

Dimarts, 8 de gener de 2013

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 14 de desembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'autotaxis i de lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona per als anys 2013-2017 (codi de conveni núm. 08008565011995)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'autotaxis i de lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona subscrit per l'Associació Empresarial del Taxi, Associació d'Empresaris de Vehicles amb Conductors, Associació Barcelonina d'Empresaris i Autopatrns Taxistes, Sindicato de Taxistas Autónomos de Barcelona, CCOO i UGT el dia 30 de novembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'autotaxis i de lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona per als anys 2013-2017, (codi de conveni núm. 08008565011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TAXIS Y ALQUILER DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2013-2017****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**

De conformidad con lo previsto en el artículo 84.1 del TRLET las materias consideradas en el presente convenio, que son vinculantes en su totalidad, serán de obligada aplicación por las empresas y trabajadores pertenecientes a las empresas afectadas por el mismo, respetando (en todo caso) la prioridad aplicativa señalada en el punto 2º del citado precepto legal.

**Vigencia, duración, denuncia y prorrogas****Artículo 4. Vigencia y duración**

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, tiene una duración de cinco años y finalizará el 31 de diciembre de 2017.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

## 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.

## Artículo 6. Garantía “ad personam”

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

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

## 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 hallan estado 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, totalmente 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 pueda 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, arbitraje y conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 3 de noviembre de 2011, 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 3 de noviembre de 2011. 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, arbitraje 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.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

Comisión Paritaria, Tribunal Laboral y Comisión de Problemática Sectorial

Artículo 11. Comisión Paritaria y Tribunal Laboral

Se constituye 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 constituirá, como máximo, dentro de los 2 meses siguientes al de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria del Taxi tiene 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 las empresas y de los trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, ésta 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 EUR, 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) Vigilar el cumplimiento colectivo de los pactos.
- f) Interpretar 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 existir 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 el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalidad de Cataluña.

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

En los supuestos de desacuerdo en el presente convenio, las partes acuerdan someterse a los mecanismos de mediación previstos en el Tribunal Laboral de Cataluña.

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, pero que indirectamente puedan afectar al contenido y emanen de la ley, reglamento y normas emitidas por la Entidad Metropolitana del Transporte, Institut Metropolità del Taxi y Corporaciones Municipales.

La convocatoria se realizará a iniciativa de cualquiera de las partes y deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

### Artículo 13. Contratación

La contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realizará de conformidad con cualquiera de los contratos vigentes en el momento de realizarse, que empresa y trabajador consideren más conveniente. En todo caso la contratación deberá realizarse a jornada completa.

### 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, 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, dentro del plazo máximo de noventa días.

## CAPÍTULO 2

### Condiciones económicas

#### Artículo 17. Salario base

Se establece una retribución equivalente al 40% sobre la recaudación bruta diaria, una vez deducido el IVA, dado que las tarifas incorporadas en el taxímetro incluyen el impuesto sobre el valor añadido en el importe resultante. La referida recaudación debe comprender los suplementos y retornos de cualquier clase que las tarifas vigentes señalen de aplicación.

En razón al peculiar modo de desarrollo de la actividad el indicado porcentaje incluye todos los conceptos que pudieran derivarse de la prestación del servicio, tales como horas extras, días festivos, nocturnidad.

Con independencia de cualquier pacto sobre el modo de retribución mensual, son intangibles y por tanto, de pago obligado las pagas de verano, Navidad y el importe asignado en este Convenio a las vacaciones. Cualquier pacto en contra se considerará nulo.

Se establece como base de cotización la que corresponda a 1.150 EUR y a la prorrata de pagas correspondiente, excluyéndose la correspondiente al periodo vacacional que se realizará en función de la cuantía determinada en este convenio.

