

**PRACTICA  
SOBRE  
CONVENIOS  
COLECTIVOS**

**ESQUEMA 1**

**DENOMINACIÓN OFICIAL  
DEL CONVENIO**

"XVIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA"

**PARTES QUE LO HAN  
NEGOCIADO**

**LAS PARTES DEL COMITÉ QUE HAN NEGOCIADO EL XVIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA SON:**

**EN REPRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS:**

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA (AEC).
- ASOCIACIÓN NACIONAL PARA LA INVESTIGACIÓN DE MARKETING, ECONÓMICO Y SOCIAL (ANIMES).

**EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

- FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO-SERVICIOS).
- FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT).

# PRACTICA SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

## ESQUEMA 2

### ÁMBITO TERRITORIAL

ESTE CONVENIO COLECTIVO SE APLICARÁ EN TODA ESPAÑA.

### ÁMBITO FUNCIONAL

LAS EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA DEBERÁN CUMPLIR CON EL NUEVO ACUERDO, QUE SUSTITUYE A LOS ACUERDOS ANTERIORES SOBRE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y CONTABILIDAD.

LAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE TI, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, INCLUYENDO INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y OPINIÓN PÚBLICA, Y QUE HAYAN CUMPLIDO PREVIAMENTE CON ACUERDOS ANTERIORES, TAMBIÉN DEBEN CUMPLIR CON ESTE ACUERDO.

### ÁMBITO PERSONAL

ESTE CONVENIO SE APLICA A TODOS LOS EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MENCIONADAS EN EL ARTÍCULO 1.

EL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN MENCIONADO EN EL ARTÍCULO 2.1.A) DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 NO ESTÁ INCLUIDO EN ESTE CONVENIO.

### ÁMBITO TEMPORAL

EL CONVENIO COLECTIVO ENTRARÁ EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2020, PERO SU VIGENCIA SURTIRÁ EFECTOS AL DÍA SIGUIENTE DE SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL. SIN EMBARGO, ALGUNOS TÍTULOS ESPECÍFICOS PUEDEN TENER FECHAS DE INICIO DIFERENTES.

LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DEL ACUERDO, EN PARTICULAR LOS NIVELES SALARIALES, ENTRARÁN EN VIGOR EL 1 DE JULIO DE 2022.

PARA EL TRASLADO DE TRABAJADORES A LOS NUEVOS CAMPOS PROFESIONALES DESCRITOS EN EL ARTÍCULO 18, APARTADO 15 DEL CONVENIO PARA LA FORMACIÓN, LA EMPRESA DISPONE DE DOS MESES DESDE SU PUBLICACIÓN EN EL BOE PARA REALIZAR EL TRASLADO DE TRABAJADORES CONFORME A LOS NUEVOS CAMPOS PROFESIONALES, GRUPOS Y SISTEMA DE GRADOS DESCRITOS EN EL APARTADO 15.

EL COMITÉ DE ACUERDO CONJUNTO ES RESPONSABLE DE RESOLVER LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES BAJO ESTE ACUERDO.

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ESTARÁ EN VIGOR HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024 Y SE PRORROGARÁ AUTOMÁTICAMENTE HASTA QUE ENTRE EN VIGOR UN NUEVO ACUERDO DE COALICIÓN GUBERNAMENTAL QUE LO SUSTITUYA, TAL Y COMO SE ESTABLECE EN LA CLÁUSULA 5.

# PRACTICA SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

## ESQUEMA 3

### CONDICIONES DE DENUNCIA

#### INFORMES

##### -HORA DEL INFORME:

LAS RECLAMACIONES DEBERÁN PRESENTARSE AL MENOS 30 DÍAS ANTES DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO.

##### -FORMULARIO DE RECLAMACIÓN:

LA CONVERSACIÓN DEBE SER GRABADA Y LA OTRA PERSONA INFORMADA.

ES NECESARIO UTILIZAR UN MÉTODO DE CONFIRMACIÓN DE RECEPCIÓN DE LA NOTIFICACIÓN, COMO FAX O CORREO CERTIFICADO.

##### -QUEJAS:

LA FINALIDAD DE LA NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO DEBERÁ CONSTAR CLARAMENTE EN LA RECLAMACIÓN.

TAMBIÉN PUEDEN INCLUIR LA IDEA DE INICIAR NEGOCIACIONES SOBRE UN NUEVO ACUERDO.

##### -RESULTADOS DE LA APELACIÓN:

LA APELACIÓN NO IMPLICA LA TERMINACIÓN INMEDIATA DEL ACUERDO. TODAS LAS DISPOSICIONES DE ESTE ACUERDO PERMANECERÁN VIGENTES HASTA QUE SE CELEBRE UN NUEVO ACUERDO.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL CONTRATO SEGUIRÁN APLICÁNDOSE DURANTE EL PERÍODO DE NEGOCIACIÓN.

##### -FORMAS DE PRESENTAR UNA QUEJA:

UNA VEZ EXPIRADO EL CONTRATO, LAS PARTES DEBEN INICIAR NEGOCIACIONES PARA CONCLUIR UN NUEVO ACUERDO.

EN ESTE PUNTO, LA COMISIÓN MIXTA PODRÁ INTERVENIR PARA MEDIAR Y RESOLVER LA DISPUTA.

# PRACTICA SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS ESQUEMA 4

## FUNCIONES Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA



LOS FIRMANTES DE ESTE ACUERDO RECONOCEN LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN Y LAS CUALIFICACIONES DE LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN ESTE CAMPO Y SE COMPROMETEN A IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL ACUERDO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN CONTINUA. PARA TAL EFECTO, SE CREA UN COMITÉ MIXTO DE FORMACIÓN CONTINUA ENCARGADO DE IMPLEMENTAR LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN DICHS ACUERDOS.

### ACTIVIDADES DEL COMITÉ ESPECIAL:

REQUISITOS DE EDUCACIÓN: DETERMINAR Y CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE EDUCACIÓN DE LA INDUSTRIA.

PROGRAMAS EDUCATIVOS: PROPORCIONA PAUTAS Y REQUISITOS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS EDUCATIVOS POR PARTE DE AGENCIAS GUBERNAMENTALES.

MEJORAR LA EDUCACIÓN: PROMOVER CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

GESTIÓN DE PROYECTOS: FORMACIÓN RELACIONADA CON EL CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL E INDUSTRIAL.

RESOLUCIÓN DE DISPUTAS: SELECCIONAR PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS Y ADMINISTRAR CONTRATOS DE CAPACITACIÓN INTERNA.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA: INFORMACIÓN SOBRE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN.

MEJORAR LA EDUCACIÓN TÉCNICA: PROPORCIONAR Y PROMOVER LA CAPACITACIÓN.

INFORME ANUAL: ELABORAR UN INFORME ANUAL SOBRE EMPLEO Y FORMACIÓN EMPRESARIAL.

INVESTIGACIÓN EN GRUPO: PREPARACIÓN Y UTILIZACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN GRUPO.

INVESTIGACIÓN ADICIONAL: COMUNÍQUESE CON EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO O LA FUNDACIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOBRE CAPACITACIÓN PARA PUESTOS ESPECÍFICOS EN LA INDUSTRIA.

CAMBIOS IMPORTANTES: ES NECESARIO ACTUALIZAR LAS CUALIFICACIONES Y LICENCIAS PROFESIONALES.

EXPERIENCIA COMPROBADA: CREAR CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA VERIFICAR LA EFECTIVIDAD DEL TRABAJO.

EDUCACIÓN DUAL: AMPLIAR LA EDUCACIÓN DUAL MEDIANTE CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE EN EL TRABAJO.

### SIGNIFICADO:

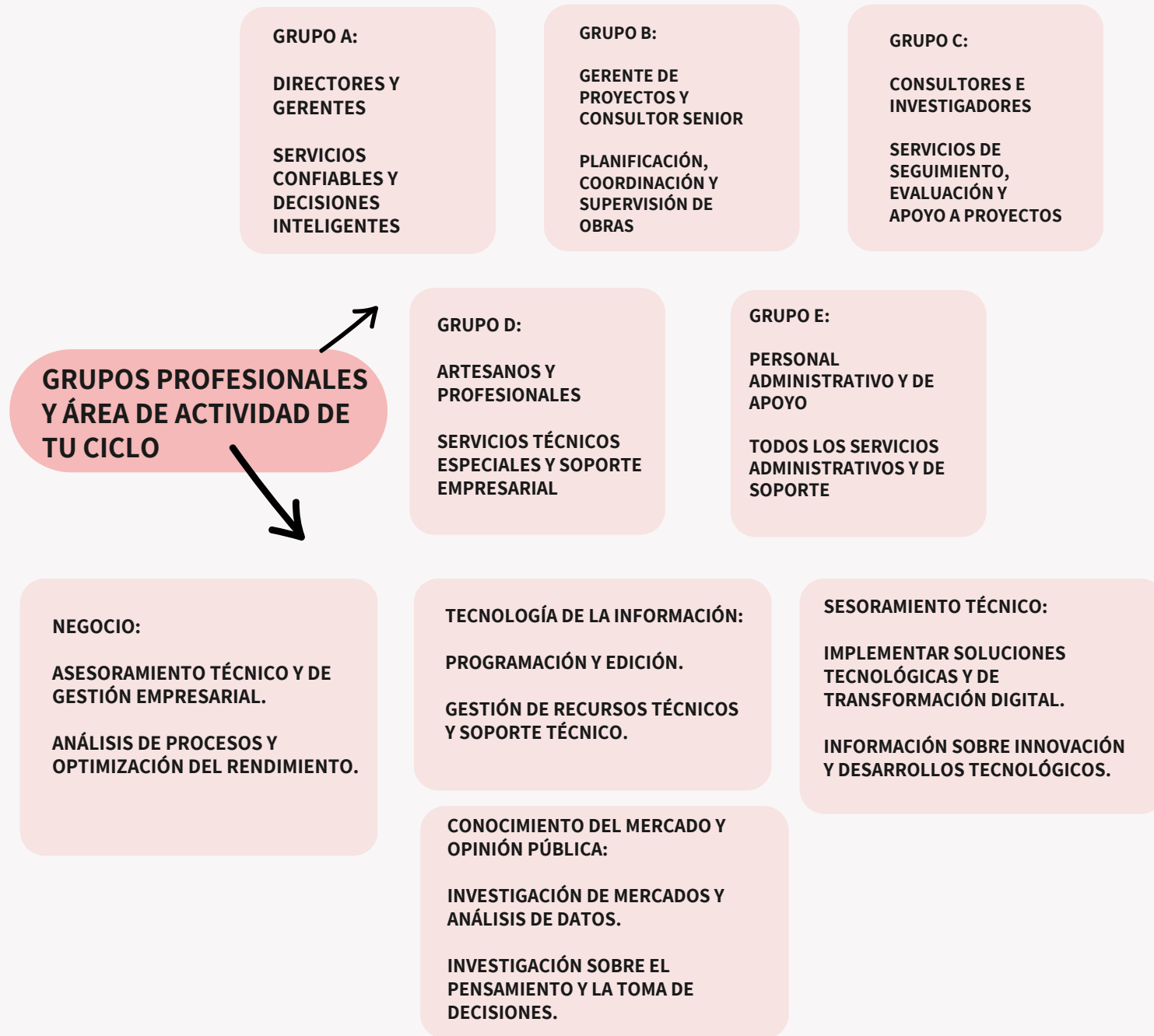
LAS EMPRESAS PODRÁN PRESENTAR SUS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AL COMITÉ DE EDUCACIÓN CONTINUA DEL DEPARTAMENTO CONJUNTO PARA SU REVISIÓN.

PUEDE PROPORCIONAR RESÚMENES DE PLANES ANUALES Y PASADOS.

SEGÚN EL ARTÍCULO 86. 3 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL ACUERDO ALCANZADO ES JURÍDICAMENTE VINCULANTE.

# PRACTICA SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

## ESQUEMA 5



# PRACTICA SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

## ESQUEMA 6

### PERIODO DE PRUEBA: RESUME LA DURACIÓN Y LAS CONDICIONES

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA:

LOS EMPLEADOS TIENEN LOS MISMOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES QUE SU GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL, SALVO LOS RELATIVOS A LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO, QUE ACTUALMENTE PUEDEN SER REALIZADOS POR AMBAS PARTES.

#### RESULTADOS DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRUEBA:

SI EL EMPLEADO SUPERA EL PERÍODO DE PRUEBA, SE COMPLETARÁ EL CONTRATO Y SE COMPUTARÁN LAS HORAS DE TRABAJO EN LA EMPRESA SENIOR.

SI DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA EXISTE RIESGO DE PARTO, ADOPCIÓN, CUIDADO DE NIÑOS, EMBARAZO O LACTANCIA, O ABUSO SEXUAL, SE SUSPENDE EL CÓMPUTO DEL PERÍODO DE OBSERVACIÓN.

#### DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA POR GRUPOS PROFESIONALES

- ÁREA FUNCIONAL 1 Y 2:
  - GRUPO A: 6 MESES
  - GRUPO B: 6 MESES
  - GRUPO C: 4 MESES
  - GRUPO D: 3 MESES
  - GRUPO E: 3 MESES
- ÁREA FUNCIONAL 3 Y 4:
  - GRUPO A: 6 MESES
  - GRUPO B: 6 MESES
  - GRUPO C: 6 MESES
  - GRUPO D: 6 MESES
  - GRUPO E: 3 MESES
- ÁREA FUNCIONAL 5:
  - GRUPO A: 6 MESES
  - GRUPO B: 6 MESES
  - GRUPO C: 3 MESES
  - GRUPO D: 3 MESES
  - GRUPO E: 3 MESES PARA CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS Y 15 DÍAS PARA CONTRATOS EVENTUALES.

ENUMERA TRES FALTAS LEVES, TRES GRAVES Y TRES MUY GRAVES Y LAS SANCIONES QUE LES PUEDEN CORRESPONDER

#### FALTAS LEVES:

1. RETRASO INJUSTIFICADO:
  - LLEGAR TARDE AL TRABAJO SIN JUSTIFICACIÓN EN REPETIDAS OCASIONES.
  - SANCIÓN: ADVERTENCIA VERBAL O ESCRITA.
2. DESCUIDO EN EL TRABAJO:
  - NO PRESTAR ATENCIÓN ADECUADA A LAS TAREAS ASIGNADAS, CAUSANDO PEQUEÑOS ERRORES.
  - SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA.
3. AUSENCIA JUSTIFICADA SIN PREAVISO:
  - FALTAR AL TRABAJO POR CAUSAS JUSTIFICADAS PERO SIN AVISAR CON ANTELACIÓN.
  - SANCIÓN: ADVERTENCIA ESCRITA

#### FALTAS GRAVES:

1. AUSENCIAS INJUSTIFICADAS:
  - FALTAR AL TRABAJO SIN JUSTIFICACIÓN.
  - SANCIÓN: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DE 1 A 15 DÍAS.
2. DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO:
  - NO SEGUIR LAS INSTRUCCIONES O ÓRDENES DEL SUPERIOR SIN CAUSA JUSTIFICADA.
  - SANCIÓN: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DE 1 A 15 DÍAS.
3. NEGLIGENCIA GRAVE:
  - COMETER ERRORES GRAVES EN LAS TAREAS ASIGNADAS POR FALTA DE ATENCIÓN O CUIDADO.
  - SANCIÓN: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DE 1 A 15 DÍAS.

#### FALTAS MUY GRAVES:

1. ACOSO LABORAL:
  - COMPORTAMIENTOS DE ACOSO HACIA COMPAÑEROS DE TRABAJO.
  - SANCIÓN: DESPIDO DISCIPLINARIO.
2. ROBO O HURTO:
  - COMETER ACTOS DE ROBO O HURTO EN LA EMPRESA.
  - SANCIÓN: DESPIDO DISCIPLINARIO.
3. CONDUCTA DESLEAL:
  - REALIZAR ACTIVIDADES QUE PERJUDIQUEN GRAVEMENTE A LA EMPRESA.
  - SANCIÓN: DESPIDO DISCIPLINARIO.

