

Cuestiones Convenio Colectivo

Grupo Actividad: Álvaro Cabello y Alexandru Blaga

Grupo: DA1D1E

En relación con el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría contesta a las siguientes cuestiones:

1- Partes que han firmado el Convenio:

El Convenio Colectivo de Consultoría está formado por dos partes las cuales son;

parte patronal que está formada por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO).

Parte social que está formada por Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

AEC: La Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) es el referente del mercado de la consultoría y la disrupción digital en nuestro país, al agrupar a las principales empresas que representan al 64% del sector TI español.

Es el órgano supremo de la Asociación y está constituida por todas las empresas miembros de la AEC.

ANEIMO: Es la asociación que aglutina a las empresas líderes del sector, representándolas en los diferentes ámbitos sociales y profesionales, promoviendo su desarrollo y asegurando que sus trabajos se realizan con altos estándares de calidad y siguiendo los códigos de ética profesional. Creemos firmemente en que la investigación de calidad repercute de forma directa en la generación de resultados positivos sobre el negocio de los clientes.

CC.OO-Servicios: Defiende y lucha por la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y trabajadoras del sector financiero, de seguros, de servicios administrativos en general, de hostelería, del ocio y del comercio. La negociación colectiva es la base de nuestra acción sindical.

FeSMC-UGT: no lo he encontrado.

2-Ámbitos personal, funcional, territorial y temporal del convenio:

Ámbito personal:

- 1- El convenio personal afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1.
- 2- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.

Ámbito funcional:

- 1- El convenio está obligado a estar presente en todas las consultoras de planificación, organización de empresa y contable, y sus actividades de servicio de consultoría en selección y formación de RRHH así como organización y dirección de empresas, auditoría y otras similares se van a regir según el CONVENIO DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABLE XVI al que sustituyen en dicho ámbito.

2- También están incluidas y obligadas las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que se rigen según el Convenio Colectivo.

Ámbito territorial:

Este Convenio Colectivo será aplicado en todo el territorio del Estado español.

Ámbito temporal:

no lo entiendo

3- ¿Qué jornada laboral establece?

Durante la duración del Convenio Colectivo la jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1800 horas anuales de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución se podrá pactar con los Representantes Legales de los Trabajadores de la empresa teniendo en cuenta que nunca se pueden realizar más de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

4- ¿Establece la posibilidad de jornada intensiva?

Las empresas que estén aplicando este Convenio tendrán jornada intensiva en el mes de Agosto

¿En qué condiciones?

No podrán rebasar 36 horas semanales durante el periodo en el que esté implantada salvo si se pacta con la Representación Legal de los Trabajadores.

5- Periodo de Prueba:

El periodo de prueba puede pactarse de acuerdo con la escala correspondiente a la clasificación de la persona de los diferentes grupos profesionales establecidos.

En el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, exceptuando los que derivan de la resolución de la relación laboral.

Tras el periodo de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa.

6- ¿Qué periodo de preaviso establece?

En caso de que la persona trabajadora quiere dimitir esta debe dar un preaviso por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de 15 días laborales de antelación.

¿Qué sucede si no se respeta?

Si no se realiza este preaviso perderá el derecho a la parte proporcional a la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día

laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

7- ¿Prevé la realización de horas extraordinarias?

En el Convenio Colectivo de Consultoría se acuerdan reducir las horas extraordinarias al mínimo indispensable ajustándose según los siguientes criterios:

1-Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2-Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3-Horas extraordinarias necesarias para pedidos, producción, ausencia imprevista, cambios de turno.

¿Cómo se compensan?

Se compensan según lo pactado en la legislación general vigente en cada momento, salvo pacto individual en contrario las horas extraordinaria se compensarán por tiempo equivalente de descanso incrementado, al menos con el 75 %. Con previo acuerdo entre trabajador y empresa, el tiempo equivalente a una jornada laboral que se disfrutará dentro del máximo del mismo año natural en el que se haya realizado las horas extraordinarias como máximos en la primera semana del mes de enero siguiente.

8- ¿Que permisos retribuidos establece?

Las personas trabajadoras con previo aviso y justificados podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos motivos y por el tiempo siguiente:

1- 15 días naturales por matrimonio.

2- 2 días por nacimiento de hijo y en caso de fallecimiento, accidente, enfermedades graves, hospitalización e intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, 4 días.

3- 4 días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

4- 1 día por traslado de domicilio

5- El tiempo indispensable para prestar servicios de carácter público y personal, también cuando la prestación del trabajador supere el 20% de horas laborales en un periodo de 3 meses la empresa puede pasar a la persona afectada en situación de excedencia forzosa. Si esta persona percibe una indemnización por prestar estos servicios se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

6- para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

7- La empresa tiene que cederle al trabajador el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, guarda, acogimiento.

9- ¿Establece algún permiso o licencia sin sueldo?

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

10- ¿Cuántos días de vacaciones establece?

1. Desde el 1 de enero de 2017 todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. Por otra parte, las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus empleados el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un periodo fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivado del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

11- ¿Qué duración establece para el contrato eventual por circunstancias de la producción?

Su duración será la que dure la obra o servicio, la terminación anticipada de las mismas tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (20 días por año).

12- Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, a su vez, también se clasificarán en leves, graves y muy graves.

13- Salario bruto anual 2020 para la categoría de programador junior.

El salario base anual de un programador junior sería de 13.827,66€.

14- ¿Cuántas pagas extraordinarias se establecen? ¿Cómo se devengan?

Se trata de 2 pagas extraordinarias (verano y navidad) de devengo semestral.

15- Complemento de antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieran disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona.