

RESOLUCIÓN

TRE/1507/2008, de 2 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 0808565).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona, suscrito por Asociación Empresarial del Taxi, Associació d'Empresaris de Cotxes de Lloguer amb Xofer, Asociación Barcelonesa de Empresarios Auto-patronos Taxistas, Sindicato de Taxistas Autónomos de Barcelona y CCOO el día 18 de marzo de 2008, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 0808565) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 2 de abril de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora de los Servicios Territoriales
en Barcelona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Ámbito funcional, territorial y personal

Artículo 1

Ámbito funcional

Las normas de este Convenio colectivo afectan a todas las empresas dedicadas a la actividad de taxi y alquiler de vehículos con conductor.

Artículo 2

Ámbito territorial

Las normas de este Convenio afectan todas las empresas de la provincia de Barcelona.

Artículo 3

Ámbito personal

Sus normas afectan a todos los trabajadores que presten su actividad laboral en las empresas regidas por este Convenio.

Vigencia, duración, denuncia y prórrogas

Artículo 4

Vigencia y duración

Este Convenio entra en vigor a partir de su publicación en el *Boletín Oficial* de la provincia y/o el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya. No obstante, las condiciones económicas se han de aplicar desde el primer día del mes de la firma del Convenio. El Convenio tiene una duración de 4 años y finaliza el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5

Denuncia y prórroga

La denuncia del Convenio se ha de hacer por medio de un preaviso, con una antelación de 2 meses como mínimo. El Convenio se prorroga de manera tácita excepto si se denuncia con una antelación de 2 meses a la fecha de su finalización por años naturales. Una vez denunciado el Convenio, en defecto de pacto, se ha de mantener vigente su contenido normativo hasta la firma de un nuevo Convenio.

Condiciones más beneficiosas, sucesión, vinculación a la totalidad, absorción y compensación

Artículo 6

Garantía ad personam

Se han de respetar las condiciones personales pactadas que sean más beneficiosas.

Artículo 7

La sucesión de empresas

El cambio de titularidad de una empresa, un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de la empresa no extingue, por sí sola, la relación laboral, y el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y las obligaciones del anterior. Si el cambio tiene lugar por actos *inter vivos*, el cedente, y si es necesario, el cesionario están obligados a notificar este cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, y los dos han de responder solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas antes de la transmisión que no hayan sido satisfechas.

Artículo 8

Vinculación a todos los pactos y legislación supletoria

1. Dado que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en todas las cláusulas pactadas. También hacen constar que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Por tanto, en el caso de que la autoridad laboral y/o jurisdicción social declare nulo, total o parcialmente, el contenido de este Convenio colectivo, este se ha de revisar totalmente, ya que no puede tener efectos parcialmente.

2. En todo aquello no previsto en este Convenio, habrá que atenerse a lo que disponga el Estatuto de los trabajadores y el resto de legislación vigente.

Artículo 9

Absorción y compensación

Las condiciones fijadas en este Convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan haber, sean las que sean su naturaleza y su origen. También absorben las que se puedan establecer

en el futuro, sea la que sea la norma de que se deriven, incluido el posible aumento del SMI.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 10

Acuerdo interprofesional de Cataluña

Al efecto de solucionar los conflictos colectivos que se puedan originar, las dos partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el DOGC de 23 de enero de 1991. Por lo que respecta a la salud laboral y la formación profesional, las dos partes aceptan el contenido del Acuerdo y lo han de desarrollar de acuerdo con las características específicas del sector. Con relación a la salud y la seguridad laborales, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, hay que atenerse al Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional en fecha 7 de noviembre de 1990. En consecuencia, las dos partes, en representación de los trabajadores y las empresas del ámbito personal de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan haber y, concretamente, de las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11

Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Taxi, que tiene una composición de 4 miembros: 2 de la representación patronal y 2 de la representación sindical. Esta Comisión se ha de constituir dentro de los 2 meses siguientes al de la firma del Convenio, como máximo.

La Comisión Paritaria del Taxi tiene como funciones:

a) Informar, orientar i 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 las empresas y de los trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión nombradas, esta tiene las funciones siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional.

b) Contribuir a la eficacia económica por medio de la mejora de la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.

d) Contribuir a la formación profesional antes de la entrada en la empresa. Cuando las circunstancias del sector lo requieran, las empresas pueden adquirir el compromiso de sufragar los gastos derivados del curso para la obtención de las credenciales de aptitud, con un importe mínimo de 500 euros, cantidad que pueden exigir al trabajador o que pueden descontar de los salarios pendientes de percibir o de la liquidación en el caso que cause baja en la empresa (sea el que sea el motivo) antes de cumplir 1 año de trabajo efectivo en la empresa.

e) Vigila el cumplimiento colectivo de los pactos.

f) Interpreta auténticamente el Convenio colectivo, arbitra en las cuestiones o los problemas que las partes sometan a su consideración y analiza la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Las dos partes acuerdan informar a la Comisión Paritaria de las dudas y las discrepancias que puedan haber como consecuencia de la interpretación y la aplicación del Convenio colectivo. Los componentes de la Comisión Paritaria han de ser escogidos por los firmantes de este Convenio.

Esta Comisión Paritaria se ha de reunir de una manera obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso de 96 horas, como mínimo. La Comisión Paritaria ha de estar presidida por el presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio colectivo o por la persona que designe la Consejería de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Se reconoce el derecho de las dos partes de asistir a la Comisión Paritaria con asesores si lo consideran conveniente.

Artículo 12

Comisión de Problemática Sectorial

Sin perjuicio de las funciones que son competencia de la Comisión Paritaria, las dos representaciones acuerdan crear la Comisión de Problemática Sectorial, que ha de entender en todas las situaciones directamente ajenas al contenido de este Convenio colectivo que indirectamente puedan afectar al contenido y emanen de la ley, reglamento, Entidad Metropolitana del Transporte, Institut Metropolità del Taxi y corporaciones municipales.

Las reuniones que se hagan sobre estos asuntos han de ser convocados a iniciativa de cualquiera de las partes y se han de llevar a cabo en el término máximo de 15 días a partir de la convocatoria.

Artículo 13

Ocupación, contratación y preavisos

El ingreso de los trabajadores en las empresas se puede hacer al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y satisfaga mejor las necesidades y el interés de la empresa y de los trabajadores, entre las previstas legalmente.

Artículo 14

Preavisos de final de contrato y/o relación laboral

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

Esta comunicación se ha de hacer con 15 días naturales de antelación en todos los contratos. Si no se hace así, cada día que pase se descuenta y/o abona, según corresponda, de la liquidación de partes proporcionales o cualquier otra cantidad que el trabajador merite y/o se le abone. Se calcula el valor diario según la media de los 12 meses naturales anteriores.

Artículo 15

Períodos de prueba

Los trabajadores que sean contratados a partir de la firma de este Convenio colectivo con un contrato de carácter indefinido tienen un período de prueba que, en ningún caso, será superior a 12 meses.

Los contratos temporales tienen un período de prueba máximo de 3 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tiene los derechos y las obligaciones que corresponden al puesto de trabajo que ejerce como si fuera de plantilla y no tiene derecho a ninguna indemnización.

Artículo 16

Imposibilidad de prestación de servicio

En el caso que el trabajador quede imposibilitado temporalmente para prestar servicio a causa de la retirada del permiso de conducir o formalidades administrativas, las partes suspenderán el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores. Una vez levantada la imposibilidad de prestar servicio, el empresario estará obligado a reintegrarlo a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO 2

Condiciones económicas

Artículo 17

Salario base

Dada la dificultad de controlar una actividad que se realiza en la calle y en vista de los estudios hechos y la practica observada, se establecen las normas siguientes:

Se establece una retribución equivalente al 40% sobre la recaudación bruta diaria que el conductor obtiene con el vehículo que conduce; por este concepto se entiende el que se ha recaudado de acuerdo con las tarifas vigentes, incluyendo los suplementos y retornos, una vez deducido el importe del impuesto sobre el valor añadido (IVA), que se podrá abonar tanto en dinero como en especie, no pudiendo superar ésta el 30% de las percepciones totales del trabajador, incluido el plus de día festivo y las pagas extraordinarias.