En atención a la actual situación económica general y en especial a la situación del sector del taxi, ambas partes convienen que en el último trimestre del año 2014 determinarán la base de cotización para los ejercicios 2015 a 2017, así como el mantenimiento o no de la jornada completa. Es intención de los firmantes que en dichas fechas, la situación económica permita mejorar la indicada base.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

El trabajador deberá abonar a la empresa las deducciones determinadas en la hoja de salario, correspondientes a la cuota de seguridad social del trabajador y a la que corresponda a la retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

### Artículo 18. Pagas extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias denominadas Paga de Verano y Paga de Navidad, con cobro anual, que se abonarán el 31 de julio y el 31 de diciembre, respectivamente, a razón de 30 días naturales. El importe de cada una es de 350 EUR durante la vigencia del convenio.

El devengo será proporcional al tiempo trabajado. El trabajador que no haya prestado sus servicios en la empresa durante un año, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

La empresa podrá prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

### Artículo 19. Integridad de la recaudación

El trabajador está obligado a la entrega, diaria, de la recaudación obtenida, sin deducción de clase alguna. Podrá pactarse, mediando mutuo acuerdo, que la remuneración al trabajador pueda ser diaria o semanal. La empresa podrá determinar que la retribución sea mensual cuando existan embargos judiciales, de la Agencia Tributaria o de la Tesorería General de la Seguridad Social o retenciones fiscales. El incumplimiento de la entrega de la recaudación íntegra se considerará trasgresión muy grave de las obligaciones del trabajador.

### 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, sin tener en cuenta los gastos satisfechos y cobrados en concepto de dietas, peajes u otros de naturaleza análoga. 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.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

### 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 EUR.

Muerte: 25.000 EUR.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 18.000 EUR.

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 han de transcurrir, como mínimo, doce horas.

La empresa determinará el horario de la prestación del servicio así como el de recogida y entrega del vehículo. A falta de dicha determinación se entiende que el trabajador prestará la jornada de ocho horas diarias a su elección dentro del horario establecido para el turno de trabajo.

Se entiende por horario efectivo, con independencia de la hora de recogida y devolución del vehículo, la permanencia del trabajador en situación de servicio y de espera activa. Se excluye, por tanto, de la consideración de trabajo efectivo, los periodos de tiempo transcurridos dentro del turno de trabajo determinado por la empresa o por el Institut Metropolita del Taxi, destinados a comida, cena, descansos, desplazamientos para tal fin u otros que realizara dentro del turno y que no estuvieran destinados a la prestación del servicio. En todo caso el trabajador deberá estar tanto al inicio como al final del turno 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 obligan 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.

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 reunirse 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 ser 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.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

### 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 EUR brutos anuales fijos.

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

Se considera periodo vacacional preferente el establecido entre el 1 de junio y el 31 de octubre. En las empresas de más de veinte trabajadores se considerará todo el año natural como periodo vacacional.

En las empresas de alquiler con conductor el periodo vacacional preferente es el establecido desde el 1 de octubre al 31 de marzo.

De común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se pueden partir las vacaciones en 2 periodos 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 carne 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.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

### CAPITULO 5

Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 28. 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.

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

### CAPITULO 6

Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 29. 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 a de 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 EUR 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 30. Canon de negociación de Convenio

Las empresas han de descontar de los haberes de sus trabajadores 7 EUR 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

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

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 31. Confidencialidad

Durante la vigencia de la relación laboral y tras su extinción los trabajadores deben mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información relacionada con la empresa, a la que hubiera tenido acceso durante la vigencia de su relación y que se refiera a su respectiva empresa, que mantendrá la misma confidencialidad en relación a dicha relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de confidencialidad se considerará una grave trasgresión de la buena fe contractual que facultará a la empresa respectiva a extinguir el presente contrato por causa disciplinaria. Asimismo, comportará la obligación del empleado de indemnizar a la empresa los daños y perjuicios que este incumplimiento le hubieran generado y con independencia de que el incumplimiento se produjera dentro o fuera del periodo de relación laboral.

#### Artículo 32. Comunicación electrónica

Mediante comunicación expresa tanto el empresario como el trabajador podrá establecer el correo electrónico como procedimiento de comunicación, tanto como sistema excluyente o como sistema complementario. A tal efecto las partes deberán notificarse la dirección electrónica autorizada y la obligación de advertir cualquier cambio o modificación en la dirección facilitada

#### Artículo 33. Permiso de conducir

A requerimiento del empresario y, en todo caso, una vez al año, el trabajador deberá aportar copia certificada de los puntos vinculados a su permiso de conducir. Y, de inmediato, si sus puntos se sitúan por debajo de 6. Bajo ninguna circunstancia podrá hacer uso del vehículo si resulta suspendido (o revocado) su permiso de conducir.

La suspensión del contrato con ocasión de la pérdida de puntos solo tendrá efecto hasta un máximo de 90 días. Transcurrido dicho plazo sin haber recuperado los puntos, el trabajador perderá su derecho de reserva al puesto de trabajo.

#### Artículo 34. Accidentes del vehículo.

En los accidentes del vehículo debidos a la culpa o negligencia del trabajador, la empresa sancionará tal conducta como falta muy grave en los términos contenidos en el artículo 37 de este Convenio, con independencia de las acciones que puedan corresponder a la empresa en el orden civil o penal.

#### 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.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

De no obrar en la documentació del vehicle 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 realizará 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

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el convenio colectivo, por pactos individuales o colectivos, por la normativa vigente en materia de circulación y seguridad vial y por los reglamentos metropolitanos o locales de directa aplicación.

Se clasifican en leves, graves y muy graves, atendida la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor.

Son faltas leves:

1. La impuntualidad no habitual.
2. Las discusiones con otros compañeros de trabajo.
3. La falta de limpieza e higiene personal del conductor i/o del vehículo.

Son faltas graves:

1. La falta en la atención y cuidado del vehículo o de sus elementos incorporados.
2. La incorrección en el trato con los usuarios o usuarias.
3. Las discusiones violentas con otros compañeros de trabajo y/o las agresiones a otros compañeros de trabajo.
4. La impuntualidad reiterada. Se considera reiterada cuando se produzcan dos más faltas al mes o cuatro ó más en un periodo de 2 meses consecutivos.
5. La inasistencia al trabajo sin causa justificada.
6. 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.
7. 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 de accidentes.
8. La no utilización de la emisora de radiotaxi y/o el incumplimiento del reglamento de la emisora.
9. La reincidencia en faltas calificadas como leves dentro de los seis meses siguientes.
10. 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.
11. No cumplir con las normas de prevención impuestas por los servicios de prevención propios y/o ajenos de la empresa.

Son faltas muy graves:

1. Utilizar el vehículo para finalidad distinta a la que le es propia.
2. La no prestación del servicio por causas injustificadas, con retención del vehículo.

Dimarts, 8 de gener de 2013

---

3. 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).
4. El robo, el hurto o la apropiación indebida de cualquier cantidad que corresponda percibir de acuerdo con las tarifas vigentes, por pequeña que sea, incluidos los suplementos, las maletas y los retornos, así como su no inclusión en el aparato taxímetro.
5. La conducción temeraria, imprudente o negligente.
6. El abandono del servicio que afecte a la seguridad del vehículo y/o de los pasajeros.
7. Desprecintar o manipular el taxímetro o no ponerlo en funcionamiento al inicio del viaje.
8. La toxicomanía y/o embriaguez, aunque sean ocasionales, dada la peligrosidad del trabajo que se realiza.
9. La reiteración de accidentes por culpa del conductor, a partir de 2 accidentes al año.
10. Alegar falsas causas para conseguir permisos o simular enfermedades.
11. No alcanzar la recaudación que sirva para determinar la base cotización prevista en el artículo 17 durante tres meses consecutivos o seis alternos, se considera falta muy grave, sancionable con despido.
12. 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.

Barcelona, 14 de desembre de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia