



Convenio Colectivo despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales de Madrid

| | | | |
|--------------------|---|-------------------------|------------|
| ÁREA | Madrid | ÁMBITO FUNCIONAL | Autonómico |
| CÓDIGO | 28010355011999 | ACTUALIZACIÓN | 1998/06/29 |
| VIGENCIA | 1998/04/01 — 2000/03/31 | DURACIÓN | DOS AÑOS |
| PUBLICACIÓN | BOCM 152 | | |
| URL | https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-despachos-de-tecnicos-tributarios-y-asesores-fiscales-de-c-autonoma-de-madrid/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Despachos De Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales. Última actualización a: 29-06-1998 Vigencia de: 01-04-1998 a 31-03-2000. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOCM 152.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 152, LUNES 29 DE JUNIO DE 1998)

Resolución de 29 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales», suscrito por Asociación Profesional de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales de la Comunidad de Madrid, CCOO y UGT.

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales», suscrito por Asociación Empresarial de la Asociación Profesional de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, CCOO y UGT, el día 5 de marzo de 1998, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

CONVENIO COLECTIVO PARA «DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES» DE LA COMUNIDAD DE MADRID

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales CCOO y UGT, y la Asociación Empresarial de la Asociación Profesional de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio se aplicará a todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente convenio abarca todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.º Vigencia y revisión.

La duración del presente convenio se establece en dos años, desde marzo de 1998.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación ante la Dirección General de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid. En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales; en este caso se incrementará por la aplicación del índice de precios al consumo (IPC) correspondiente al año anterior publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID aunque la totalidad de sus efectos económicos serán aplicables desde el 1 de abril de 1998.

Transcurrido el primer año de vigencia la tabla salarial pactada se incrementará en el mismo porcentaje que el índice de precios al consumo de 1998 más un punto para el año 1999.

Artículo 5.º Garantía personal.

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que excedan de lo pactado en este convenio.

Artículo 6.º (Compensación y absorción)

Las condiciones pactadas en este convenio no serán compensables y absorbibles en su totalidad, siempre y cuando no supere el 150 por 100 del salario convenio.

CAPÍTULO II.- Clasificación profesional

Artículo 7.º (Clasificación profesional)

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I.

Personal titulado: es el que siendo poseedor de título universitario ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de colegios, asociaciones profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

La posesión de título no dará derecho a la inclusión en esta categoría de no ir acompañada del reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa. No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no contar con tal escrito.

Grupo II. Administración.

Coordinador: es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de dirección o gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal.

Oficial de 1.ª: es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieren iniciativa propia y decide en actuaciones importantes.

Oficial de 2.ª: empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieran iniciativa propia.

Auxiliar administrativo: empleado mayor de edad, con conocimientos elementales en ofimática, realiza tareas administrativas y gestiona en centros oficiales con responsabilidad para aceptar requerimientos.

Grupo III. Servicios.

Cobrador y repartidor: es el trabajador que se desplaza hasta el domicilio de las empresas a llevar y recoger documentación, efectuando el cobro de recibos.

Aspirante: presentador de documentos con disposición a trabajar en funciones administrativas.

Artículo 8.º Formación profesional y reciclaje.

A todo trabajador se le facilitará el acceso a cursar seminarios, conferencias, etcétera. Las empresas han de considerar prioritario y fundamental el mejoramiento de la formación de sus empleados.

El trabajador aceptará los cursos de formación y reciclaje aunque para ello tenga que desplazarse fuera de la localidad del domicilio de la empresa.

Formación profesional: las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y declaran que este acuerdo desarrollará su efecto en el ámbito funcional de este convenio colectivo. La comisión paritaria queda facultada para desarrollar la iniciativa necesaria que conduzca a la ejecución del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO III

Artículo 9.º Contratación.

Referente a los contratos de formación se formalizarán con arreglo a la normativa vigente, con una duración máxima de dos años, a personas con edades comprendidas entre dieciséis a veintiún años, percibiendo un salario mensual del 65 y 70 por 100 (primer y segundo año) de la categoría de auxiliar administrativo de las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 10. Contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dicho contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Cuando el contrato supere los seis primeros meses de duración, la prórroga del mismo se concertará por periodos mínimos de seis meses.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días por año trabajado o a la parte proporcional de la misma si el periodo computado fuera menor.

Artículo 11. Preaviso de cese.

Personal titulado: tres meses.

Coordinador y oficiales: un mes.

Resto de personal: quince días.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Personal titulado: tres meses.

Coordinador: cuarenta y cinco días.

Resto de personal: quince días.

CAPÍTULO IV

Artículo 13. Jornada de trabajo. Horario.

La jornada de trabajo anual se establece en 1.800 horas.

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas.

Las empresas pueden distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario, se podrá distribuir de tal forma que en ningún caso supere el límite de descanso entre jornadas.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Dada la grave situación de paro y desempleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.º Horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la ley.

La forma de compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier periodo en un plazo de tres meses anterior o posterior a su realización, y subsidiariamente una retribución económica del 50 por 100 del incremento sobre las horas ordinarias.

Artículo 15. Vacaciones.

El periodo de disfrute será preferentemente agosto y septiembre y será de treinta días naturales.

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en un máximo de dos periodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresa y trabajador, en este caso un periodo no puede ser menor de quince días.

El disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas de treinta días de salario convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre.

Artículo 17. Complemento por antigüedad.