Este 40% comprende todos los conceptos de vencimiento mensual, como las horas extras si las hubiera, el plus de nocturnidad y el plus de trabajo en días festivos, excepto los días festivos semanales efectivos, las pagas extraordinarias y las vacaciones. La mejora voluntaria del porcentaje establecido en un 40% no exonera de la obligación de pagar los días festivos, las pagas extraordinarias y las vacaciones, y estos conceptos se han de liquidar aparte y según el Convenio.

No liquidar los suplementos a la empresa es motivo de sanción según el artículo 37 del Convenio colectivo, que lo prevé como falta muy grave susceptible de ser sancionada con el despido.

Se han de considerar nulos cualquier pacto en contra.

Se establece, desde la fecha de la firma del Convenio y hasta el diciembre de 2008, un salario base mínimo de 1.000 euros mensuales, que corresponden a una recaudación mínima bruta de 2.500 euros mensuales, excluidos el IVA, con una base de cotización mínima equivalente a 1.245 euros. Se establece para el 2009 un salario base mínimo de 1.050 euros mensuales, que corresponden a una recaudación mínima bruta de 2.650 euros mensuales, excluido el IVA, con una base de cotización mínima equivalente a 1.300 euros. Se establece para el 2010 un salario base mínimo de 1.100 euros mensuales, que corresponden a una recaudación mínima bruta de 2.750 euros mensuales, excluidos el IVA, con una base de cotización mínima equivalente a 1.350 euros. Se establece para el 2011 un salario base mínimo de 1.150 euros mensuales, que corresponden a una recaudación mínima bruta de 2.875 euros mensuales, excluidos el IVA, con una base de cotización mínima equivalente a 1.410 euros. En el caso de no consecución de esta recaudación mínima, la empresa puede ejercer el derecho de sanción por la falta muy grave establecida en el artículo 37 de este Convenio y puede sancionar directamente con el despido.

Las cotizaciones aquí referenciadas se entenderán no referidas a periodos vacacionales.

Artículo 18

Pagas extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias denominadas paga de julio y paga de diciembre, con cobro anual, las cuales se abonan el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, a razón de 30 días naturales. El importe de cada una es de 630 euros para el 2008, de 660 euros para el 2009, de 690 euros para el 2010 y de 720 euros para el 2011. El trabajador que no ha prestado servicios durante 1 año cobra la parte proporcional al período correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 19

Plus de días festivos

En concepto de plus de días festivos se ha de abonar la cantidad de 140 euros mensuales brutos fijos durante toda la vigencia del Convenio. Se paga el día 30 del mes siguiente como máximo. Este plus de días festivos compensa todos los días de descanso mensual. Al ser el plus festivo cotizable a todos los efectos, el trabajador asume el importe de la Seguridad Social e IRPF que le corresponde.

Artículo 20

Alquiler de vehículos con conductor

Por lo que respecta al alquiler de vehículos con conductor, se fija una retribución del 25% del importe del servicio realizado. Cuando una empresa tenga la actividad de alquiler de vehículos con conductor y al mismo tiempo de taxis, ha de mantener una independencia entre las dos actividades en cuanto a medios materiales y humanos.

Artículo 21

Servicios no cobrados

El importe de la recaudación se tendrá que liquidar a la empresa en todo caso, sin poder alegar falta de pago del cliente, o sustracción o robo de la misma, salvo que medie denuncia de los hechos ante la autoridad correspondiente.

En caso de que el cliente solicite al conductor que le espere para cualquier tema personal, el conductor deberá requerirle previamente el importe de la carrera más el importe del tiempo estimado de la espera.

CAPÍTULO 3

Prestaciones o mejoras de carácter asistencial

Artículo 22

Accidente y enfermedad

En caso de incapacidad temporal a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional con hospitalización, durante el tiempo que dure esta, las empresas han de complementar hasta el 100% del salario, a partir del mismo día de la hospitalización, con el límite máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo.

Se entiende por el 100% del salario la base total de cotización correspondiente al mes anterior a la incapacidad temporal.