# PRACTICA SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

## ESQUEMA 7

**ESTRUCTURA Y  
CONTENIDO:  
NOMBRA LOS  
ARTÍCULOS DEL  
CONVENIO Y  
CUÁLES SON SUS  
CONTENIDOS  
BREVEMENTE**

```
graph LR; A[ESTRUCTURA Y CONTENIDO:  
NOMBRA LOS ARTÍCULOS DEL  
CONVENIO Y CUÁLES SON SUS  
CONTENIDOS BREVEMENTE] --> B[CAPÍTULO VII: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL:  
• ARTÍCULO 17: FORMACIÓN CONTINUA  
• ARTÍCULO 18: PROMOCIÓN PROFESIONAL  
CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES:  
• ARTÍCULO 19: REPRESENTACIÓN SINDICAL  
• ARTÍCULO 20: DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES  
CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:  
• ARTÍCULO 21: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
• ARTÍCULO 22: VIGILANCIA DE LA SALUD  
CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:  
• ARTÍCULO 23: FALTAS Y SANCIONES  
• ARTÍCULO 24: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO]; A --> C[CAPÍTULO PRELIMINAR:  
• ARTÍCULO 1: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN  
• ARTÍCULO 2: ÁMBITO TEMPORAL  
• ARTÍCULO 3: ÁMBITO TERRITORIAL  
• ARTÍCULO 4: ÁMBITO FUNCIONAL  
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES:  
• ARTÍCULO 5: NATURALEZA DEL CONVENIO  
• ARTÍCULO 6: VIGENCIA Y DENUNCIA  
CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:  
• ARTÍCULO 7: CLASIFICACIÓN DE PERSONAL  
• ARTÍCULO 8: DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES  
CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA:  
• ARTÍCULO 9: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN  
• ARTÍCULO 10: PERÍODO DE PRUEBA  
CAPÍTULO IV: JORNADA LABORAL Y HORARIOS:  
• ARTÍCULO 11: JORNADA LABORAL  
• ARTÍCULO 12: HORARIOS Y DESCANSOS  
CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS:  
• ARTÍCULO 13: ESTRUCTURA SALARIAL  
• ARTÍCULO 14: PAGAS EXTRAORDINARIAS  
CAPÍTULO VI: DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES:  
• ARTÍCULO 15: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES  
• ARTÍCULO 16: DEBERES DE LOS TRABAJADORES  
CAPÍTULO XI: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:  
• ARTÍCULO 25: PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE  
• ARTÍCULO 26: COMISIÓN PARITARIA  
CAPÍTULO XII: IGUALDAD Y CONCILIACIÓN:  
• ARTÍCULO 27: MEDIDAS DE IGUALDAD  
• ARTÍCULO 28: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR];
```

### **CAPÍTULO VII: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

- ARTÍCULO 17: FORMACIÓN CONTINUA
- ARTÍCULO 18: PROMOCIÓN PROFESIONAL

### **CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES:**

- ARTÍCULO 19: REPRESENTACIÓN SINDICAL
- ARTÍCULO 20: DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

### **CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

- ARTÍCULO 21: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- ARTÍCULO 22: VIGILANCIA DE LA SALUD

### **CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:**

- ARTÍCULO 23: FALTAS Y SANCIONES
- ARTÍCULO 24: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

### **CAPÍTULO PRELIMINAR:**

- ARTÍCULO 1: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
- ARTÍCULO 2: ÁMBITO TEMPORAL
- ARTÍCULO 3: ÁMBITO TERRITORIAL
- ARTÍCULO 4: ÁMBITO FUNCIONAL

### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES:**

- ARTÍCULO 5: NATURALEZA DEL CONVENIO
- ARTÍCULO 6: VIGENCIA Y DENUNCIA

### **CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

- ARTÍCULO 7: CLASIFICACIÓN DE PERSONAL
- ARTÍCULO 8: DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

### **CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA:**

- ARTÍCULO 9: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
- ARTÍCULO 10: PERÍODO DE PRUEBA

### **CAPÍTULO IV: JORNADA LABORAL Y HORARIOS:**

- ARTÍCULO 11: JORNADA LABORAL
- ARTÍCULO 12: HORARIOS Y DESCANSOS

### **CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS:**

- ARTÍCULO 13: ESTRUCTURA SALARIAL
- ARTÍCULO 14: PAGAS EXTRAORDINARIAS

### **CAPÍTULO VI: DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES:**

- ARTÍCULO 15: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
- ARTÍCULO 16: DEBERES DE LOS TRABAJADORES

### **CAPÍTULO XI: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

- ARTÍCULO 25: PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE
- ARTÍCULO 26: COMISIÓN PARITARIA

### **CAPÍTULO XII: IGUALDAD Y CONCILIACIÓN:**

- ARTÍCULO 27: MEDIDAS DE IGUALDAD
- ARTÍCULO 28: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR