

CONVENIO COLECTIVO

Ayer en ccoo volvimos a reunirnos con la Dirección para continuar con la negociación colectiva en MasOrange. El orden del día incluía dos puntos clave: ámbito de aplicación y clasificación profesional.

Esta reunión había sido aplazada tras comunicar la empresa su decisión de retrasarla debido "*a la complejidad de las materias que teníamos que tratar, con especial relevancia a la clasificación profesional la cual requiere de un estudio y análisis más profundo por nuestra parte y que os presentaremos el 2 de julio*".

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Dirección propuso que el posible convenio abarque a las 13 empresas del supuesto "Grupo Laboral MasOrange", con alcance territorial a todos los centros de trabajo en España, pero excluyendo expresamente a los puestos de alta dirección, comité ejecutivo, directores/as, managers y/o gerentes. Además, plantearon una vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2028 (cuatro años), argumentando que, al ser el primer convenio de MasOrange, sería conveniente dotarlo de estabilidad y dar tiempo para su desarrollo.

Desde **ccoo** cuestionamos la existencia jurídica de ese supuesto "Grupo Laboral MasOrange" tal y como lo define la empresa. Nuestra propuesta es clara: un marco común para las 13 empresas decretadas por la Dirección, pero también para cualquier otra que, bajo el control de MasOrange, desarrolle una actividad dentro del sector de las telecomunicaciones (incluyendo aquellas sociedades de MasOrange que comercializan servicios añadidos, como seguros, energía, etc.). Por su amplio volumen de plantilla –más de 2.000 personas trabajadoras– hemos puesto como ejemplos a Jazzplat, OEST y Tiendas Propias de Orange... Pero la Dirección se ha negado en redondo, lo mismo que a mantener vivos los convenios históricos de MasOrange o que el futurable marco laboral común sea subsidiario y complementario a los anteriores y no los reemplace, asegurando así que en ningún caso se pierdan derechos y condiciones.

Por señalar algo favorable en este apartado, la iniciativa de **ccoo** para extender condiciones a las nuevas sociedades jurídicas futuras que sean fruto de escisiones, fusiones, uniones, etc. de las actuales (por ejemplo, MasBusiness y Netco) ha tenido mejor acogida.

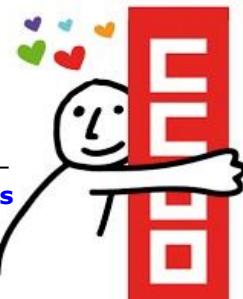
También hemos propuesto incluir en el ámbito personal del convenio a los directores/as y *managers* y, por supuesto, a las secretarias/os de dirección y al conductor/a de dirección (incomprensiblemente excluidos en la actualidad). Solo en estos últimos casos podría haber algún acercamiento.

En cuanto a la vigencia temporal, no hemos presentado una propuesta cerrada, defendiendo que la duración debe depender de la calidad del convenio: "Si es bueno, que dure; si no, lo más breve posible". Incluso



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

✉️ comitempresa.es@masorange.es
ccoo@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



sería preferible la ausencia de un marco laboral común a que buena parte de la plantilla de MasOrange pierda en el camino beneficios o ventajas.

Para nuestra organización, **la homogeneización de condiciones laborales, sociales y económicas entre el personal procedente de Orange y el de MásMóvil no debe hacerse a la baja en ninguna circunstancia.**

En cualquier caso, nos parece contradictorio que se negocie un convenio con una Dirección que podría ser relevada en breve si se confirma el control francés de MasOrange, mientras la ejecución del acuerdo recaería sobre otro equipo directivo. La vigencia de hasta cuatro años que ha planteado la empresa nos parece excesiva y no estamos de acuerdo.

Consulta el escrito que en **CCOO** hemos presentado a la Dirección en:

https://www.ccoo-orange.es/wp-content/uploads/2025/07/CCOO_ambito_aplicacion.pdf

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Dirección ha presentado un modelo de clasificación laboral con tres grandes grupos profesionales en los que serían reclasificados varios miles de personas trabajadoras. Según la opinión de la empresa, su propuesta supuestamente está alineada con las tendencias más actuales del mercado:

- Grupo 1, el más *bajo* del convenio, con funciones estandarizadas y autonomía limitada. A modo de ejemplo, señalan como puestos a incluir en este grupo a los especialistas de ventas, montadores operarios (?), especialistas de *front office* o personal de atención al cliente.
- Grupo 2, el grupo *medio* del convenio, que desarrolla funciones más complejas y con más carga técnica, y que puede incluso coordinar proyectos o equipos de trabajo. Como ejemplos exponen a los técnicos de proyecto, ingenieros de red, técnicos comerciales de pymes o especialistas en ventas minoristas.
- Grupo 3, el más *alto* y cualificado, que lidera, toma decisiones complejas y tiene responsabilidades estratégicas en la compañía. Incluyen a los jefes de proyecto, a los comerciales senior de gran cuenta, a los *senior backend developer* o a los *BPO senior specialist*.

En **CCOO** hemos ofrecido una alternativa basada en el convenio de Orange, que ya clasifica casi al 65% de la plantilla de MasOrange y es el que más desarrolla esta materia, pero con algunos cambios y mejoras:

- **La principal línea roja es que ningún trabajador/a pueda ser degradado profesionalmente, o lo que es lo mismo, que nadie sea rebajado o democionado a un grupo o categoría laboral inferior.** Con el sistema que ha propuesto la Dirección, este riesgo es muy real y personas que en la actualidad están en lo más alto de su convenio (por ejemplo, dentro del Grupo 0 en Orange), pueden ser



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
ccoo@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



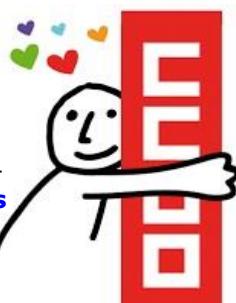
reasignadas a un grupo inferior, con todo el perjuicio que eso supone para su carrera profesional.

- Apostamos por **extender el modelo de grupos profesionales de Orange** (Grupo 0, Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3 y Grupo 4), añadiendo uno adicional donde incluir al personal de dirección y *managers*, y haciendo una subdivisión no jerárquica dentro del Grupo 0 para distinguir las funciones técnicas de la gestión de equipos.
- Adelantarnos a la implantación de la **Ley de Transparencia Retributiva (Directiva UE 2023/970)** prevista para junio de 2026, cuando las compañías de más de 250 empleados/as 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 que permitan comparaciones entre puestos de igual valor.
- **Necesaria correlación entre clasificación y bandas salariales, para evitar desigualdades** entre personas con funciones similares, a veces idénticas, pero con un sueldo muy diferente. Y el mismo equilibrio en el porcentaje de retribución variable según responsabilidades y teniendo en cuenta los grupos profesionales.
- **Objetividad absoluta** en los criterios de clasificación profesional, añadiendo también un **criterio temporal que valore la antigüedad** y la experiencia acumulada dentro de la empresa.
- Para **CCOO** es muy importante **priorizar la promoción interna**, estableciendo plazos concretos y procedimientos claros para la cobertura de vacantes, que faciliten la movilidad voluntaria y el desarrollo profesional dentro de la compañía. Y todo con la **máxima transparencia y publicidad**, sin que los responsables actuales de la persona trabajadora puedan bloquear su salida a otro departamento o área de destino.
- *Feedback* constante durante los procesos de selección y participación e información a la representación social, para ofrecer todas las garantías de objetividad y transparencia.
- Hemos pedido más información a la empresa sobre el sistema de valoración de puestos para ver el impacto de sus ideas de clasificación profesional, a fin de analizar de manera detallada cómo quedarían las posiciones y categorías actuales en los nuevos grupos con el sistema propuesto.
- Por último, pero no menos importante, **proponemos el fomento de las promociones de las mujeres trabajadoras a puestos de liderazgo y responsabilidad, así como a puestos técnicos, en los que ahora existe infrarrepresentación.**



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
ccoo@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



3 de julio 2025



Consulta el escrito que en **CCOO** hemos presentado a la Dirección en:

https://www.ccoo-orange.es/wp-content/uploads/2025/07/CCOO_clasificacion_profesional.pdf

La próxima reunión está prevista para el 16 de julio. Hasta entonces en **CCOO** seguiremos trabajando, ayudándote y defendiendo los derechos de todas y todos en MasOrange. Puedes escribirnos a:

comitempresa.es@masorange.es

ccoo@corporativo.euskaltel.es

telecable@fsc.ccoo.es

También puedes hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Euskadi, Asturias, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Zaragoza, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...



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

comitempresa.es@masorange.es
ccoo@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es

