

**XVII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE
CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA
OPINIÓN PÚBLICA**

(2-Abril-2014)

ÍNDICE

1. Valoración de la propuesta de Borrador de Convenio entregada el pasado 18 de marzo por las patronales AEC y ANEIMO, y presentación de nuestras propuestas

- a. SIMPLIFICACION DE CONTENIDOS
- b. PROPUESTA DE SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL
- c. PROPUESTA DE SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA LABORAL: Distribución Flexible de la Jornada Ordinaria, Guardias, Distribución Irregular de la Jornada, Desplazamientos y Dietas.
- d. OTRAS OBSERVACIONES
- e. TEMAS PENDIENTES DE PROPUESTA
- f. DENUNCIA Y REVISION
- g. VIGENCIA

2. Conclusiones.

I. Valoración de la propuesta de Borrador de Convenio entregada el pasado 18 de marzo por las patronales AEC y ANEIMO.

En primer lugar, desde CC.OO. queremos expresar nuestro reconocimiento al extenso documento entregado que, aunque incompleto, nos permite conocer con detalle las causas que justifican las propuestas realizadas por la patronal.

SIMPLIFICACION DE CONTENIDOS

Podemos entender la pretensión de eliminar aquello que ya esté recogido en otra norma, aunque desconocemos cual ha sido el criterio aplicado, ya que encontramos en el borrador propuesto, artículos eliminados por este motivo y otros que permanecen, aun cumpliendo con ese requisito.

En todo caso, desde nuestro punto de vista, y teniendo en cuenta el bajo conocimiento de las normas laborales que tienen, en general, nuestros representados, consideramos que han de mantenerse aquellos preceptos que, a nuestro parecer, supongan un valor añadido para el texto del convenio y que estamos dispuestos a discutir con ustedes.

PROPUESTA DE SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL

SISTEMA DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

Discrepamos en las conclusiones que colocan al sistema de clasificación del actual XVI Convenio como el culpable de una supuesta falta de polivalencia en los trabajadores de este sector. Desde nuestro punto de vista es el Modelo de Negocio y no el Sistema de Clasificación, quien condena a muchos trabajadores de este sector a carecer de cualquier posibilidad de desarrollo profesional al impedir su acceso a la formación.

Los trabajadores de este sector siempre han estado dispuestos a realizar tareas y funciones de categorías superiores, incluso sin la formación necesaria. Son contados los casos en los que los trabajadores han solicitado la aplicación del reconocimiento de Categoría Superior recogida en el artículo 18 de nuestro convenio sectorial.

La Formación de CALIDAD es el factor clave que hace a los trabajadores más polivalentes, incrementando su empleabilidad y mejorando el rendimiento que las empresas pueden obtener por ellos.

La polivalencia no puede ser “chico para todo” por un salario mínimo insuficiente, más un plus de puesto de trabajo variable al capricho de las empresas.

Es necesario un mayor grado de concreción funcional que permita, por un lado una mejor identificación del grupo profesional al que se debe estar asignado el trabajador y por otro lado que facilite la transposición del sistema de categorías del actual convenio al que se está proponiendo.

Desde CC.OO. ya hemos propuesto un sistema que contiene **5 grupos profesionales, divididos a su vez en niveles, que suman en total 11 niveles funcionales asociados a 11 niveles de salarios mínimos.**

Además, en nuestra propuesta para ese Sistema de Clasificación Profesional, hemos definido, al objeto de facilitar la trasposición del sistema actual al propuesto y la adecuada asignación de las nuevas contrataciones, la definición de los roles correspondientes al cruce de cada Grupo Profesional en cada Área de Actividad.

ESTRUCTURA SALARIAL

Estamos de acuerdo con la incorporación del Plus Convenio al salario base del nivel profesional.

Para poder entender adecuadamente la estructura salarial planteada, y su impacto sobre el sistema actual, **necesitamos que nos detallen, por ejemplo, en el área de actividad de Consultoría y Desarrollo, ¿donde quedarían encuadradas las personas que actualmente tienen categorías de: Codificador, Programador Junior, Programador Senior, Analista Programador, Analista y Jefe de Proyecto?.**

No entendemos cómo pretenden compensar su propuesta de eliminación del actual concepto de antigüedad por trienios. Desde luego con el sistema de bienios propuesto SOLO para las nuevas contrataciones NO. Además se reconocen solo 3 bienios al 3,33%, es decir, 2 trienios actuales. El convenio actual reconoce a TODOS los trabajadores 9 trienios: los 5 primeros al 5%, los 3 siguientes al 10% y un último al 5%.

Desde CC.OO. ya hemos planteado la imposibilidad de perder poder adquisitivo, y por tanto los conceptos retribuidos no pueden ser eliminados sin sustituirse por otros conceptos de valor similar.

Por otra parte no hemos observado ninguna propuesta de sistemas de actualización de los salarios mínimos recogidos en su propuesta de tablas.

PROPUESTA DE SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA LABORAL

NUEVO REGIMEN DE CUMPLIMIENTO DE JORNADA

Coincidimos con su análisis sobre los constantes cambios en la demanda de nuevos servicios por parte de los clientes, que generan situaciones no reguladas por nuestro convenio, y cuya regulación venimos reclamando desde CCOO desde hace años.

No obstante, no parece el mejor planteamiento para su resolución apelar, exclusivamente, a su abaratamiento para dar una solución a estos nuevos servicios, justificándolo con su incompatibilidad con la realidad económica actual. Ya sabemos que aun cuando la realidad económica fuera otra mejor, estas condiciones permanecerían sine die.

Distribución flexible de la jornada laboral ordinaria

Entendemos su demanda histórica de adaptarse al horario de servicio, mediante un sistema de horarios flexibles, que permita adaptarse a tales circunstancias sin necesidad del consentimiento del trabajador y sin mayores costes.

Compartimos los objetivos de reducción al máximo de las Horas Extraordinarias, respetando la jornada máxima diaria establecida.

Donde debemos discrepar es en el tratamiento “ordinario” de estos horarios, debiendo ser tratados, desde nuestro punto de vista, como una distribución irregular de jornada y por tanto afectando al cupo de horas a distribuir irregularmente a lo largo del año. Es decir, si mi horario general de entrada son las 9:00 de la mañana, y debido al desarrollo temporal de una nueva actividad he de adaptar mi horario de entrada a las 7:00, estaré modificando mi horario en 2 horas diarias. Esas 2 horas restarán de la bolsa de horas máxima anual establecida para la distribución irregular de la jornada de trabajo.

No obstante podríamos considerar la opción de habilitar una banda de flexibilidad horaria ordinaria, tanto por necesidades de la empresa como de los trabajadores, que se situaría entre las 7:30 a las 19:30 horas para la jornada de invierno y de 7:00 a 15:30 horas para la jornada de verano.

Por otra parte este tipo de modificaciones deben venir **previamente justificadas y preavisadas**, tanto al afectado como a la RLT.

Por otra parte el **Horario General en la compañía debería estar establecido** por acuerdo entre las partes: empresa y sindicatos. A falta de estos en la empresa, será la parte social de la paritaria de convenio quien ostente dicha atribución.

Guardias

En general estamos de acuerdo con la regulación expuesta.

No obstante, queremos apuntar las siguientes consideraciones sobre el borrador presentado:

- Los medios, sistemas de control y/o comunicación deberán SIEMPRE ser facilitados por la empresa.
- Las intervenciones que excedan del tiempo establecido en el régimen de franquicia, deberán ser compensadas tanto en tiempo equivalente de descanso (si se produce en horario nocturno), como económicamente.
- Se compensarán los gastos producidos con ocasión del desplazamiento necesario para atender las incidencias.
- Las compensaciones en descanso deberán disfrutarse en los 30 días siguientes a la realización de la intervención.

- Por otra parte, el valor de los distintos tipos de guardias e intervenciones, deberían ser establecidos por acuerdo entre las partes: empresa y sindicatos. A falta de estos en la empresa, será la parte social de la paritaria de convenio quien ostente dicha atribución.

Distribución irregular de la jornada

Estamos de acuerdo en la necesidad de complementar la nueva regulación del Art. 34.2 del ET.

No obstante, queremos apuntar las siguientes consideraciones sobre el borrador presentado:

- Nos parece excesivo el plazo de 12 meses para el disfrute del exceso de jornada realizado. Estas compensaciones podrían producir situaciones anómalas, dado que se podría superar la Jornada Máxima Anual sin que ello suponga la realización de Horas Extraordinarias, complicando la gestión y el control de costes a las empresas. Creemos que el plazo de 4 meses para su disfrute estaría más ajustado al objetivo de esta norma.
- No nos parece necesario la ampliación a 10 horas la jornada máxima diaria para poder aplicar este tipo de distribución. La jornada máxima diaria actual de 9 horas, permite la realización de 45 horas a la semana, y por tanto la distribución irregular de 5 horas a la semana.
- Por otra parte este tipo de modificaciones deben venir previamente justificadas y preavisadas, tanto al afectado como a la RLT.
- En caso de que la distribución irregular comporte “partir” la jornada de verano, o trabajar los viernes tarde (cuando el horario general de la empresa contemple jornada continua), esta situación llevará asociada una compensación económica para sufragar los gastos de comida por valor de 9€.

