

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESAS DE AUTO-TAXIS Y DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

CAPITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1º ÁMBITO FUNCIONAL

Las normas del presente Convenio Colectivo afectan a todas las Empresas dedicadas a la actividad de Auto-Taxi y Alquiler de Vehículos con Conductor.

Artículo 2º ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas del presente convenio afectan a todas las empresas sitas en la Provincia de Barcelona.

Artículo 3º ÁMBITO PERSONAL

Sus normas afectan a todos los trabajadores que presten su actividad laboral en las empresas afectadas por el presente Convenio.

VIGENCIA, DURACION, DENUNCIA Y PRORROGAS

Artículo 4º VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, independientemente los efectos económicos serán de aplicación desde del día primero del mes de la firma del Convenio.

El Convenio tendrá una duración de cuatro años de manera que finalizará el 31/12/2007.

Artículo 5º DENUNCIA Y PRORROGA

La denuncia del Convenio se realizará mediante preaviso con una antelación mínima de dos meses.

El convenio se prorrogará de forma tácita, excepto que se denuncie con la antelación de dos meses a la fecha del término por años naturales.

Una vez denunciado el convenio, en defecto de pacto, se mantendrán vigentes sus contenidos

normativos hasta la firma del próximo convenio.

**CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS, SUCESIÓN,
VINCULACION A LA TOTALIDAD, ABSORCIÓN Y
COMPENSACIÓN**

Artículo 6° GARANTÍA "AD PERSONAM"

Se respetarán las condiciones personales pactadas más beneficiosas.

Artículo 7° LA SUCESIÓN DE EMPRESAS

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la I transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Artículo 8° VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

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.

Artículo 9° ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones fijadas en este Convenio,

consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia. Asimismo absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que se la norma de la que deriven, incluido el posible aumento del SMI.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 10º ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUNYA

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya de 7 de Noviembre de 1990, publicado en el DOGC de 23 de Enero de 1991.

En lo relativo a la salud laboral y formación profesional ambas partes aceptan el contenido del acuerdo, desarrollando el mismo en función de las características específicas del sector.

En relación con la Salud y Seguridad Laboral, la Formación Profesional y la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, firmado por los Sindicatos. U.G.T. y CC.OO, Y la patronal FOMENT DEL TREBALL NACIONAL, de fecha 7 de Noviembre de 1990.

En consecuencia, ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11º COMISIÓN PARITARIA.

Las funciones de la Comisión Paritaria son:

1. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

2. Interpretar auténticamente el convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o - problemas sometidos a su consideración por las partes, y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

3. Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente, la misma estará compuesta por 4 vocales empresarios y 4 vocales trabajadores del sector.

4. Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por los firmantes de este convenio. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 96 horas. La Comisión Paritaria estará presidida por el Presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, o bien, por la persona que designe la Consellería de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Se reconoce el derecho de asistir ambas partes a la comisión paritaria con asesores, si así lo estiman conveniente.

Artículo 12° COMISIÓN PROBLEMÁTICA SECTORIAL

Sin perjuicio de las funciones que competen a la comisión paritaria, las respectivas representaciones, acuerdan crear otra denominada de problemática sectorial que entenderá de las situaciones que, siendo ajenas directamente al contenido del presente convenio colectivo, conozca de aquellos asuntos que indirectamente puedan afectar al contenido de este y que emanen de la ley, reglamento, entidad metropolitana del transporte, instituto metropolitano del taxi y

corporaciones municipales. Las reuniones que se mantengan sobre estos asuntos, serán convocadas a iniciativa de cualquiera de las partes, celebrando sus reuniones en el plazo máximo de 15 días, contando a partir de la convocatoria.

OCUPACIÓN, CONTRATACIÓN Y PREAVISOS

El ingreso de los trabajadores 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 empresa y trabajadores.

Artículo 13° PREAVISOS DE FINALIZACIÓN DE CONTRATOS Y/O RELACIÓN LABORAL

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

Dicha comunicación se efectuará con un mínimo de 15 días naturales de antelación en todos los contratos. De no efectuarse así, cada día que reste, deberá ser descontado y/o abonado, según corresponda, de la liquidación de Partes Proporcionales o de cualquier otra cantidad que se devengue y/o abone al trabajador, calculándose su valor diario según el promedio de los 3 meses naturales anteriores, excluidos periodos de inactividad, vacaciones y cualquier otro concepto extraordinario.

Artículo 14° PERIODOS DE PRUEBA

Aquellos trabajadores que sean contratados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, con un contrato de carácter indefinido tendrán un período de prueba que en ningún caso será superior a 12 meses. Los Contratos Temporales tendrán un período de prueba máximo de 3 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, no derivándose derecho a indemnización alguna.

Artículo 15° IMPOSIBILIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIO

En el supuesto de la retirada de carné o formalidades administrativas y que el trabajador este imposibilitado temporalmente para la prestación de servicio, las partes podrán suspender el contrato de trabajo de acuerdo con el art.45.i del ET, una vez levantada la imposibilidad de la prestación de servicio cuando el trabajador ya pueda realizar su trabajo, el empresario estará obligado a reintegrarle a su puesto de trabajo.

Artículo 16° PLURIEMPLEO

Las partes signatarias del presente convenio consideran en aras de la seguridad, el no aconsejar la contratación que suponga situaciones de pluriempleo en las empresas del sector, haciendo extensiva esta recomendación a todos los propietarios de licencias que contraten trabajadores dentro del sector.

CAPITULO 2.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 17° SALARIO BASE

Habida cuenta de la dificultad de controlar una actividad que se presta en la calle y a la vista de los estudios realizados y práctica observada, se establecen las siguientes normas:

Se establece una retribución equivalente al 40% sobre la recaudación bruta diaria que obtenga el conductor con el vehículo por él conducido, entendiéndose por éste concepto lo recaudado de acuerdo con las tarifas vigentes incluidos los suplementos y retornos, y una vez deducido el importe del Impuesto sobre el Valor Añadido. El no liquidar los suplementos a la Empresa será motivo de sanción según lo previsto en el art.35 que lo contempla como falta "muy grave" susceptible de ser sancionado con el despido.

Dicho 40% comprenderá todos los conceptos de vencimiento mensual, como pudieran ser las horas extras si las hubiere, el plus de nocturnidad y el de trabajo en días festivos, exceptuando exclusivamente los festivos semanales efectivos y las pagas extraordinarias y vacaciones.

La mejora voluntaria del porcentaje establecido del 40%, nunca absorberá la obligación de pagar los festivos, las pagas extraordinarias, ni las vacaciones, debiendo liquidar éstos conceptos aparte y según Convenio, considerándose nulo todo pacto en contrario.

Se establece un Salario Base Mínimo de 568,20 € mensuales que corresponderían a una recaudación mínima bruta de 1.420.50 € mensuales excluido el IVA. y resultando una base de cotización mínima equivalente a 775,00 € desde la firma del Convenio hasta 12-2004.

Un Salario Base Mínimo de 578,33 € mensuales que corresponderían a una recaudación mínima bruta de 1.445.83 € mensuales excluido el IVA resultando una base de cotización mínima equivalente a 790,00 € para el año 2005.

Un Salario Base Mínimo de 588,33 € mensuales que corresponderían a una recaudación mínima bruta de 1.470.83 € mensuales excluido el IVA. resultando una base de cotización mínima equivalente a 805,00 € para el año 2006.

Un Salario Base Mínimo de 600.00 € mensuales que corresponderían a una recaudación mínima bruta de 1.500,00 € mensuales excluido el IVA. resultando una base de cotización mínima equivalente a 825,00 € para el año 2007.

El importe de las citadas Bases de Cotización comprende también el plus mensual por festivos y la prorrata mensual de las pagas extraordinarias.

En el caso de la no consecución de dicha recaudación mínima, la empresa podrá ejercer el derecho de sanción para falta muy grave establecida en el Artículo 35 de éste Convenio, pudiendo sancionar directamente con el despido.

Artículo 18º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS denominadas PAGA DE JULIO Y PAGA DE DICIEMBRE, con devengo anual abonándose las mismas el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente a razón de 30 días naturales.

Su cuantía se calculara a razón de 490.80 € cada una de ellas para el 2004, de 520,- para el 2005, de 550,- para el 2006 y de 600,-€ para el 2007, con la finalidad de ajustarse al SMI previsto por el Gobierno para dicho 2007.

El trabajador que no lleve prestando servicios un año, devengara la parte proporcional al periodo correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 19° PLUS FESTIVOS

En concepto, de PLUS FESTIVOS se abonará la cantidad de 125€ mensuales fijos durante toda la vigencia del Convenio, pagaderas máximo el día 30 del mes siguiente.

Dicho plus de días festivos compensa todos los días de descanso mensuales.

Artículo 20° ALQUILER DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR

En el supuesto de alquiler de vehículos con conductor, la retribución se fija en el 25% del importe del servicio efectuado.

Cuando una Empresa tenga la actividad de alquiler de vehículos con conductor y a la vez de Auto-taxis, mantendrá una independencia en cuanto medios materiales y humanos en ambas actividades.

CAPITULO 3.- PRESTACIONES O MEJORAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

Artículo 21° ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

Las Empresas complementarán en caso de Incapacidad Temporal por causa de accidente de trabajo, o enfermedad profesional con hospitalización y durante el tiempo que dure ésta, hasta el 100% del Salario, a partir del mismo día de la hospitalización con el tope máximo señalado en la Legislación sobre Accidentes de Trabajo, entendiéndose como el 100% del Salario, la Base Total de Cotización correspondiente al mes anterior a la Incapacidad Temporal. En éste último supuesto, en las pagas Extraordinarias se descontará la parte proporcional de los días abonados por éste último concepto.

Si el accidente de trabajo ha sido causado por accidente de circulación, la diferencia hasta el 100% se calculara al final del litigio descontándose también lo que pudiera satisfacer la compañía de seguros o el pago de terceros.

Con el fin de facilitar el buen funcionamiento de

la empresa, aquellos trabajadores que por motivo de enfermedad no puedan asistir a su puesto de trabajo, comunicarán ésta circunstancia a la empresa con 2 horas de antelación como mínimo al inicio de su jornada de trabajo, aportando con posterioridad los correspondientes justificantes dentro de los 3 primeros días.

Artículo 22° VIGILANCIA SOBRE LA SALUD

Todo el personal afecto al presente Convenio deberá someterse a la Vigilancia de la Salud, según establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23° PÓLIZAS DE SEGURO

Las Empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores, 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: 27046€
- En caso de muerte: 24000€
- Por Invalidez Permanente Total para su profesión habitual: 16800€

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 publicación del Convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona éste Artículo.

La parte social que compone la Comisión Paritaria podrá, en todo momento, solicitar de las Empresas que tengan asalariados la presentación de las pólizas en vigor.

CAPITULO 4.- JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 24° JORNADA Y DESCANSOS

La jornada máxima legal será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, Entre el final de una jornada

y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

El descanso semanal para el taxista asalariado es obligatorio y de dos días, y se hará coincidir con el descanso semanal previsto para el vehículo en el Reglamento Metropolitano del Servicio del Taxi. Si se produjera un cambio en dicho Reglamento respecto a éste tema, las partes acuerdan que se reunirán para estudiar la posibilidad de modificar éste artículo.

En aquellas localidades donde sea de aplicación un Reglamento propio del Servicio de auto-taxi, el descanso semanal será de dos días, y coincidirá con el descanso semanal previsto para el vehículo, siendo uno de ellos, como mínimo, en sábado o domingo alternativamente.

En caso de alquiler con conductor, el descanso se habrá de pactar de común acuerdo, entre la empresa y el trabajador.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de tal modo que tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se posibilita la flexibilización de la jornada, permitiendo su distribución irregular y la acumulación de horas, siempre obligando a las Empresas a mantener los límites de descanso diario semanal y anual que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de trabajar en algún día de descanso, se compensara con otro día de descanso dentro del año natural.

Artículo 25º VACACIONES

Todo el personal al servicio de empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El importe será el equivalente a la cantidad de 600,-€ mensuales fijos durante toda la vigencia del Convenio.

Si el trabajador no lleva un año completo de

trabajo en la empresa, ésta cantidad se percibirá en su parte proporcional.

Las vacaciones se realizarán preferentemente, si así lo solicita el trabajador entre el 1 de JUNIO y el 30 de SEPTIEMBRE.

De igual forma y por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa se podrán partir las vacaciones en dos períodos de 15 días.

A efectos de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y, en caso de haber dos o más solicitudes de disfrute en el mismo período, se establecerán turnos rotativos.

Asimismo, en los dos meses anteriores al inicio del período vacacional, la empresa mediante negociación con los Representantes de los Trabajadores y/o miembros del comité de Empresa, establecerán el Cuadro de Vacaciones que corresponda, Una vez asignado el mismo, no podrá modificarse salvo acuerdo entre empresa y el trabajador.

ARTÍCULO 26° PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio, 16 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos, dos días naturales.
- c) Por muerte, enfermedad grave; de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, dos días naturales.
- d) Cuando ocurra fuera de la provincia de residencia del trabajador o del centro habitual de trabajo y necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días naturales.
- e) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- f) En la renovación del permiso de conducir, la empresa realizará cuantas gestiones sean precisas ante organismos oficiales, siempre que no sea requisito necesario la presencia del afectado.. En los trámites en que sea necesaria la presencia del afectado, deberán gestionarse en el día festivo del trabajador, no acordándose permiso alguno.
- g) El tiempo imprescindible para acudir a los requerimientos de organismos oficiales, cuando ello se derive del desarrollo de la actividad profesional y coincida con su jornada de trabajo.
- h) Será de aplicación lo establecido en la Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Familiar.

- i) Tendrá la misma consideración, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada en el Registro de Parejas de hecho del Ayuntamiento correspondiente, con relación a los permisos aquí descritos.
- j) La retribución abonable que corresponde a los días de permiso con sueldo y a los de inactividad no imputable a los trabajadores como por ejemplo: avería y/o accidente del vehículo, __etc., se obtiene del promedio de los devengos reflejados en las hojas de salarios de los 3 meses naturales anteriores, excluyéndose períodos de inactividad de vehículos, períodos vacacionales y cualquier otro concepto extraordinario.

Artículo 27º CONCILIACIÓN FAMILIAR

En el marco de igualdad de condiciones para el hombre y la mujer, las empresas consideran muy positiva la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre (BOE del 6 de Noviembre) para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en consecuencia, debe de ser de aplicación en toda su extensión dicha Ley a las trabajadoras y trabajadores de los sectores que conforman el Convenio Colectivo.

CAPITULO 5.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 28º

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 y sindical.

Se promoverá la constitución de servicios de prevención mancomunados a los que se podrán adherir todos los dueños de licencia que tengan contratado algún trabajador.

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 la línea de poder garantizar la seguridad de los trabajadores de la Empresa, de los pasajeros y del vehículo, la Empresa podrá impedir al trabajador realizar la prestación de su trabajo, si sospecha que se halla bajo los efectos de drogas o estupefacientes, solicitando se someta a un reconocimiento médico que acredite o desvirtúe tal circunstancia, Dicho reconocimiento será obligatorio para eximir al trabajador de la infracción contemplada en el art. 35 de éste Convenio, cuando se refiere a toxicomanía y/o embriaguez ocasional. Si la prueba fuere negativa la Empresa abonará el importe del día no trabajado según lo dispuesto para el abono de días de permiso.

Las partes firmantes del convenio, empresa y sindicatos, se comprometen en el término de un año a montar el G.P.S. en todos sus vehículos. A partir de esta fecha los trabajadores podrán negarse a realizar el servicio nocturno si los vehículos destinados a cubrir este horario no están previstos del G.P.S.

CAPITULO 6.- DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 29º 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, previa autorización de ésta, que deberá conceder -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 estas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.
- d) Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 15 horas al mes sin pérdida de remuneración, las horas sindicales de los delegados de los trabajadores o miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular en

cualquiera de los delegados de su empresa previa cesión de las mismas por parte de los delegados que así lo deseen. Las horas empleadas por los legales representantes de los trabajadores, cuando estas sean empleadas en realizar su labor sindical queda fijado su abono económico en la cantidad de 6 €/hora, pagadas por sus respectivas empresas.

- e) Cobro de cuotas: Las empresas estarán 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.

Artículo 30º CANON NEGOCIACIÓN CONVENIO

Las empresas procederán al descuento en los haberes de sus trabajadores del canon de negociación por una cantidad de 6 €

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del C en el Boletín Oficial correspondiente, los trabajadores que deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el presente Artículo, deberán manifestarlo voluntariamente y por escrito a la Dirección de la Empresa.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del Convenio, en las Empresas donde exista Comité de Empresa o Delegados de Personal, el trabajador que no desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a éstos, una vez terminado el plazo establecido (30 días), éstos, le entregarán a la Empresa la relación definitiva, procediendo la empresa al descuento automático del canon y su posterior ingreso en la cuenta que los Sindicatos designen a tal efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 31º ACOSO SEXUAL

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral

donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Artículo 32° FORMACIÓN CONTÍNUA

Las partes firmantes valoran la importancia del II Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 1 de Enero de 1997 entre las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CC.OO) Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una Comisión Paritaria del Taxi, que tendrá una composición de 4 miembros, 2 de la representación Patronal y 2 de la representación Sindical. Esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria del Taxi tendrá como funciones:

- a) Informar, orientar y promover los Planes Agrupados en el ámbito de la Provincia de Barcelona.
- b) Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del sector en la Provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la Formación Profesional anterior a la entrada en la Empresa.

Las Empresas cuando las circunstancias del sector lo requieran, pueden adquirir el compromiso de sufragar los gastos derivados del curso, para la obtención de las credenciales de aptitud, cantidad que podrá exigir al trabajador, o bien descontar de los devengos pendientes de percibir o de la liquidación por finiquito en el caso de

que causara baja en la Empresa por cualquier motivo antes de cumplir un año de trabajo efectivo en la misma, con un importe mínimo de 200 euros.

Artículo 33° 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, En aquellas Empresas donde existan Representantes Legales de los Trabajadores, será preceptivo la negociación con los mismos antes de proceder a la modificación.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el Tribunal laboral de Catalunya, De igual forma procederá la aplicación de éste artículo sí ello es como consecuencia de modificación en el Reglamento Regulador del Servicio de Auto-Taxi de la localidad que corresponda o del Reglamento correspondiente en el caso de alquiler de vehículos con conductor.

Artículo 34° MULTAS y SANCIONES

Las empresas serán responsables exclusivamente de las sanciones y multas que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a deficiencias con relación al vehículo o a la documentación del mismo.

El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de dichas denuncias a la Empresa a la mayor brevedad posible, y como máximo en un plazo de 12 horas.

Artículo 35° FALTAS y SANCIONES

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio, los previstos en el Código de Circulación -excepto aquellos casos imputables a la empresa- y en los Reglamentos Locales de directa aplicación.

Se clasificarán en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor.

Serán FALTAS LEVES:

- La impuntualidad no habitual.

- Las discusiones con otros compañeros/as de trabajo.
- La falta de limpieza e higiene personal del conductor y/o del vehículo o mal uso del mismo.

Serán FALTAS GRAVES:

- La incorrección en el trato con los usuarios/as.
- Las discusiones violentas y/o agresiones con otros compañeros/as de trabajo.
- La falta reiterada de puntualidad, considerándose reincidencia dos o más faltas al mes, o cuatro o más en un período de 3 meses consecutivos.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- La falta de aviso a la Empresa dentro de las 2 horas antes del inicio de su jornada o turno para el caso de ausencia Justificada.
- La falta de presentación del parte médico de baja de enfermedad, o de confirmación dentro de los 3 días siguientes a su expedición por el facultativo de la Seguridad Social o de la Mutua.
- La falta de utilización de la emisora de radio-taxi y/o incumplimiento del Reglamento de la Emisora que se trate.
- La reincidencia en las faltas calificadas como Leves dentro de los 6 meses siguientes.
- Sobrepasar el límite de Kilómetros diarios en vacío, en el caso de que la Empresa en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo que le viene conferida, hubiera fijado dicho límite que como máximo se fijara en un 20% del recorrido total diario efectuado.

Serán FALTAS MUY GRAVES:

- La no prestación del servicio por causas injustificadas, con retención del vehículo.
- No comunicar a la Empresa las averías, accidentes o incidencias que imposibiliten la prestación del servicio en el plazo de 2 horas y, en caso de estar cerrada la empresa, la misma comunicación deberá indicarse a la emisora correspondiente.
- El robo, hurto o apropiación indebida de cualquier cantidad que corresponda percibir de acuerdo con las tarifas vigentes, por mínima que fuera, considerándose entre ellos, los suplementos, maletas y retornos.
- La conducción temeraria, imprudente o negligente.

- El abandono del servicio cuando afecte a la seguridad del vehículo y/o a los pasajeros.
- El desprecinto o la manipulación del taxímetro, o su falta de puesta en funcionamiento al inicio de la carrera.
- La toxicomanía y/o embriaguez, aunque fuere ocasional, dada la peligrosidad del trabajo que realiza.
- La reiteración de accidentes con culpabilidad del conductor, a partir de dos accidentes al año.
- Alegar falsas causas para conseguir permisos, simular enfermedades.
- Dado que se fija un mínimo, de recaudación, la no consecución de dicho mínimo, se considerará como falta muy grave, sancionable directamente con despido, tanto si fuera por bajo rendimiento por causa voluntaria, como si lo fuera por ineptitud del trabajador, exceptuando el supuesto de suspensión del contrato de trabajo o permiso de la empresa.
- La reiteración de las faltas sancionadas como Graves y en general las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los Reglamentos Nacional o Local de directa aplicación.

Las FALTAS LEVES se sancionarán:

1. Amonestación por escrito, cuando ocurra la primera vez.
2. Hasta 2 días de Suspensión de Empleo cuando suceda la segunda vez.
3. Con FALTA GRAVE, a partir de la 3ª vez.

Las FALTAS GRAVES se sancionarán con:

1. Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 a 15 días, la primera vez.
2. Suspensión de Empleo y Sueldo de 16 a 30 días, la segunda vez.
3. Con FALTA MUY GRAVE, cuando suceda la tercera vez.

Las FALTAS MUY GRAVES se sancionarán con:

1. Suspensión de Empleo y Sueldo de 31 a 60 días, ó
2. Despido, en la forma y efectos que establece el Artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.