

**GUÍA DEL 17º CONVENIO  
COLECTIVO ESTATAL DE  
EMPRESAS DE CONSULTORÍA, Y  
ESTUDIOS DE MERCADO Y DE  
LA OPINIÓN PÚBLICA**

---

**Mayo 2018**

## Tabla de contenido

Aplicación del convenio.....	3
Vigencia del convenio .....	3
Compensar y absorber .....	3
Encuadre nuevos grupos profesionales .....	3
Encuadre de trabajadores y trabajadoras que se encontraban prestando servicios en la empresa antes de la publicación del texto del convenio.....	3
Encuadre trabajadores y trabajadoras cuya antigua categoría profesional pertenezca a varias áreas.....	4
Obligación de encuadrar a los trabajadores y trabajadoras según lo establecido en la tabla de equivalencias.....	4
Información a la representación legal de los trabajadores sobre el proceso de reclasificación ..	4
Aplicación de incrementos salariales del convenio colectivo .....	5
Atrasos que pagar hasta el 30 de septiembre de 2017.....	5
Incrementos salariales pactados al complemento de antigüedad .....	5
Plazo para abonar los incrementos establecidos en el convenio colectivo.....	5
Categorías “ad personam” reguladas en la Disposición Transitoria 1ª del Convenio Colectivo... 6	6
Encuadre funcional de los trabajadores que cuenten con la denominada categoría “ad personam”.....	6
Transito del personal adscrito al Grupo E Nivel III, al Grupo E Nivel II del Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas .....	6
Acordar con un trabajador o trabajadora un periodo de prueba inferior al regulado en el convenio colectivo .....	7

## Aplicación del convenio

El convenio colectivo fue publicado en el BOE el día 6 de marzo de 2018. Es por ello que tal y como establece el artículo 4 del convenio colectivo, **dicho texto desplegará sus efectos el día siguiente a su publicación, es decir el 7 de marzo de 2018.**

## Vigencia del convenio

El convenio colectivo retrotrae su vigencia temporal hasta el año 2010, si bien los **efectos económicos** del texto del convenio colectivo son de aplicación a partir del día 1 de octubre de 2017.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31/12/2019 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya.

## Compensar y absorber

El 17º Convenio Colectivo no ha modificado el artículo relativo a la compensación y absorción.

La disposición transitoria 4ª del texto del convenio, no permite la compensación y absorción de los complementos denominados “ex salario base” y “ex plus convenio”, salvo que, como consecuencia de un cambio de nivel o grupo profesional, la nueva tabla salarial aplicable sea superior a la cuantía resultante de la suma de salario base de origen y los referidos complementos.

## Encuadre nuevos grupos profesionales

Desde el día 7 de marzo (incluido) se tiene que encuadrar a todo el personal que se contrate en las empresas que aplican el convenio, según los nuevos grupos profesionales regulados en el artículo 15 del texto convencional.

### **Encuadre de trabajadores y trabajadoras que se encontraban prestando servicios en la empresa antes de la publicación del texto del convenio**

Aquellos trabajadores, que se encontrasen prestando servicios antes de la publicación del texto del convenio colectivo y estuviesen encuadrados bajo las

“antiguas” categorías profesionales, **deberán ser encuadrados en los nuevos grupos profesionales del texto del convenio, teniendo en cuenta la tabla de equivalencias regulada en la Disposición Transitoria 2ª del texto del convenio.**

En este sentido, **el plazo máximo para encuadrar** a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se encontrasen prestando servicios antes de la publicación del texto del convenio, es de 4 meses desde la publicación del mismo, es decir, **hasta el día: 6 de julio de 2018.**

## **Encuadre trabajadores y trabajadoras cuya antigua categoría profesional pertenezca a varias áreas**

Debemos acudir al artículo 15 del convenio colectivo, **y en función de la descripción del área y del tipo de actividad que realice el trabajador,** encuadraremos al mismo en el Área correspondiente.