Jornada Máxima Semanal y Anual

Planteamos que la **Jornada Máxima Semanal**, según jornada, quede establecida en:

- 45 Horas en Jornada de Invierno
- 35 Horas en Jornada de Verano

Tal y como hemos planteado en otras plataformas, desde CC.OO. planteamos una reducción de la **Jornada Máxima Anual**, paulatina, y que fijamos en:

HORAS ANUALES. 2014/2015/2016 -- 1795//1790//1785

Esta reducción debe sustanciarse en días de libre disposición por parte de los trabajadores.

Jornada de Verano

Se establece el mes de Agosto como Jornada de Verano.

OTRAS OBSERVACIONES

Artículo 17.

Se plantea por su parte, una ampliación a 18 meses del periodo máximo de aplicación de los contratos por circunstancias del mercado, recogidos en el artículo 15.1.b de l ET para 4 de los 6 grupos profesionales de su propuesta, lejos de los dos grupos que actualmente están sometidos a dicha aplicación.

Esto supone, de facto, la aplicación de esta ampliación al 95% del sector.

Se plantea por su parte, una ampliación a 4 años de duración a los contratos por obra o servicios determinados, recogidos en el artículo 15.1.a de l ET para 4 de los 6 grupos profesionales de su propuesta, lejos de los dos grupos que actualmente están sometidos a dicha aplicación.

Esto supone, de facto, la aplicación de esta ampliación al 95% del sector.

No obstante, en ambos casos, estaríamos en disposición de aceptar las propuestas planteadas siempre que, anualmente, fueran convertidos a indefinidos un porcentaje de los trabajadores incorporados a la empresa bajo estas modalidades de contratos.

Artículo 39.6

Plantean ustedes una limitación al texto actual de convenio en cuanto a la designación de miembros de los comités de seguridad y salud, circunscribiendo ese derecho exclusivamente a los miembros de comités de empresa.

No entendemos el objeto de dicha limitación, cuando hasta ahora este tema, recogido en el Artículo 36.2 de nuestro convenio, no ha dado problemas, ya que los designados deben tener la formación adecuada.

DENUNCIA Y REVISION

Coincidimos con el texto propuesto

VIGENCIA

Debido a la cantidad de bloques pendientes de negociar y a su complejidad, es muy probable que no haya un texto de convenio antes del verano de 2014.

Por tanto entendemos que la vigencia del convenio, al menos debería cubrir dos años completos de aplicación y por tanto planteamos la ampliación hasta el 31 de diciembre de 2016.

TEMAS PENDIENTES DE PROPUESTA

Además de la relación de Temas a Desarrollar por su parte, recogida en el borrador, echamos en falta otros bloques de negociación que hemos aportado en la plataforma entregada por esta parte en mayo de 2013 y de la que ustedes no dicen nada en su propuesta. Nos referimos a la regulación de **Turnos y Nocturnidad, Jornada Máxima Anual, Jornada de Verano y Subrogación.**

Estos bloques, sumados a los artículos pendientes de desarrollo por su parte: **Contratos del Sector de Estudios del Mercado, Absentismo, Horas Extras, Tablas Salariales, Dietas y Desplazamientos y Derechos Sindicales**, suponen la necesidad de agilizar las negociaciones si queremos presentar un borrador completo de regulación para este convenio. Por ello os hemos instado en la última reunión a mantener reuniones cada 15 días.

II. Conclusiones

Desde CC.OO. nos reiteramos en el reconocimiento al esfuerzo realizado por su parte al traernos, en detalle, un buen número de propuestas de regulación, incluidos los motivos que las justifican.

Creemos que esta debe ser, en adelante, la línea de trabajo que deben ustedes seguir, al objeto de conocer en profundidad las propuestas que hacen y poderlas discutir con conocimiento de causa. En esta misma línea, les instamos a agilizar su sistema de consultas a la patronal que representan sobre lo que se propone en mesa, de cara a que la negociación pueda ser fluida y eficaz.

Desde nuestro punto de vista, paralelamente al desarrollo de las propuestas de los bloques pendientes de negociar, ambas partes deberíamos ir pensando soluciones para aquellos temas troncales donde en este momento todavía estamos muy distantes: Antigüedad, Niveles funcionales y Salarios Mínimos.

CONFIDENCIAL