

Conveni de Consultoria i Estudis de Mercats

CCOO i UGT proposem un nou sistema de Classificació Professional per al sector, necessari tant per regular la seva realitat com per poder concretar acords en la negociació de Plans d'Igualtat

En la reunió d'avui de la taula de negociació de l'acord de consultoria, CCOO i UGT, conjuntament, hem proposat un nou sistema de classificació professional, com a element que entenem que ha de ser clau en aquesta negociació.

Tant la UGT com CCOO consideren que l'actual Classificació Professional no reflecteix la realitat del Sector.

La nostra proposta inclou **11 àrees diferents, amb 5 grups per àrea i 9 nivells diferents per àrea.**

Les 11 àrees que hem proposat són les següents:

- 1. Àrea Comercial;**
- 2. Àrea de Desenvolupament de Software i Programació**
- 3. Àrea de Ciberseguretat;**
- 4. Àrea de Tractament i Administració de Dades;**
- 5. Àrea d'Enginyeria de Sistemes i Xarxes;**
- 6. Àrea de Consultoria Tecnològica;**
- 7. Àrea de Consultoria de Negoci;**
- 8. Àrea de Suport tècnic de l'Usuari;**
- 9. Àrea d'Administració de Processos de Negoci (BPO);**
- 10. Àrea d'Administració Interna;**
- 11. Àrea d'Estudis de Mercats.**

Aquest **nou sistema** amplia el nombre d'Àrees (de 4 a 11 àrees), adaptant-se als canvis que s'han anat produint en els últims anys en el Sector.

També hem inclòs **5 Grups** (Tècnic/a, Especialista, Expert/a, Cap i Direcció i Gerència) amb funcions pròpies i diferenciades de cada àrea d'activitat, amb l'objectiu de reflectir i poder identificar el lloc de treball i les funcions que realitzem amb claredat.

Dins de cada àrea hem inclòs **9 nivells** diferents amb coneixements, aptituds i experiència.

Necessitem una Classificació Professional que reflecteixi la realitat del Sector, tant a nivell de les definicions que inclou, com dels nivells salarials associats a cada Àrea, Grup i Nivell.

Tenir taules salarials tres o quatre vegades per sota del que realment paguen les empreses només beneficia aquells que volen **empobrir-nos** per a adjudicar-se contractes basats en reduccions econòmiques temeràries.

Important – Negociació dels Plans d'Igualtat:

La classificació de l'actual Conveni, segons el parer dels nostres tècnics, **no ens permet** dur a terme correctament el diagnòstic de la situació, i en particular, el Registre Salarial i l'Auditoria Retributiva obligatòria d'acord amb el Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquesta auditoria retributiva té com a objectiu proporcionar la informació necessària per desenvolupar un pla d'actuació que permeti eliminar les desigualtats en matèria salarial entre dones i homes.

Les empreses, en general, no estan utilitzant la classificació professional del Conveni per dur a terme el Registre i l'Auditoria Retributiva, ja que no reflecteix la realitat del sector. Aquesta tendència ens porta a pensar que aquesta classificació no ens permet **identificar i corregir**, com exigeix la llei, la discriminació salarial per raó de sexe.

Només una classificació clara i exhaustiva del sector com la que proposem podrà treure a la llum i eliminar, sens cap mena de dubte, qualsevol discriminació i, en particular, les diferències reals que existeixen en les polítiques retributives entre homes i dones.

La negociació de la Convenció requereix un impuls decidit:

Des de CCOO i UGT hem transmès clarament la nostra aposta per un Conveni que reguli la realitat del sector i que deixi de servir d'eina per a la precarització. I això implica concretar un salari mínim de conveni per sobre de l'SMI, reduir la jornada anual (1.800 hores, per sobre de la gran majoria d'acords sectorials), abordar la regulació del Teletreball i, com hem centrat en la reunió d'avui, concretar una nova classificació professional. Estem disposats a donar un impuls decidit a la negociació amb aquests objectius.