El complemento de antigüedad y los haberes económicos que comporta se suprimirán a partir del 1 de abril de 1998.

A partir de dicha fecha, quedará consolidada la cantidad abonada por la empresa en virtud del mencionado complemento, pasando a denominarse «complemento ad personam».

A la cantidad consolidada a partir del 1 de abril de 1998 le serán aplicables los incrementos salariales que se fijen en el presente y en los posteriores convenios colectivos.

Artículo 18. (Desplazamientos)

Cuando por necesidad del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción las siguientes dietas:

Media dieta: 1.000 pesetas.

Desplazamientos que a cuenta de la empresa realizan los trabajadores en automóvil de su propiedad a razón de veinticuatro pesetas por kilómetro.

Artículo 19. (Documentos de cotización a la Seguridad Social)

Las empresas expondrán en lugar bien visible a los trabajadores los sucesivos documentos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 20. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

El porcentaje de incremento salarial actual establecido en el convenio colectivo no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan pérdidas o disminución persistente de ingresos en los últimos años.

La solicitud de descuelgue la iniciara el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores y simultáneamente a la comisión paritaria del convenio colectivo. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Aportarán memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica, y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Asimismo explicarán las medidas de carácter general que tengan previsto para la viabilidad de la empresa.

A partir de este momento, se iniciará un periodo de treinta días, máximo de consulta y negociación en el seno de la comisión paritaria entre ambas representaciones, las decisiones serán por unanimidad. En caso de discrepancias ambas partes se someterán a los procedimientos de mediación del tribunal laboral de Madrid.

Artículo 21. Estudios.

Los trabajadores que se hallen cursando estudios para la obtención de título académico o profesional, tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar los correspondientes justificantes.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Matrimonio: quince días.
- b) Matrimonio padres, hermanos e hijos: un día.
- c) Nacimiento de hijos(as): tres días.
- d) Fallecimiento padres, hijos, cónyuge: dos días en el lugar de residencia. Cuatro días fuera de la provincia.
- e) Fallecimiento hermanos, abuelos, nietos y suegros: dos días.
- f) Enfermedad grave con hospitalización por intervención quirúrgica de padres, hijos y cónyuge: dos días.
- g) En caso de hermanos/as: un día.
- h) Visitas médicas: el tiempo imprescindible.
- i) Cumplimiento de deberes públicos: el tiempo imprescindible para ello.
- j) Por traslado de domicilio habitual: un día.
- k) Por necesidades personales con previo aviso: un día.

Artículo 23. Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de 1.000.000 (un millón) de pesetas por muerte o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

En el supuesto de muerte la indemnización se abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según legislación vigente.

Artículo 24. (Excedencias)

De conformidad con lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre pueda suponer riesgo para su salud.

3. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO V.- Régimen disciplinario

Artículo 25. Faltas leves.

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.

Artículo 26. Faltas graves.

1. Doble comisión de falta leve.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución de la actividad actual.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.

Artículo 27. Faltas muy graves.

1. La reiteración de falta grave, siempre que ésta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el periodo de tres meses.
3. . Más de diez faltas de puntualidad en el periodo de seis meses, o veinte en un año.
4. El dar a conocer o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil..., de clientes.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.
6. El acoso sexual.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días, inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.
3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, inhabilitación para el ascenso durante un periodo de hasta cinco años, despido.

CAPÍTULO VI.- Comisión paritaria

Artículo 29. (Comisión paritaria)

1. Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del

cumplimiento de lo pactado en el mismo.

2. La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes.

Por parte de la Asociación Profesional de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales de la Comunidad de Madrid los miembros de la comisión paritaria serán cuatro, por parte de Comisiones Obreras (CCOO) serán dos, por parte de Unión General de los Trabajadores (UGT) serán dos.

3. Se reunirá la comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.

4. La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

5. Del contenido de las reuniones de la comisión y de lo acordado se levantara acta.

6. La comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

7. El domicilio de la comisión será el de la Asociación Profesional de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales de la Comunidad de Madrid, c/ODonnell, 46 entreplanta derecha, Madrid.

Artículo 30. Funciones de la comisión paritaria.

1. Interpretación, vigencia, estudio y aplicación del convenio.

2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.

3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

Si persiste el desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes acuerdan someterse al procedimiento que para la solución de conflictos establece la normativa sobre funcionamiento en materia de mediación y arbitraje del tribunal laboral de Madrid.

4. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

DISPOSICIÓN FINAL.

En los temas no reflejados explícitamente en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y demás leyes de aplicación.

TABLA SALARIAL.

Anual (14 pagas) Mensual

| | | |
|---------------------------------|-----------|---------|
| Titulado superior | 1.950.000 | 139.286 |
| Titulado medio | 1.725.000 | 123.214 |
| Coordinador | 1.650.000 | 117.857 |
| Oficial 1.ª | 1.500.000 | 107.143 |
| Oficial 2.ª | 1.400.000 | 100.000 |
| Auxiliar administrativo | 1.300.000 | 92.857 |
| Cobrador, repartidor | 1.200.000 | 85.714 |
| Aspirante 17 años | 980.000 | 70.000 |
| Aspirante 16 años | 950.000 | 67.857 |
| Aprendiz: | | |
| 1er año (65 por 100 aux. admv.) | 845.000 | 60.357 |
| 2º año (70 por 100 aux. admv.) | 910.000 | 65.000 |

Madrid, 29 de mayo de 1998.- El Director General de Trabajo y Empleo, Javier Vallejo Santamaría. (03/22.429/98)