

Madrid, 21 de abril de 2026

## CCOO CONSIGUE UNIVERSALIZAR LA PROMOCIÓN INTERNA CON CRITERIOS OBJETIVOS

Hoy se ha celebrado la 6ª Reunión de la Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos a iniciativa de **CCOO** y gracias al acuerdo alcanzado con la empresa para la publicación en este año de **100 Concursos de Méritos**. En la comisión se han tratado los siguientes asuntos:

- Cierre de datos movilidad, oportunidades internas y creación de empleo año 2025
- Iniciativas de impulso de la promoción interna
- Actualización Plan Eficiencias 2025

### Datos movilidad, oportunidades internas y creación de empleo en 2025

La empresa nos ha trasladado los datos del año 2025:

- Se han realizado 44 procesos de selección interna y 18 Concursos de Méritos.
- Se realizaron 101 incorporaciones de las que 85 provenían de la convocatoria de Becas del año 2024.
- Se concedieron 69 traslados voluntarios y 86 traslados por proceso de selección.

**CCOO** valora positivamente todas las posibilidades de movilidad y promoción interna, pero las cifras de 2025 son menores que las de 2024 y resalta que no se realizó ninguna convocatoria de becas durante el año pasado.

### Iniciativas de impulso de la promoción interna

La empresa indica que quiere impulsar un cambio cultural en la promoción interna para que la plantilla realice tareas de mayor valor y tenga oportunidades reales de crecimiento profesional. Para ello, se aplicarán medidas progresivas que permitan que cualquier persona trabajadora pueda presentarse a las plazas que se publiquen, siempre que cumpla los requisitos del puesto.

- Si la plaza es del **mismo grupo profesional**, se cubrirá mediante un **proceso de selección interna con prueba de conocimientos específicos** (art. 28 del III CEV).
- Si la plaza implica **promoción profesional**, se realizará mediante **Concurso de Méritos** (art. 30 del III CEV).
- Las plazas podrán publicarse **simultáneamente de forma interna y externa**.
- Todos los procesos se desarrollarán **en paralelo** y se adjudicarán a la persona con el **perfil más adecuado** al puesto.

La empresa nos indica que se van a plantear procesos universales en colectivos específicos donde se quiere realizar una actividad de mayor valor con la publicación de Concursos de Méritos. El primer proceso de estas características se publicará en el área de Ingeniería Preventa, donde podrá suponer la promoción de 10 personas a Grupo 1 y al que se podrá presentar cualquier persona trabajadora.

Por otro lado, se compromete a resolver concursos de méritos del colectivo que actualmente percibe complemento salarial por Función Superior, de forma que las personas afectadas puedan consolidar el Grupo Profesional del que ya están desempeñando las funciones.

Desde **CCOO** consideramos acertados los avances en el modelo de desarrollo profesional universalizando procesos y posibilitando la convocatoria de Concursos de Méritos con criterios objetivos. Estos avances son consecuencia directa del acuerdo alcanzado en la última negociación y gracias al cual hoy se materializan medidas que, lamentablemente, otras fuerzas sindicales tratan ahora de atribuir a comunicados enviados durante el último mes. **Reclamamos seriedad frente a la plantilla y recordamos que el acuerdo alcanzado incorporaba el compromiso, impulsado por CCOO, de convocar al menos 100 vacantes en concursos de méritos** sin distinción de puestos ni grupos profesionales y que ante la publicación de vacantes de contratación externa pudieran presentarse personas trabajadoras de las empresas del CEV.

**CCOO** ha solicitado a la empresa que ante la cobertura de cualquier vacante se considere como preferente el talento interno frente al externo siendo la empresa receptiva a tal iniciativa.

Respecto a los concursos de méritos que indica la empresa en el área de Ingeniería Preventa valoramos positivamente la publicación de procesos en un área muy tensionada y a la que es necesario otorgarle valor. **Desde CCOO hemos manifestado a la empresa que las necesidades de esta área superan con creces las 10 plazas propuestas, pero vemos acertado este primer paso y lo entendemos como el comienzo del cambio cultural al que se hace referencia.**

En cuanto al colectivo actualmente tiene reconocida una **función superior**, celebramos la decisión de la empresa para que **se regularice una situación que en la mayoría de los casos responde a una necesidad que se acarrea durante años.**

### **Actualización Plan Eficiencias 2025**

Se presenta en la comisión nueva información de plantilla en los distintos edificios con datos actualizado tras la salida de la primera ventana masiva de salidas del ERE. De los 96 edificios identificados inicialmente 28 se han vaciado por el ERE y 48 van a quedarse vacíos durante la vigencia del mismo. De la disminución de la plantilla han aparecido 2 nuevos edificios con los mismos criterios que los anteriores (plantilla inferior a 15 personas trabajadoras en edificios no cabecera de provincia).

Desde **CCOO** solicitamos que cualquier medida que afecte a movimientos de plantilla por parte de la empresa sea demorada hasta que no se completen las salidas del ERE actual y la reorganización de la actividad que va a ser necesaria en muchas áreas.

**Área de Empleo**  
**CCOO Grupo Empresas Telefónica**