

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE AUTO TAXI DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA

POR LA F.A.A.T.

- Miguel Ruano Bravo.
- Fernando Morales Gómez.
- José Jara Carrasco.
- Rafael García Martín.

POR UGT.

- Antonio Cardeña Pastor
- José Romero Vázquez.
- M a. Del Rosario González Aguilar
- Manuel Romero García

POR CC.OO.

- Agustín De La Serna Cruz
- José Vega Rosado.
- Antonio Martínez Berenguer.

Juan Carlos López Leiva.

Siendo las 19,30 horas del día 10 de mayo de 2011, se reúne la Comisión Negociadora del convenio arriba enunciado, que toma los siguientes acuerdos:

La comisión negociadora acuerda proceder a la firma del texto del convenio colectivo Autonómico de trabajo para el Sector de Auto Taxi de Andalucía, para los años, 2011, y 2012, anexas dichos documentos a esta acta y proceder al registro y publicación ante la autoridad competente en la materia. Para ello, la comisión acuerda apoderar a Doña Cristina Ascaso Mora, con DNI: 31.695.626-Q, para que en nombre de la misma realice cuantas gestiones sean necesarias para su depósito en el organismo competente de registro y publicación de la presente

y convenio colectivo que acompaña.

Se procede a la firma del convenio con las personas arriba señaladas, y sin más asuntos que tratar, queda firmado el convenio colectivo de empresas dedicadas a la gestión del servicio del taxi de Andalucía siendo las 19:00 horas del mismo día reseñado al comienzo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXI DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCÍA 2011 Y 2013

Capitulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas privadas, cuya actividad sea la prestación de servicios de transportes urbanos e interurbanos de auto taxi en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Entrará en vigor el día 1 de Enero de 2011 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2013, independientemente de su publicación en el BOJA.

Se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas si por cualquiera de las partes no se denunciara con dos meses, como mínimo, de antelación a la expiración del término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Las partes se comprometen, una vez denunciado el Convenio, a constituir la comisión deliberadora del mismo e iniciar las negociaciones, al menos un mes antes de la expiración del término de la vigencia o de sus prórrogas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad de lo pactado y 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 Convenio Nacional para el sector de auto taxi, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 4. 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.

Artículo 5. Garantía "ad personal".

Se establece que en los casos en que el trabajador perciba una remuneración globalmente a la establecida por este Convenio, se respetará íntegramente a título personal.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Los turnos de trabajo se fijarán por la empresa, comprometiéndose ésta a posibilitar el cambio turno cuando se produzca una vacante.

Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o feto, ésta no realizará el turno de noche, sin perjuicio de sus derechos económicos.

Artículo 7. Jornada y descansos.

La jornada diaria será de 7 horas, y la semanal será de 35 horas.

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

Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana en aquellos municipios, en que este implantado el sistema de descanso de los vehículos, el descanso semanal será coincidente con la paralización del vehículo dispuesta por la Corporación Municipal, más otro día anterior o posterior.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorialmente, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta el máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,





incluido los familiares de las parejas de hecho, que por razones de edad, accidente enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá de preavisar su solicitud con un mes de antelación a su disfrute y con quince días de antelación a la fecha que se incorporara a su jornada ordinaria.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Artículo 8. Festivos.

Aquellos trabajadores que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral, cobrarán 34,20 €, mas otro día de descanso.

El día de San Cristóbal, Patrón de los conductores, será considerado como festivo a todos los efectos.

Artículo 9. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (Salario Base Convenio más antigüedad en su cómputo diario), por algunos del motivo y el tiempo siguiente:

- Por matrimonio, 21 días naturales.
- Por nacimiento de hijos, 3 días naturales y, si requiere intervención quirúrgica, será de 5 d" naturales.
- Por boda de hijos o hasta segundo grado de consanguinidad, un día.
- Por muerte, enfermedad grave, de ascendiente o descendiente hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días naturales si reside en una provincia distinta a la del domicilio del trabajador.
- Por traslado del domicilio habitual, 3 día.
- Para concurrir a examen o revisión del carné profesional o cartilla municipal 1 día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del colectivo, en los términos establecidos por la legislación vigente.



- 3 días de asuntos propios al año sin justificación.

Por el permiso de lactancia natural o no de hijos menores de 9 meses, la trabajadora o el trabajador, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, la trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora.

A opción del trabajador o trabajadora, las horas correspondientes a este permiso se podrán acumular para su disfrute tras el permiso de paternidad.

Para los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse dos horas diarias, mientras dure la hospitalización.

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

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de 8 años y personas dependientes a consultas medicas.

Por el tiempo de dos días para la realización de trámite administrativo de adopción nacional o internacional o acogimiento.

Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos/as menores de ocho años, con enfermedad infesto-contagiosa.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Todo el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de 31 días naturales de vacaciones, o a la parte proporcional que corresponda en su caso, cuando el trabajador no lleve un año completo trabajando en la Empresa.

2. La fecha del disfrute de las vacaciones será, al menos, de 15 días comprendidos entre el 1 de Abril y el 31 de Octubre. Por mutuo acuerdo, se podrán disfrutar las vacaciones en dos periodos de 15 días, que las partes libremente fijaran. En todo caso, la Empresa dará a conocer al trabajador el periodo fijado para disfrutar sus vacaciones, por escrito y con dos mese antelación al inicio de las mismas.

3. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador percibirá el Salario Base Convenio, más antigüedad, más la cantidad de 127 €, prorrateadas en función de los días de vacaciones que le corresponda.

Los trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores a su cargo, tendrán

preferencia a la hora de elegir su turno de vacaciones para que esta coincida con las vacaciones escolares de los menores.

Las trabajadoras embarazadas, no perderán el derecho al disfrute de las vacaciones, cuando estas coincidan con su periodo de maternidad.

Las vacaciones, comenzarán siempre después del descanso semanal.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así lo hubiera dispuesto, fuera del periodo estival, se incrementará en un día más de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Artículo 11. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, estarán afectados por la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 12. Sucesión de empresa.

1. El cambio de la titularidad de la Empresa no extinguirá por si misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior; cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario está obligad a notificar dicho cambio a los representantes de los trabajadores, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

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

Artículo 13. Periodo de prueba.

Se estará al periodo que establezca la normativa laboral vigente sin que, en ningún caso, pueda exceder de 15 días.

Artículo 14. Imposibilidad de la prestación.

1. 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 Base Convenio más la antigüedad. 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.

2. En caso de que la Empresa no pusiera a disposición del trabajador el vehículo



por causas no justificadas, vendrá obligada a abonar al trabajador el Salario Base Convenio, más antigüedad, más 37 €, durante los días en 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.

Artículo 15. Modalidades de contratación.

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.

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

Artículo 16. Contratos eventuales.

La duración máxima de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o servicios, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, será de nueve meses dentro de un periodo de doce y de 12 meses en un periodo de 18 meses. su terminación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de VEINTE DÍAS por año, a prorrata del periodo de prestación de servicios.

Artículo 17. Preaviso.

Tanto el empresario como el trabajador, 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 15 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, deber ser descontado y/o abonado, según corresponda, de la liquidación de partes proporcionales que se devengue y/o abone al trabajador.

Artículo 18. Finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo num.1 de este convenio, la F:A.A.T, UGT o CC.OO, o cualquier otra Organización que en su día firme el presente convenio colectivo, lo editarán y proveerán de ejemplares a todas las organizaciones Patronales y Sindicales de todas las provincias Andaluzas.



**Artículo 19. Salario base convenio.**

Se fija su cuantía en 23 € diarios, para todos los trabajadores.

En caso de que el IPC real rebase el 5%, la empresa abonara la diferencia en la primera nómina que se abone, una vez se conozca oficialmente dicha variación.

Artículo 20. Incentivo y plus de transportes.

Se establece un complemento salarial en concepto de incentivos, consistente en la cantidad que resulte de aplicar el 50% a la recaudación que efectúa el trabajador y que exceda de las primeras 50 €, Este incentivo, absorbe y compensa la participación en beneficio.

La cantidad a percibir será al menos de 195 €, mensuales y, el exceso que se produjera al aplicar la fórmula, será abonado al trabajador en concepto de plus de transportes, que suplirá al mismo de los gastos ocasionados por el desplazamiento al lugar en que ha de recoger el vehículo auto taxi y el regreso al domicilio habitual de aquel.

Dado el carácter compensatorio del gasto de transporte, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, gratificaciones extraordinarias, ni para el cálculo de la antigüedad figurará en el recibo en la parte no cotizable de la seguridad social.

Artículo 21. Plus de servicios.

Las cantidades cobradas a consecuencia de servicios prestados al público con el vehículo, tales como maletas y bultos, quedarán en beneficios de los trabajadores que lo cobren.

Artículo 22. Horas extras.

Se entenderán como tales aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

Su número no podrá ser superior a 50 anuales o 10 semanales.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario, se compensarán por descanso equivalente, incrementadas con un 75%.

Las partes firmantes, se comprometen a estudiar las iniciativas para la creación de empleo que permitan erradicar la realización de horas extraordinarias.

Artículo 23. Ayuda escolar.

Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 18 años, salvo



que curse estudios superiores, percibirán un plus de 90 € anuales por cada hijo en esa situación.

