

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AUTOTAXIS (BOE 16/05/2009; Vigencia: 01/01/2009 a 31/12/2010)

Visto el texto del V Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis (Código de Convenio n.º 9910255), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2009 de una parte por las organizaciones empresariales UNALT y CTE en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos FETCM-UGT y FECT-CC.OO. en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXIS

Artículo 1. Partes concertadoras.—Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo han sido concertadas entre las Organizaciones Empresariales UNALT y CTE y los sindicatos más representativos a nivel sectorial FETCM-UGT y FCT-CC.OO.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer los ámbitos de aplicación obligando a todas las empresas y trabajadores/as en él incluidos, durante su período de vigencia.

Art. 2. Ámbito funcional.—El presente Convenio colectivo será de aplicación a las empresas privadas cuya actividad sea la prestación de servicios de transporte urbano e interurbano de autotaxi.

Art. 3. Ámbito personal.—El presente Convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas dedicadas a la actividad de autotaxi, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y Ley 11/1994).

Art. 4. Ámbito territorial.—Las condiciones aquí establecidas regirán las relaciones laborales entre los/as empresarios/as de autotaxi y trabajadores/as a su servicio que desarrollen la actividad de autotaxi en todo el territorio nacional.

Art. 5. Vigencia.—Las normas de este Convenio colectivo entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 10 de marzo de 2009, fecha de su suscripción entre las partes. La vigencia del Convenio se establece por un período de dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010.

Llegado su vencimiento se prorrogará en sus propios términos por períodos sucesivos de un año siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquiera de las partes firmantes.

Art. 6. Vinculación a la totalidad.—1. Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas. Asimismo hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que, para el caso de que por la autoridad Laboral y/o jurisdicción social se declarase nulo en todo o en parte el contenido de algún artículo de este Convenio colectivo éste sería revisado en su totalidad no pudiendo surtir efectos parcialmente.

2. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Art. 7. Compensación.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas (mediante mejora de sueldo y salarios, primas o pluses fijos, primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Art. 8. Absorción.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio.

Art. 9. Garantía personal.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Art. 10. Reserva de materias negociables.—Se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y además el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y el acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC). El resto de las materias contempladas en este acuerdo tendrán la consideración de mínimos siendo por ello mejorables en los ámbitos de negociación de nivel inferior. Previa consulta a las organizaciones territoriales, en la forma que estimen oportuna cada una de las partes podrán fijarse nuevas materias de negociación, reservadas al ámbito estatal.

Art. 11. Eficacia directa.—El contenido del presente Convenio será de aplicación directa en los términos previstos en el mismo, durante su vigencia y en su ámbito, en las materias que así se determine. En aquellos otros contenidos que exijan inserción o desarrollo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de ámbito inferior, sea

cual fuera su denominación que no podrá conculcar los criterios marcados por el presente Convenio.

Art. 12. Concurrencia.—Al amparo de lo previsto en el artículo 84 en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de normas con Convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Convenio, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural en cuyo momento será de aplicación el presente Convenio.

Art. 13. Clasificación profesional.—Dadas las características del sector se crea un solo grupo profesional, que se podrá ampliar atendiendo las necesidades del sector.

1. Conductor/a. Es el trabajador/a que conduce autotaxis destinados al transporte de viajeros, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

Por Convenio de ámbito territorial inferior, podrán pactarse las actividades auxiliares y complementarias a realizar.

Art. 14. Ingresos.—El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia. Las empresas del sector se comprometen a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación. La contratación temporal se limitará a aquellos casos legalmente previstos y a los desarrollados en el presente Convenio.

Art. 15. Período de prueba.—La duración máxima del período de prueba y para el grupo profesional de conductor, que habrá de concertarse por escrito, será de cuatro meses. En ámbitos de negociación inferiores podrán establecerse períodos de duración del período de prueba, inferiores a los aquí establecidos.

Art. 16. Modalidades de contratación.—El ingreso de los/as trabajadores/as en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación, de las legalmente previstas, que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de empresas y trabajadores/as.

Las contrataciones eventuales efectuadas a través de empresas de trabajo temporal, necesitarán la autorización y visado de cualesquiera de los Sindicatos firmantes (UGT-CC.OO.) para su validez.

Art. 17. Contratos eventuales.—La duración máxima de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o servicios, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, será de nueve meses dentro de un período de doce, o de 12 meses en un período de 18 meses.

A su terminación, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de veinte días por año, a prorrata del período de prestación de servicios.

Art. 18. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.—La Dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y/o económicas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la

consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornadas de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.

Las decisiones acordando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo serán notificadas al trabajador, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a la Comisión mixta del Convenio, esta última mediante carta cursada por correo certificado.

Art. 19. Sucesión de empresa.—El cambio de la titularidad de la empresa no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes de los trabajadores, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas.

El cedente, y el cesionario responderán también solidariamente, de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Art. 20. Preaviso, liquidación y finiquito.—Tanto el/la empresario/a como el/la trabajador/a deberán comunicar por escrito su deseo de no renovar el contrato y/o la decisión voluntaria de extinguir la relación laboral que les une.

Dicha comunicación se efectuará con un mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha de extinción del contrato, sea cualquiera la duración del mismo.

De no efectuarse así, cada día que falte, deberá ser descontado y/o abonado, según corresponda, de la liquidación de partes proporcionales que se devengue y/o abone el/la trabajador/a.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo I de este Convenio, que serán expedidos por UNALT, CTE, o los sindicatos firmantes.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal o las organizaciones sindicales firmantes, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá a los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Art. 21. Duración y cómputo de la jornada.—La jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.790 horas anuales, y en su distribución deberá respetarse un cómputo de 40 horas semanales, todo ello salvo pacto en contrario.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

El descanso semanal se disfrutará de manera coincidente con el descanso semanal previsto para el vehículo por la normativa emanada de las corporaciones locales, o entidades comunitarias donde existan turnos de descanso de vehículos.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos siempre que la normativa administrativa lo permita, en caso contrario, como mínimo se descansará según lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. Horas extras.—Se entenderán como tales aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima de trabajo efectivo prevista en este Convenio colectivo o en los de ámbito inferior (excepción hecha de los supuestos de distribución irregular de la jornada de trabajo). Su número no podrá ser superior a 40 horas anuales.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario, se compensarán por descansos de modo que cada hora trabajada, equivaldrá a dos de descanso. En el supuesto de compensación en metálico se retribuirán en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar las iniciativas y a aplicar las medidas que permitan erradicar la realización de horas extraordinarias, en un plazo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 23. Vacaciones.—Las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales, pudiendo ser fraccionables por acuerdo entre empresa y trabajador, según lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito inferior.

En todo caso, los/as trabajadores/as que lo soliciten disfrutarán de al menos el 50% de sus vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El/la trabajador/a que comienza a trabajar en la empresa dentro del año, disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

La retribución del período vacacional se determinará por Convenio colectivo de ámbito inferior con respeto, en todo caso, de la normativa vigente.

Los/as trabajadores/as que trabajen a prima o participación en recaudación, percibirán el promedio de la obtenida en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

Art. 24. Licencias, permisos y excedencias.—El/la trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto o en caso de que se trate de familiares o personas que convivan con el/la trabajador/a, el plazo será de cuatro días. En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa. Este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas a petición de el/la trabajador/a.

c) Un día natural por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, coincidente con el día de la boda.

d) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a el/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por el cumplimiento del deber o el desempeño del cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo necesario para la revisión del carné de conducir y examen psicotécnico.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de 8 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.

j) Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de 8 años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa.

k) Hasta tres días al año para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Cuando para los mismos sea necesario desplazarse al extranjero, por el tiempo necesario, debidamente justificado.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada 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.

m) 2 días de asuntos propios sin justificar.

n) Todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación, tendrá derecho al disfrute de tres días de permiso no retribuido al año.

Art. 25. Festivos.—El trabajo en festivos se compensará con un día de descanso y un plus de 21,50 euros.

Art. 26. Garantía salarial.—Sea cualquiera la fórmula de retribución que con sujeción a la estructura salarial establecida en el presente Convenio, se pacte en los Convenios colectivos de ámbito inferior, se respetará en todo caso el importe del salario mínimo garantizado en el presente convenio colectivo.

Art. 27. Eficacia.—Los Convenios colectivos de ámbito inferior, sea cual sea su denominación, adecuarán su estructura salarial al contenido de las presentes normas que serán de obligada inserción en los mismos.

Art. 28. Concepto de salario.—Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por el/la trabajador/a por los siguientes conceptos:

Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas (cuya cuantía, importe y distribución se pactará en los Convenios de ámbito inferior), gastos de locomoción, quebranto de moneda, gastos de desplazamiento, indemnizaciones por tiempos invertidos para toma y deje de servicios y por desgaste o deterioro de bienes propios del trabajo. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.

Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, desplazamientos y extinciones de contrato.

Aquellas otras que vengan determinadas por la Ley.

Art. 29. Estructura salarial.—En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirán:

El salario base.

Los complementos del mismo.

Se considerará salario base, la parte de la retribución de el/la trabajador/a, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las

condiciones personales de el/la trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

De calidad o cantidad de trabajo: El/la trabajador/a percibirá dichos complementos si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución adicional por ampliaciones de jornada. También tendrán esta consideración las cantidades percibidas en función a la situación y/o resultados de la empresa.

De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que el/la trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Art. 30. Complemento de antigüedad.—Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán un complemento personal por antigüedad cuyo devengo y cuantía se pactará en los Convenios de ámbito inferior.

En ausencia de pacto al respecto se aplicarán las siguientes reglas:

A partir de la fecha de entrada en vigor del V Convenio colectivo, el complemento de antigüedad se devengará por quinquenios abonables a razón del 10% del salario del Convenio de aplicación o, en defecto de éste, del salario mínimo interprofesional en cada momento vigente, consolidándose en su actual cuantía los complementos por antigüedad ya devengados y adquiridos hasta su publicación.

Procederá su abono a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se complete el quinquenio.

Art. 31. Nocturnidad.—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas. Sin perjuicio de los acuerdos que puedan formalizarse en ámbitos de negociación inferiores, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica equivalente al 25% del salario de convenio o, en su defecto, del salario mínimo interprofesional, retribuyéndose en razón y a prorrata del número efectivo de horas realizadas en dicho período.

Art. 32. Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas paga extraordinaria de julio y paga extraordinaria de diciembre con devengo anual a las que tendrán derecho todos/as los/as trabajadores/as del sector. Las gratificaciones extraordinarias serán del 100% del salario base del convenio de aplicación más la antigüedad que corresponda.

El/la trabajador/a que no lleve prestando servicios un año devengará la parte proporcional al tiempo trabajado, computándose las gratificaciones, a efectos de su devengo desde el 1 de agosto la de julio y desde el 1 de enero la de diciembre.

Podrá asimismo pactarse, en ámbitos de negociación inferior, en los que no se prevea el sistema de retribución por incentivo o participación en la recaudación, el

establecimiento de una paga extraordinaria de beneficios cuyo devengo y cuantía se fijará en el ámbito de negociación correspondiente.

En los supuestos de establecimiento de un sistema retributivo de participación en la recaudación o mixto se entenderá incluida y compensada en el mismo la paga de beneficios, salvo pacto expreso en contrario.

Por acuerdo expreso entre las empresas y sus trabajadores/as, cabrá la posibilidad de prorratear la percepción de todas o alguna de las citadas pagas mensualmente.

Art. 33. Plus de servicios.—Los suplementos percibidos por maletas y bultos quedarán en beneficio de los trabajadores que lo cobren.

Art. 34. Quebranto de moneda.—La cuantía y condiciones de percepción de esta indemnización se fijará en los distintos Convenios colectivos de ámbito inferior.

Art. 35. Pacto de salario global.—Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores, los Convenios colectivos de ámbito inferior, y a la vista de las peculiaridades del sector podrán establecer pactos de salario global por los que mediante un porcentaje de participación sobre la recaudación bruta diaria obtenida por el/la trabajador/a con el vehículo por el/la conducido, entendiéndose por este concepto lo recaudado de acuerdo con las tarifas vigentes incluidos los suplementos, y una vez deducido el importe del Impuesto sobre el Valor Añadido, se compensen la totalidad de conceptos retributivos a que hacen referencia los artículos 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32 y 34 del presente acuerdo, incluidos, por tanto, los conceptos retributivos de vencimiento mensual, incluidos festivos, descanso semanal o de paralización del vehículo por avería y otras causas, las gratificaciones extraordinarias y las vacaciones, que se disfrutarán en todo caso. También podrá formalizarse el pacto de salario global por un sistema mixto de retribución que comprenda un salario base incrementado por un porcentaje de participación en beneficios en los términos establecidos en el apartado anterior. En tal supuesto el importe de los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias girarán sobre el salario base que se fije en el respectivo convenio. En tales supuestos, se negociará una recaudación mensual mínima, cuyo promedio se obtendrá en cómputo cuatrimestral.

No se tendrán en cuenta al objeto de determinar la obtención de la recaudación mínima garantizada, quedando por tanto excluidos de cómputo los días en que el vehículo no preste servicio por causa de enfermedad de el/la conductor/a, avería del vehículo o cualquier otra no imputable a el/la trabajador/a.

Art. 36. Liquidación y forma de pago.—Los/as conductores/as guardarán para sí copia del justificante o duplicado del parte diario de recaudación.

Manteniendo la costumbre establecida en este sector, las empresas, al recibir la recaudación, según los correspondientes partes entregarán a el/la trabajador/a, diariamente los conceptos de salario, incentivo y demás complementos salariales, debiendo ser consideradas tales entregas como a cuenta de la liquidación definitiva que al final de cada mes se practicará por la empresa en las hojas oficiales de salarios siéndole deducida en la misma, las aportaciones que legalmente correspondan satisfacer a el/la trabajador/a.

Art. 37. Imposibilidad de la prestación.—En los supuestos de avería del vehículo, siniestro del mismo o formalidades administrativas, el trabajador imposibilitado para la prestación percibirá durante todo el tiempo que dure esta situación el salario que emane del convenio de aplicación más la antigüedad o, en su caso, el salario garantizado en el presente convenio colectivo. Cuando presumiblemente la inmovilización sea superior a 5 días, las partes acudirán al procedimiento previsto para la suspensión de las relaciones de trabajo ante la Autoridad Laboral.

En caso que la empresa no pusiera a disposición del trabajador el vehículo por causa no justificada, vendrá obligada a abonar al trabajador/a el salario base, más antigüedad más un 25% del salario, durante los días que concurra esta circunstancia.

La empresa expresará documentalmente, en ambos casos, al trabajador la causa por la cual no pone a su disposición el vehículo. Todo ello, sin perjuicio de las acciones correspondientes, como consecuencia de su derecho al trabajo.

Art. 38. Pólizas de seguro.—Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores/as, un seguro de accidente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías serán las siguientes:

Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, 40.000 euros.

En caso de muerte, 33.000 euros. Por invalidez permanente total para su profesión habitual, 30.000 euros.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social, o aquel beneficiario que expresamente designe el titular del seguro.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, a partir de la fecha de publicación del Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Art. 39. Derechos sindicales.—a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, si las condiciones del mismo lo permiten, a petición de los representantes de los trabajadores o las centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de ésta, que deberá concederla, salvo en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente (48 horas) y no exista impedimento grave.

b) Se reconocen las secciones sindicales de empresa.

c) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

d) Por características de dispersión de las empresas, las horas sindicales de los delegados de los trabajadores y/o los miembros de comités de empresa podrán acumularse en cualquiera de los delegados previa cesión de las mismas por parte de los delegados que así lo deseen. De igual forma y, por las características del sector, las horas empleadas por los legales representantes de los trabajadores, cuando éstas sean empleadas en realizar su labor sindical, queda fijado su abono económico en la cantidad de 6 euros/hora.

Cuando las horas empleadas por los representantes sindicales se empleen ante organismos relacionados con el sector del taxi (en representación del propio sector), las mismas serán abonadas por las representaciones empresariales del sector, firmantes del presente convenio.

e) Cobro de cuotas: las empresas están obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito.

f) Las empresas dispondrán de un tablón de anuncios a disposición de los delegados de los trabajadores o miembros del comité de empresa.

Art. 40. Comisión mixta.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo y por cuatro representantes de las organizaciones empresariales, quienes, de entre ellos, elegirán uno/a o dos secretarios/as.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el Estado. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas a nivel autonómico o provincial.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación y concurrencia de lo pactado con convenios o pactos de ámbito inferior será únicamente competente la Comisión mixta central.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los seis meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de nuestro sector, se constituirán las Comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento previsto en los apartados anteriores.

Se fija como domicilio de la Comisión Mixta del Convenio el de la UNALT, sito en 28010 Madrid, calle Santa Engracia, 84, 3.^a planta.

Art. 41. Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o Convenios de ámbito inferior.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

La Comisión mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presente a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Podrán ser facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio o por aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio nacional de Transporte de Autotaxis siguientes:

5.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector.

5.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las partes integrantes de la Comisión con periodicidad anual.

5.3. Análisis de la evolución de empleo trimestralmente en las distintas provincias afectadas por el convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de las provincias afectadas.

6. Desarrollar en el ámbito del convenio el sistema y los procedimientos de solución de conflictos de conformidad con los contenidos pactados en el apartado correspondiente y realizar las gestiones necesarias ante la Administración, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

7. Nombramiento de un grupo de trabajo, dentro de la misma Comisión, para proceder al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y a la Seguridad e Higiene, desde el momento de entrada en vigor de la Ley que los regule.

8. La Comisión Mixta nacional velará por el cumplimiento de lo previsto en el presente convenio en materia de empleo, dando a conocer anualmente la evolución de la contratación.

Art. 42. Régimen disciplinario.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas graves y muy graves, será, asimismo, comunicada al representante legal de los/as trabajadores/as, si lo hubiere.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros.

2. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o utilización de vestimenta inadecuada a la normativa municipal de aplicación, en el trabajo.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto a los compañeros o superiores.
2. El mal uso de los vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad físico o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. La reincidencia en las faltas leves, en número de tres, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de elementos propios de la empresa.
3. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.
4. Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez días o más en un mes, o durante veinte días en un semestre.
5. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.
6. El consumo de alcohol que supere los máximos establecidos para la conducción y se produzca la suspensión del permiso de conducir correspondiente para la conducción del taxi.
7. La sanciones con sentencia judicial firme, como consecuencia de faltas o delitos por tenencia, tráfico y/o consumo de estupefacientes durante la conducción del vehículo auto-taxi.
8. La sanción al conductor del taxi por sentencia judicial firme, como consecuencia de delitos cometidos contra los ocupantes del vehículo.

Sanciones:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de diez a cuarenta y cinco días, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los incumplimientos laborales de carácter muy grave.

Prescripción de las infracciones y faltas:

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Art. 43.—Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y el Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial del Estado, de 29 de enero de 2005, así como a su Reglamento de aplicación, que vincula a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores de las mismas del sector de autotaxi.

Para los conflictos que se produzcan en ámbitos territoriales inferiores que dispongan de convenio propio y en relación con éste, se podrá acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que existan en cada una de las Comunidades Autónomas de que se trate.

Descuelgue salarial

Art. 44.—En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio en las que se hayan producido pérdidas en los dos últimos ejercicios contables o expedientes de regulación de empleo no será de necesaria u obligada aplicación el mínimo salarial establecido en el presente Convenio, observando el trámite dispuesto en la presente cláusula.

Las empresas que se encuentren en tales circunstancias deberán comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo máximo de un mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del correspondiente Convenio colectivo, a la Comisión mixta paritaria, a la representación de los/as trabajadores/as tanto unitaria como sindical, y en el caso de no existir representación legal de los/as trabajadores/as, directamente a estos últimos y a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Si en el plazo establecido no se efectuara por la empresa solicitante la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo el derecho a utilizarlo.

A las comunicaciones señaladas habrá de acompañarse, en su caso, copia de las cuentas depositadas en el Registro Mercantil debidamente auditadas si legalmente fuera preceptivo, referidas a los ejercicios en que se hayan producido pérdidas además de la documentación adicional que se considere oportuna.

En el caso de empresarios personas físicas no obligados a depositar las cuentas anuales en el Registro Mercantil, deberán acompañar a la solicitud de descuelgue los libros de contabilidad de obligada llevanza según el Código de Comercio y cuanto a documentación de carácter complementario consideren necesaria para acreditar las causas del descuelgue.

La documentación antes apuntada habrá de remitirse al domicilio de la Comisión mixta paritaria constituida en virtud del presente Acuerdo.

La Comisión mixta paritaria deberá, en un plazo máximo de treinta días emitir informe fundado sobre la solicitud de descuelgue salarial de la empresa en la que se hará constar la votación al respecto efectuada por cada una de las representaciones patronal y social.

Si el informe es favorable, la empresa aplicará el descuelgue.

Si el informe es desfavorable o no se autoriza el descuelgue por insuficiencia de quórum, la empresa, sin perjuicio de las demás iniciativas que pueda adoptar, podrá impugnar la decisión de la Comisión paritaria ante la jurisdicción social competente por la vía del conflicto colectivo.

En los supuestos de descuelgue de empresas con centros de trabajo afectados por distintos Convenios colectivos de ámbito territorial inferior al presente, el conocimiento y tratamiento del mismo corresponderá a la Comisión paritaria nacional, cuando el descuelgue salarial afecta a varios centros de trabajo sujetos a diferentes Convenios colectivos de ámbito inferior.

Art. 45.—Los Convenios colectivos de ámbito inferior insertarán una cláusula de descuelgue del tenor de la presente, referida a los incrementos salariales allí pactados, con independencia de la aplicación directa de la normativa pactada en el presente Acuerdo.

Art. 46.—Las partes manifiestan que, en el fondo de las previsiones de la presente disposición, subyace la intención de preservar el nivel de empleo de las empresas y la viabilidad de las mismas, sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada una de ellas.

Salud laboral

Art. 47. Seguridad y salud laboral.—Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran esencial desarrollar una política de seguridad y salud mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo, cumpliendo la Ley de Prevención y los Reales Decretos que desarrollan la Ley y afectan al sector del taxi.

La salud, la mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación o reducción de los accidentes es un objetivo prioritario de la política empresarial.

Art. 48. Servicios de prevención.—Se promoverá la constitución de Servicios de Prevención mancomunados a los que se adherirán todos los dueños de licencia que tengan contratado algún trabajador.

Art. 49.—A lo largo de la vigencia del Convenio, la Comisión Mixta estudiará y propondrá la adopción de las medidas idóneas para llevar a la práctica los criterios contenidos en el documento suscrito por las mismas sobre jubilación anticipada y enfermedades profesionales en el sector de Carretera, incorporado como anexo al presente Convenio, referido exclusivamente a los trabajadores sujetos a relación laboral común. A tal efecto, antes de la finalización del último año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta deberá elaborar un documento en el que se contemplen medidas concretas para facilitar la jubilación anticipada, así como propuestas para su financiación.

Art. 50. Jubilación parcial anticipada.—Los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores podrán solicitar a las empresas la jubilación parcial anticipada.

Su concesión será obligatoria siempre y cuando el trabajador solicitante de la jubilación parcial acepte realizar la jornada residual en las fechas, períodos, y horario que la empresa libremente determine.

Art. 51.—Las partes se comprometen a aplicar en el sector lo dispuesto por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre.

En este sentido, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante un reconocimiento médico de carácter voluntario para el trabajador, a realizar en el primer semestre de cada año.

Formación profesional continua

Art. 52.—Durante el primer año de vigencia de este Convenio colectivo, la Comisión paritaria concretará la aplicación en su ámbito funcional del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados.

Art. 53. Salario mínimo garantizado.—Por el presente convenio se asigna a los/as trabajadores/as en jornada completa, el salario mínimo garantizado para el año 2009 y 2010 reflejados en este artículo del convenio, cuyos importes determinará para cada año la base de cotización a la Seguridad Social.

El salario mínimo garantizado que se fija para el año 2009, tan sólo será aplicable a efectos de retribución y cotización por el período que medie entre la fecha de efectos económicos del convenio y el 31 de diciembre de 2009.

El salario mínimo garantizado estará compuesto de la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los/as trabajadores/as en cada empresa en jornada completa, que hacen referencia los artículos 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32 y 34 (para el supuesto que se apliquen las modalidades retributivas en el mismo previstas).

La diferencia entre la suma de dichos conceptos y la restante hasta alcanzar el salario mínimo garantizado, se consignará en el recibo oficial de salarios como complemento salario mínimo garantizado.

Dicho complemento será compensable y absorbible en su cuantía, por cualquier incremento retributivo que se produzca durante la vigencia del convenio, y en ningún caso servirá de módulo de cálculo de los complementos salariales (antigüedad,

nocturnidad, etc.) que girarán sobre el importe del salario de convenio o el salario mínimo interprofesional, en su caso.

La cuantía del salario mínimo garantizado para el año 2009 se fija en 10.870,45 euros brutos.

La cuantía del salario mínimo garantizado para el año 2010 se fija en 11.305,27 euros brutos.

Art. 54. Igualdad.—En las empresas de más de 250 trabajadores se negociarán los planes de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, igualmente en los convenios de ámbito inferior se desarrollarán medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Art. 55. Conciliación de la vida laboral.—Se estará a lo establecido en lo recogido en la normativas y Leyes existentes en esta materia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los conceptos económicos de este convenio se revisarán anualmente con el incremento del IPC real del año anterior más 2 puntos, en los supuestos de prórroga por falta de denuncia en tiempo y forma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.—Ambas partes se comprometen, durante la vigencia de este Convenio, a realizar un estudio sobre la percepción (duración, cuantía, forma...) del cien por cien del salario mínimo garantizado para todo/a trabajador/a que permanezca en situación de incapacidad temporal. Las conclusiones de dicho estudio se tendrán en cuenta como interpretación de la Comisión Mixta sobre esta materia, para lo cual se efectuará una reunión de la Comisión Mixta y se recogerá en el acta correspondiente la mencionada interpretación.

ANEXO I

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Número

Fecha de expedición

Recibo de finiquito

Don, que ha trabajado en la empresa desde hasta con la categoría de, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a ... de de ...

El trabajador,

El trabajador (1) usa su derecho a que está en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí o no.

Este documento tiene una validez de quince días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial y sindical correspondiente o si se formaliza en fotocopia y otro medio de reproducción.