En este último caso, en las pagas extraordinarias se ha de descontar la parte proporcional a los días abonados por este último concepto. Si el accidente de trabajo es causado por accidente de circulación, la diferencia hasta al 100% se ha de calcular al final del litigio, y también se ha de descontar el que pueda satisfacer la compañía de seguros o el pago de terceros.

A fin de facilitar el buen funcionamiento de la empresa, los trabajadores que, a causa de enfermedad, no puedan asistir a su puesto de trabajo lo han de comunicar a la empresa, como mínimo, 2 horas antes del inicio de su jornada de trabajo y han de entregar, posteriormente, los justificantes correspondientes dentro de los 3 días siguientes a la baja.

Artículo 23

Vigilancia de la salud

Todo el personal regido por este Convenio se ha de someter a la vigilancia de la salud, según establece la vigente Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 24

Pólizas de seguros

Las empresas están obligadas a contratar una póliza de accidentes para sus trabajadores. La causa que la motiva ha de ser en todo caso el accidente laboral y sus cantidades han de ser las siguientes:

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 30.000 euros.

Muerte: 25.000 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 18.000 euros.

Estas cantidades las han de cobrar los beneficiarios de las víctimas o de los accidentados, según las normas de la Seguridad Social, o el beneficiario que expresamente designe el titular de la póliza.

Las empresas disponen de un término de 3 meses a partir de la publicación del Convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que este artículo

indica. La parte social que compone la Comisión Paritaria, siempre puede solicitar a las empresas que tengan asalariados, la presentación de las pólizas en vigor.

CAPÍTULO 4

Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 25

Jornada y descansos

La jornada máxima legal es de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe haber 12 horas, como mínimo de descanso.

El descanso semanal para el taxista asalariado es obligatorio y de 2 días; ha de coincidir con el descanso semanal previsto para el vehículo en el Reglamento metropolitano del servicio del taxi. Si se produjere un cambio en el Reglamento metropolitano del taxi respecto a este tema, las dos partes acuerdan que se han de reunir para estudiar la posibilidad de modificar este artículo.

En las localidades donde se aplica un reglamento propio de servicio de taxi, el descanso semanal ha de ser de 2 días y ha de coincidir con el descanso semanal previsto para el vehículo.

Uno de los días como mínimo ha de caer en sábado o domingo alternativamente.

En el caso de alquiler con conductor, el descanso lo han de pactar, de común acuerdo, la empresa y el trabajador.

El tiempo de trabajo efectivo se ha de contar de manera que tanto al inicio como al final de la jornada el trabajador esté en su puesto de trabajo.

Se posibilita la flexibilización de la jornada y se permite su distribución irregular y la acumulación de horas, pero se obliga a las empresas a mantener siempre los límites de descanso diario semanal y anual que establece el Estatuto de los trabajadores.

En el caso que se trabaje en día de descanso, este se ha de compensar con otro día de descanso dentro del año natural.

Artículo 26

Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el presente Convenio tiene derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. Durante toda la vigencia del Convenio, el importe ha de ser el equivalente a 700 euros brutos anuales fijos.

Si el trabajador no lleva 1 año completo de trabajo en la empresa, esta cantidad se ha de percibir proporcionalmente.

Las vacaciones se han de hacer preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre si lo solicita el trabajador.

De común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se pueden partir las vacaciones en 2 períodos de 15 días.

Al efecto de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de hubieran 2 o más solicitudes de disfrute en el mismo período, se han de establecer turnos rotativos.

Así mismo, dentro de los 2 meses anteriores al inicio del período de vacaciones, la empresa, mediante la negociación con los representantes de los trabajadores y/o miembros del comité de empresa, han de confeccionar el cuadro de vacaciones que corresponda. Una vez confeccionado, no se puede modificar salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 27

Permisos y licencias

Previo aviso y con justificación, el trabajador se puede ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo siguientes:

- a) Por matrimonio: 16 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: 2 días naturales.
- c) Por muerte o enfermedad grave de parientes de ascendencia o descendencia hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- d) Si el hecho tiene lugar fuera de la provincia de residencia o centro de trabajo habitual del trabajador y este necesita hacer un desplazamiento al efecto, el término es de 4 días naturales.
- e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- f) Para la renovación del carné de conducir, la empresa ha de hacer todas las gestiones necesarias en los organismos oficiales, siempre que no sea un requisito necesario la presencia del afectado. En los trámites en que sea necesaria la presencia del afectado, las gestiones se han de hacer en un día festivo del trabajador y no se ha de acordar ningún permiso.
- g) El tiempo imprescindible para acudir a los requerimientos de organismos oficiales, si eso deriva del desarrollo de la actividad profesional y coincide con la jornada de trabajo.
- h) Tienen la misma consideración la pareja de hecho estable legalmente acreditada en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente, en relación a los permisos aquí descritos.
- i) La retribución abonable correspondiente a los días de permiso con sueldo y a los de inactividad no imputable a los trabajadores (como avería, accidente del vehículo, etc.) se obtiene de la media de las percepciones reflejadas en las hojas de salario de los 12 meses naturales anteriores.

Artículo 28

Conciliación familiar

En el marco de la igualdad de condiciones para el hombre y la mujer, las empresas consideran muy positiva la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE de 6 de noviembre), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. De igual forma se considera muy positiva la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo). En consecuencia, se han de aplicar todas estas leyes a las trabajadoras y a los trabajadores de los sectores que conforman el Convenio colectivo.

CAPÍTULO 5

Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 29

Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Las partes firmantes de este Convenio colectivo consideran esencial desarrollar una política de seguridad y salud mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo y cumplir 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 son el objetivo prioritario de la política empresarial y sindical. Se ha de promover la constitución de servicios de prevención mancomunados a los cuales se puedan adherir todos los propietarios de licencia que tengan contratados algún trabajador.

Las partes se comprometen a aplicar al sector lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En la línea de poder garantizar la seguridad de los trabajadores de la empresa, de los pasajeros y del vehículo, la empresa puede impedir al trabajador que haga la prestación de su trabajo si sospecha que está bajo los efectos de drogas o estupefacientes y puede solicitar que se someta a un reconocimiento médico que lo acredite o desvirtúe. Este reconocimiento es obligatorio para eximir al trabajador de la infracción referente a toxicomanía y/o embriaguez ocasional, que prevé el artículo 37 de este Convenio. Si la prueba es negativa, la empresa ha de abonar el importe del

día no trabajado según lo que dispone para el abono de días de permiso. Las partes firmantes del Convenio, la empresa y los sindicatos, se comprometen a estudiar la posibilidad de instalar GPS en todos los vehículos en el término de 1 año.

Los trabajadores serán los responsables del cumplimiento de las medidas de prevención que los servicios de prevención les indiquen, sometiéndose a las sanciones o al régimen sancionador previsto en el artículo 37 del Convenio en caso de inobservancia.

CAPÍTULO 6

Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 30

Derechos sindicales

a) Los trabajadores se pueden reunir en asamblea, fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa, si las condiciones del trabajo lo permiten y si hay petición de los representantes de los trabajadores y la autorización de la empresa. Esta la debe conceder (salvo en los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores) si se ha avisado con el tiempo suficiente (48 horas) y no hay un impedimento grave.

b) Se reconocen las secciones sindicales de empresa.

c) Las empresas han de permitir todas las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con la condición que estas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

d) Los delegados de personal o miembros del comité de empresa disponen 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 pueden acumular en cualquiera de los delegados de la empresa, previa cesión de estos, para parte de los delegados que lo deseen. Dada las características de la profesión y para que el legal representante de los trabajadores no salga perjudicado económicamente, se fija un importe económico de las horas empleadas en trabajos sindicales que queda fijado en 7 euros brutos por hora, que han de pagar las empresas.

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

f) Las empresas han de disponer de un tablero de anuncios a disposición de los delegados de los trabajadores o miembros del comité de empresa.

