF) y proponemos dejarlos como están, por si fueran necesarios en el futuro.

FACTORES DE VALORACIÓN DE PUESTOS

La adscripción a cada grupo profesional debe seguir la lista de factores y subfactores, que han de ser valorados en cada uno de los puestos de trabajo que conformen la plantilla de la empresa, agrupados en las categorías que establecen el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

A. Naturaleza de las funciones o tareas:

- Polivalencia o definición extensa de obligaciones.
- Esfuerzo físico.
- Esfuerzo mental.
- Esfuerzo emocional.
- Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión.
- Responsabilidades funcionales.
- Autonomía.

B. Condiciones educativas:

- Enseñanza reglada.

C. Condiciones profesionales y de formación:

- Conocimientos y comprensión.
- Aptitudes.
- Habilidades sociales.
- Otros factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación.

D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:

- Entorno.
- Condiciones organizativas.
- Otros factores relacionados con las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional debe basarse en criterios objetivos, con medidas que garanticen la igualdad real alejada de opiniones "personales" y con información y participación de la representación social. Para **CCOO** es muy importante priorizar la promoción interna, estableciendo plazos concretos y procedimientos claros para la publicación y cobertura de vacantes, facilitando así la movilidad y el desarrollo profesional dentro de la organización.

- En las promociones debe existir un componente temporal, plazos concretos que faciliten la evolución de la carrera profesional dentro de la empresa.
- Proponemos el fomento de las promociones de las mujeres trabajadoras a puestos de liderazgo y responsabilidad, así como a puestos técnicos.

Entre los principios a destacar en la promoción profesional detallamos los siguientes:

- **Criterios objetivos y medibles.**
- **Criterio temporal.** Proponemos que la experiencia acumulada dentro de la empresa sea un factor relevante a la hora de promocionar, para evitar encasillamientos y favorecer la movilidad funcional y la versatilidad.
- **Transparencia.** Acceso a toda la información del proceso.

- **Sin bloqueos.** Fijar los mecanismos necesarios en el proceso de promoción interna para que los responsables actuales de la persona trabajadora no puedan bloquear su salida a otro departamento o área.
- **Medidas de acción positiva**, que fomenten la presencia del sexo menos representado en el departamento o área de destino.
- **Desarrollo profesional** a través de la formación (punto que ampliaremos cuando se aborde esta materia).

GESTIÓN DE VACANTES INTERNAS

La gestión y la publicación de las vacantes y nuevas posiciones dentro de la compañía son fundamentales para el desarrollo y la carrera profesional. Por eso, en **CCOO** proponemos:

Publicación de todas las vacantes

- Portal centralizado para toda la plantilla.
- Información completa sobre cada vacante.
- Prioridad interna. Todas las vacantes deben haberse publicitado de manera interna antes de su búsqueda en el exterior.
- Comunicación de resultados y *feedback* constante durante la totalidad del proceso para todos los candidatos/as.

Procesos de selección

- Baremos públicos y objetivos.
- Evaluación por competencias.
- Garantía de igualdad de oportunidades.
- Elegir para la vacante al sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de destino.
- Información a la parte social.

Sin otro particular, reciban un saludo.

CCOO

Recibí de RRHH