

Convenio de Consultoría y estudios de Mercado

CCOO y UGT proponemos un nuevo sistema de Clasificación Profesional para el sector, necesario tanto para regular su realidad como para poder concretar acuerdos en la negociación de los Planes de Igualdad

En la reunión de hoy de la mesa de negociación del convenio de consultoría, CCOO y UGT, de forma conjunta, hemos propuesto un nuevo sistema de clasificación profesional, como un elemento que entendemos debe ser clave en esta negociación.

Tanto la UGT como CCOO consideramos que la Clasificación Profesional actual, no refleja la realidad del Sector.

Nuestra propuesta incluye **11 áreas diferentes, con 5 grupos por área y 9 niveles diferentes por área.**

Las 11 áreas que hemos propuesto son las siguientes:

- 1. Área Comercial;**
- 2. Área de Desarrollo de Software y Programación**
- 3. Área de Ciberseguridad;**
- 4. Área de Tratamiento y Administración de datos;**
- 5. Área de Ingeniería de Sistemas y Redes;**
- 6. Área de Consultoría Tecnológica;**
- 7. Área de Consultoría de Negocio;**
- 8. Área de Soporte Técnico al Usuario;**
- 9. Área de Administración de Procesos de Negocio (BPO);**
- 10. Área de Administración Interna;**
- 11. Área de Estudios de Mercado.**

Este **nuevo sistema** amplía el número de Áreas (de 4 a 11 áreas), adaptándose a los cambios que se han ido produciendo a lo largo de los últimos años en el Sector.

Hemos incluido también **5 Grupos** (Técnico/a, Especialista, Experto/a, Jefatura y Dirección y Gerencia) con funciones propias y diferenciadas de cada área de actividad, con el objetivo de reflejar y poder identificar el puesto de trabajo y las funciones que realizamos con claridad.

Dentro de cada área hemos incluido **9 Niveles** diferentes con los conocimientos, aptitudes y experiencia.

Necesitamos una Clasificación Profesional que refleje la realidad del Sector, tanto a nivel de las definiciones que incluye, como de los niveles salariales asociados a cada Área, Grupo y Nivel.

El tener tablas salariales tres o cuatro veces por debajo de lo que realmente pagan las empresas, únicamente beneficia a quienes quieren **empobrecernos** para adjudicarse contratos a base de reducciones económicas temerarias.

Importante – Negociación de los Planes de Igualdad:

La clasificación del Convenio Actual, a juicio de nuestros técnicos, **no permite** realizar correctamente el diagnóstico de situación, y en especial, el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva obligatoria de acuerdo con el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Esta auditoría retributiva tiene el objetivo de proporcionar la información necesaria para elaborar un plan de actuación que permita eliminar las desigualdades en materia salarial entre mujeres y hombres.

Las empresas, por lo general, no están utilizando la clasificación profesional del Convenio para realizar el Registro y la Auditoría Retributiva, puesto que no refleja la realidad del sector. Esta tendencia nos lleva a pensar que realmente esta clasificación no nos permite **identificar y corregir**, como obliga la ley, las discriminaciones salariales por razón de sexo.

Sólo una clasificación del sector, clara y exhaustiva como la que proponemos, podrá sacar a la luz y eliminar, sin ningún tipo de dudas, cualquier discriminación y, en especial, las diferencias reales que existen en las políticas retributivas entre hombres y mujeres.

La negociación del Convenio requiere un impulso decidido:

Desde CCOO y UGT hemos transmitido con claridad nuestra apuesta por un Convenio que regule la realidad del sector y que deje de servir como herramienta de precarización. Y eso implica concretar un salario mínimo de convenio por encima del SMI, reducir la jornada anual (1.800 horas, por encima de la gran mayoría de convenios sectoriales), abordar la regulación del Teletrabajo y, como hemos centrado en la reunión de hoy, concretar una nueva clasificación profesional. Estamos dispuestos a dar un impulso a la negociación con estos objetivos.