Dicho importe, se abonará de una sola vez en la nómina del mes de Agosto, una vez contrastado la veracidad de los hechos.

Artículo 24. Festividades navideñas, semana santa y feria.

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en Semana Santa, entre el domingo de Ramos y el Domingo de Resurrección, los días de Feria de su localidad, o los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 18 Euros por cada día trabajado.

Artículo 25. Nocturnidades.

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.
2. El trabajador que realice su servicio entre las horas antes citadas, percibirá un incremento del 25% sobre el Salario Base Convenio.

Artículo 26. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad consistente en un número indefinido de trienios cuya cuantía será de un 10% de incremento, cada uno de ellos, sobre el Salario Base Convenio que será abonado durante los días laborales y de descansos (semanales y festivos), así como en las Gratificaciones Extraordinarias y en Vacaciones.

Artículo 27. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, podrán jubilarse parcialmente, acuerdo al R.D.L, 35/2002.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores, afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán dos pagas extraordinarias al año denominado de verano y navidad, que serán satisfechas por las empresas en la cuantía de 31 días de Salario Base Convenio más el complemento por antigüedad, cada una de ellas. Dichas pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, salvo petición en contrario del trabajador.

Artículo 29. Liquidación y forma de pago.

Los conductores 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 al trabajador 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, siéndoles deducida en la misma las aportaciones que legalmente correspondan satisfacer al trabajador.

Artículo 30. 2º y 3º año de vigencia.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, se incrementarán todos conceptos retributivos, tantos salariales como extrasalariales en el IPC real del año anterior incrementado en un 0,5%.

Capítulo III. Protección social.

Artículo 31. Baja por incapacidad transitoria (I. T.).

Las empresas complementarán las prestaciones que correspondan percibir a los trabajadores y trabajadoras durante la situación de Incapacidad Temporal y suspensión por riesgo durante el embarazo hasta alcanzar el 100% del Salario Base de Convenio y complemento de antigüedad desde el primer día siguiente a producirse la baja médica y durante el tiempo que permanezca el trabajador o la trabajadora en esta situación, con el límite de 18 meses. La normativa aplicable a la percepción de las Gratificaciones Extraordinarias no sufre alteración por el contenido de este artículo.

Artículo 32. Multas.

Las multas que se impongan a los conductores, por causas imputables a la empresa, o a los vehículos, éstas serán abonadas por la empresa, siempre que el conductor le haya entregado boletín de denuncia con el tiempo suficiente.

Artículo 33. Póliza de seguro de accidente.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, formalizarán, individual o colectivamente, una póliza de seguro que garantice a sus trabajadores, o a los beneficiarios que señalen, el pago de las cantidades que luego se dirán, siempre y cuando figuren estos en los correspondientes documentos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

Por accidente laboral.

Muerte por accidente laboral	42.000 €
Incapacidad permanente total	40.000 €
Incapacidad permanente absoluta	48.000 €

Para el segundo y tercer año de vigencia, las actuales pólizas de seguro de accidente, no experimentarán ninguna variación.

Artículo 34. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá pasar un reconocimiento médico que se efectuará, en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene, o por los servicios de las Mutuas Patronales de las empresas.

Debiendo realizarse dicho reconocimiento dentro de los 6 primeros meses de cada año. Estos reconocimientos médicos constarán al menos de las siguientes pruebas:

1. Exploración general.

Revisión arterial.

Revisión pulmonar.

Revisión de la columna vertebral.

Revisión oftalmológica.

Revisión del oído.

2. Análisis de sangre y orina.

3. Electrocardiograma.

En caso de la mujer, el reconocimiento médico, contendrá también una revisión ginecológica.

En caso de sospecha razonable, se podrá hacer una analítica para detectar si el trabajador toma algún tipo de estupefaciente, o es adicto al alcohol, estos resultados deberán de ser confidenciales para el trabajador.

Capítulo IV. Disposiciones generales.

Artículo 35. Comisión paritaria.

1. Como Órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, se nombrará Paritaria compuesta por 6 miembros, por cada una de las representaciones.

La Presidencia de esta Comisión Paritaria será de mutuo acuerdo entre las partes.



Se reconocen el derecho de asistir, ambas partes, a la Comisión con los asesores que estimen conveniente.

2. De no surtir efecto las deliberaciones de la Comisión Paritaria y, en última instancia, las partes podrán someterse al arbitraje del SERCLA.

3. Se crea una subcomisión dentro de la comisión paritaria del convenio con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades, evitándose así que se lleven a cabo discriminaciones por razón de sexo. Sus funciones serán las siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.
- Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.

Artículo 36. Excedencias.

Además de lo recogido en la Legislación Vigente, los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencias.

- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con equiparación a los parientes de las parejas de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estos periodos de excedencia se computarán a todos los efectos, tanto de antigüedad como para la generación de pluses o complementos retribuidos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, cualesquiera que sea la duración de su excedencia.

Artículo 37. 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 éste y que emanen de las 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 1 mes contado a partir de la convocatoria.

Artículo 38. Pluriempleo.

Las partes signatarias del presente Convenio, consideran obligado erradicar el pluriempleo en las empresas del sector.

Para ello, los contratos a tiempo parcial, se les hará a aquellos trabajadores que no estén afectados por la Ley de Incompatibilidades.

Asimismo, aquellos trabajadores que legalmente puedan celebrar dicho contrato, solo podrán trabajar las horas estipuladas en el mismo, no pudiendo en base a la Legislación Vigente el realizar horas extraordinarias.

Artículo 39. Cláusula de descuelgue.

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 necesarias 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 de comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo de un mes siguiente a la publicación en el B.O.J.A del correspondiente convenio colectivo, a la comisión mixta paritaria, a la representación de los trabajadores tanto unitaria como sindical, y en los casos de no existir representación legal de los trabajadores, directamente a estos últimos y a los sindicatos firmantes de este convenio.

Si en el plazo establecido no se efectuará 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 oportuno.

En el caso de personas físicas, no obligados a depositar las cuentas anuales en el



registro mercantil, deberán de acompañar a la solicitud de descuelgue los libros de comercio y/o cuanta documentación de carácter complementario consideren necesaria para acreditar las causas de descuelgue.

La documentación antes apuntada habrá de remitirse al domicilio de la comisión mixta parita constituida en virtud del presente acuerdo.

La comisión mixta paritaria deberá, en un plazo máximo de 30 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 él descuelgue.

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

Artículo 40. 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 periodo de un año.

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 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.

Artículo 41. Salud laboral.

Las empresas se comprometen a aplicar los principios de la acción preventiva según el artículo 15 de la LPRL, considerando la perspectiva de género en el apartado (d) de dicho artículo.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, permitiendo a los delegados de prevención participar en la elección del servicio de prevención ajeno y/o de la mutua a la que se le adjudique dicha función.

Para los supuestos que el puesto de trabajo genere un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada y/o feto, esta pasara a situación de riesgo durante el embarazo.

Las empresas se comprometen a reconocer como delegados de prevención a los trabajadores elegidos democráticamente en función del número de trabajadores existentes en cada provincia. El número de delegados de prevención a elegir será el fijado en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El marco de actuación de los delegados elegidos será el de su provincia.

La Federación Andaluza de Autónomos del Taxi (FAAT), CC.OO y UGT, conjuntamente, elaborarán una investigación sobre los riesgos laborales en el sector del taxi en Andalucía, para ello, realizarán de común acuerdo la correspondiente solicitud a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y los sindicatos afectados por el presente convenio colectivo, se comprometen facilitar los trabajos de todos los técnicos designados por las tres partes.

Artículo 42. Formación continuá.

Las empresas atenderán la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores a través de los Planes Agrupados solicitados anualmente a FORCEM.

Cada año, las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a solicitar y gestionar conjuntamente dichos planes agrupados, de acuerdo con el 111 Acuerdo de Formación Continua, firmado el 19 de Diciembre de 2.000, con vigencia hasta el 2004.

a) Comisión de Formación.

Se creará una comisión de formación paritaria que estará integrada por, al menos, ocho miembros, cuatro en representación de la F.A.A.T. y cuatro en representación de UGT y CC.OO.

Serán competencias de la Comisión de Formación, el diagnóstico de las necesidades de formación en las empresas, la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los planes y curso formación.

La Comisión de Formación, elaborará y hará público su reglamento de funcionamiento.

b) Formación Profesional.

Se dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

c) Objetivos de la Formación.

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado profesional, se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.

Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

Conocer y poner en práctica las técnicas de prevención estipuladas en la nueva ley de prevención para evitar así la siniestralidad laboral.

d) Asistencia a los cursos de Formación.

Las empresas velarán porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Los trabajadores, tendrán derecho a:



- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva puesto de trabajo.
- Para ejercitar cualquiera de estos derechos, el trabajador justificará previamente la concurrencia de la circunstancia que confiere el derecho invocado.

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.

Anexo núm. 1.

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 esta 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 200 .. .

El trabajador

El trabajador (1) usa su derecho a que esté 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 15 días naturales, a contar desde la fecha





Andalucía

Auto-Taxi

BOJA 205, 19 de octubre del 2011

Página 19 de 19

de su expedición.

Expedido por:

Sello y firma:

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