Artículo 31

Canon de negociación de Convenio

Las empresas han de descontar de los haberes de sus trabajadores 7 euros de canon de negociación. En el término de los 30 días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el boletín oficial correspondiente, los trabajadores que no deseen que se les descuente la cantidad que, en concepto de canon de negociación, se ha mencionado en este artículo lo han de comunicar, voluntariamente y por escrito, a la dirección de la empresa.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas del canon de negociación de Convenio, en las empresas donde hubiere comité de empresa o delegados de personal, el trabajador que no desee que se le descuente este canon lo ha de comunicar por escrito a estos, una vez se ha agotado el término establecido (30 días). Estos han de entregar a la empresa la lista definitiva, y la empresa ha de descontarles automáticamente el canon y ha de hacer el ingreso en la cuenta que los sindicatos designen al efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 32

Acoso sexual

De acuerdo 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 y, actuar delante de los comportamientos o conductas de naturaleza sexual, de palabra o de hecho, ejercitados en este ámbito, que sean ofensivos para la trabajadora o el trabajador que es objeto.

Artículo 33

Formación continua

Las partes firmantes valoran la importancia del segundo Acuerdo nacional de formación continua, firmado el 1 de enero de 1997 entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPIME, UGT, CIG y CCOO). Por todo eso se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Artículo 34

Modificación substancial de las condiciones de trabajo

Si existen razones técnicas, organizativas y/o económicas probadas, la dirección de la empresa puede acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

En las empresas donde existan representantes legales de los trabajadores, es preceptiva la negociación con estos antes de realizar la modificación. En caso de desacuerdo, las partes se han de someter a los mecanismos de mediación previstos en el Tribunal Laboral de Cataluña.

De la misma manera hay que aplicar este artículo si eso es consecuencia de la modificación del reglamento regulador del servicio de taxi de la localidad que corresponda o del reglamento que corresponda en el caso de alquiler de vehículos con conductor.

Artículo 35

Multas y sanciones

Las empresas nada más son responsables de las sanciones y multas que la autoridad impone a los conductores si estas son imputables a deficiencias del vehículo o de la documentación del vehículo.

Si se notifica la denuncia personalmente al conductor, este está obligado a entregar el boletín de estas denuncias a la empresa cuanto más rápido mejor y, como máximo en un término de 12 horas.

Artículo 36

Autorizaciones VT

Si el conductor del taxi es requerido para realizar un servicio interurbano no metropolitano, comprobará si el vehículo dispone de autorización VT que permita la realización del mismo.

De no obrar en la documentación del vehículo la tarjeta de la citada autorización, se entenderá que la empresa no permite la prestación de los servicios señalados como interurbanos no metropolitanos.

Si en tal caso, el conductor realizara tales servicios y fuera sancionado por carecer de dicha autorización VT, la empresa le repercutirá el importe de la sanción, si consta fehacientemente este artículo en su contrato laboral y/o mediara comunicación empresarial por escrito, todo ello para garantizar su conocimiento.

Artículo 37

Faltas y sanciones

Se considera falta cualquier acción u omisión que comporte una trasgresión o un desconocimiento de los deberes de cualquier forma impuesta por las disposiciones legales en vigor, este Convenio, el Código de circulación (excepto aquellos casos imputables a la empresa) y los reglamentos locales de aplicación directa.

Se clasifican 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.

Son faltas leves:

- La impuntualidad no habitual.
- Las discusiones con otros compañeros de trabajo.
- La falta de limpieza e higiene personal del conductor y/o del vehículo.
- El mal uso del vehículo.

Son faltas graves:

- La incorrección por lo que respecta al trato con los usuarios/arias.
- Las discusiones violentas con otros compañeros de trabajo y/o las agresiones a los otros compañeros de trabajo.
- La impuntualidad reiterada; se considera reiteración 2 o más faltas al mes o 4 ó más en un periodo de 3 meses consecutivos.
- La inasistencia al trabajo sin causa justificada.
- La falta de aviso a la empresa dentro de las 2 horas anteriores al inicio de la jornada o turno para los casos de ausencia justificada.
- La no presentación de la baja médica por enfermedad o de la confirmación dentro de los 3 días siguientes a la expedición hecha por el facultativo de la Seguridad Social o de la mutua.
- La no utilización de la emisora de radiotaxi y/o el incumplimiento del reglamento de la emisora.
- La reincidencia en faltas calificadas como leves dentro de los 6 meses siguientes.
- Superar el límite de kilómetros diarios en vacío, en el caso que la empresa fije este límite en virtud de la facultad de organización del trabajo que tiene concedida. Se puede fijar como límite máximo el 30% del recorrido total efectuado al día.
- No cumplir con las normas de prevención impuestas por los servicios de prevención propios y/o ajenos de la empresa.