El artículo 18 regula que sin perjuicio del derecho a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

## **Obligación de encuadrar a los trabajadores y trabajadoras según lo establecido en la tabla de equivalencias**

**La Disposición Transitoria 2ª del Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento,** siendo por tanto una obligación convencional encuadrar a los trabajadores según la tabla de equivalencias recogida en la misma, y solo en aquellos casos en donde la categoría profesional no se encuentre recogida en la tabla de equivalencias, se podrá acudir directamente al artículo 15 para realizar la reclasificación, teniendo para ello en cuenta la descripción del área, grupo y nivel, con la actividad que venía realizando el trabajador.

## **Información a la representación legal de los trabajadores sobre el proceso de reclasificación**

El encuadramiento de los trabajadores al nuevo sistema de grupos profesionales es una obligación legal, si bien el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, establece el derecho del comité de empresa a ser informado y consultado sobre todas las decisiones

de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.

Es por ello por lo que, aun tratándose de una obligación legal establecida en convenio colectivo recomendamos desde CCOO solicitar información de cómo se va a llevar a cabo el proceso de reclasificación profesional, que necesariamente debe coincidir con lo establecido en convenio. E incluso solicitar la puesta en marcha de un comité de seguimiento paritario de realización de la reclasificación.

## Aplicación de incrementos salariales del convenio colectivo

Los incrementos salariales pactados en convenio colectivo, **únicamente se aplican sobre dos conceptos: salario base y plus convenio**. Cabe recordar que al incrementar el salario base se debe recalcular la antigüedad.

### Atrasos que pagar hasta el 30 de septiembre de 2017

NINGUNO. Las modificaciones efectuadas en las tablas salariales para su ajuste a los actuales Grupos del convenio únicamente conllevan efectos desde el 1 de octubre de 2017.

### Incrementos salariales pactados al complemento de antigüedad

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 salario base que tenga la persona.

**El incremento salarial pactado para el año 2017 respecto del salario base, tiene repercusión sobre la antigüedad cumplida en el año 2017 a partir del 1 de octubre**, ya que el salario base para tener en cuenta es un importe dinámico que se va actualizando según se modifican las tablas salariales.

### Plazo para abonar los incrementos establecidos en el convenio colectivo

El convenio colectivo marca un plazo de 4 meses desde la publicación en el BOE para el abono del incremento del 3%, agotándose dicho plazo el 6 de julio de 2018. Esto obligaría hacer una nómina en solitario para el mes de julio, donde quede contemplado y abonado dicho incremento antes del día 6 de dicho mes. Es por ello, que a efectos prácticos las empresas quizás realizarán la

contemplación y el abono, en la nómina del mes de junio de 2018 junto con el resto de las retribuciones del trabajador.

El segundo incremento salarial, relativo al 2%, es de aplicación a partir del 1 de abril de 2018. Este incremento se debe realizar antes del 6 de julio.

El tercer incremento salarial, relativo al 2%, es de aplicación a partir del 1 de enero de 2019.

## **Categorías “ad personam” reguladas en la Disposición Transitoria 1ª del Convenio Colectivo**

En las denominadas categorías “ad personam”, **se encuentran encuadrados únicamente a efectos salariales**, todos aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo, ostentasen las categorías profesionales de Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio y Delineante.

El convenio colectivo prohíbe expresamente la contratación de cualquier trabajador en las categorías denominadas “ad personam”.

### **Encuadre funcional de los trabajadores que cuenten con la denominada categoría “ad personam”**

**Su encuadramiento funcional, se realizará en atención al artículo 15 del convenio colectivo**, vinculando la actividad y tareas realizadas por el trabajador “ad personam”, con la descripción de áreas, grupos y niveles establecida en dicho artículo.

## **Transito del personal adscrito al Grupo E Nivel III, al Grupo E Nivel II del Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas**

Se trata de **equiparar salarialmente de forma transitoria**, y en los términos regulados en la Disposición Transitoria 3ª del convenio colectivo, a las antiguas categorías de Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador, adscritas funcionalmente al Grupo E Nivel III del Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas, con el Salario del Nivel II del Grupo E de la misma área de actividad.

## **Acordar con un trabajador o trabajadora un periodo de prueba inferior al regulado en el convenio colectivo**

El convenio colectivo en su artículo 10 establece el periodo de prueba máximo a acordar entre empresa y trabajador, pudiendo estos pactar un periodo distinto, siempre dentro de los límites y la escala regulada en el texto convencional.