Son faltas muy graves:

- La no prestación del servicio por causas injustificadas, con retención del vehículo.
- No comunicar a la empresa las averías, los accidentes o las incidencias que imposibiliten la prestación del servicio en un término de 2 horas. (En el caso que la empresa esté cerrada, esta comunicación se ha de hacer a la emisora correspondiente).
- El robo, el hurto o la apropiación indebida de cualquier cantidad que corresponda percibir de acuerdo con las tarifas vigentes, por más pequeña que sea, incluidos los suplementos, las maletas y los retornos.
- La conducción temeraria, imprudente o negligente.
- El abandono del servicio que afecte a la seguridad del vehículo y/o de los pasajeros.
- El desprecintar o manipular el taxímetro o no ponerlo en funcionamiento al inicio del viaje.
- La toxicomanía y/o embriaguez, aunque sean ocasionales, dada la peligrosidad del trabajo que se realiza.
- La reiteración de accidentes por culpa del conductor, a partir de 2 accidentes al año.
- Alegar falsas causas para conseguir permisos o simular enfermedades.
- Dado que se fija una recaudación mínima, la no consecución de esta recaudación mínima se considera falta muy grave, sancionable con despido.
- La reiteración de faltas graves sancionadas y en general las establecidas en el Estatuto de los trabajadores y en los reglamentos nacional y local de aplicación directa.

Las faltas leves se sancionan con:

1. Amonestación por escrito, si es la primera vez.
2. Hasta 2 días de suspensión de trabajo, si es la segunda vez.
3. Falta grave, a partir de la tercera vez.

Las faltas graves se sancionan 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. Falta muy grave, si es la tercera vez.

Las faltas muy graves se sancionan con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
2. El despido, de la manera y con los efectos que establece el artículo 55 del Estatuto de los trabajadores.

(08.109.004)

RESOLUCIÓN

TRE/1508/2008, de 10 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Auditel Ingeniería y Servicios, SL (código de convenio núm. 2501172).

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Auditel Ingeniería y Servicios, SL, de Lleida (Segrià), suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 27 de febrero de 2008, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Acuerdo de revisión salarial para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Auditel Ingeniería y Servicios, SL (código de convenio núm. 2501172) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 10 de abril de 2008

PILAR NADAL I REIMAT

Directora de los Servicios Territoriales en Lleida en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO

de revisión salarial para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Auditel Ingeniería y Servicios, SL, de Lleida.

Auditel Ingeniería y Servicios, SL

Conservación de cabinas telefónicas de Lleida

Tabla salarial año 2008

SB=Salario base; PPT=Plus puesto de trabajo; PC=Plus conduc.; PD=Plus distancia; TM=Total mes; PE4=P. extras 4; TA=Total anual; T=Trienio; PDD=Plus día descanso; PF=Plus festivos; HE=Horas extras

	SB	PPT	PC	PD	TM	PE4	TA	T	PDD	PF	HE
Encargado	1.315,21	183,71	64,43	111,71	1.675,06	5.260,83	25.361,56	65,76	105,16	131,76	10,50
Oficial delegación	1.246,10	216,23	32,00	110,97	1.605,30	4.984,41	24.248,00	62,31	105,16	131,76	10,50
Ofic. Mant. Int.	1.063,98	113,09	64,00	110,97	1.352,03	4.255,94	20.480,40	53,20	105,16	131,76	10,50
Aux. Mant. Int.	844,97	68,93	64,00	110,97	1.088,86	3.379,86	16.446,32	42,25	105,16	131,76	10,50

Plus de nocturnidad: 206,39 euros

Ayuda escolar/hijo: 157,95 euros

(08.101.207)