

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5496 *Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis (código de convenio número 99010255011998), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2017, de una parte, por la Organización Empresarial FEDETAXI, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXIS

Artículo 1. *Partes concertadoras.*

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo han sido concertadas entre la Organización Empresarial FEDETAXI y los sindicatos más representativos a nivel sectorial, Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO).

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas dedicadas a la actividad de auto

taxi, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la citada Ley).

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Vigencia.*

Las normas de este Convenio colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero del 2017, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del Convenio se establece por un período de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019.

Llegado su vencimiento, se prorrogará en sus propios términos por períodos sucesivos de un año, siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, que podrá realizarla cualquiera de las dos partes firmantes, se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, enviando copia de la misma al organismo competente de la administración pública para su registro.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado éste, será de dos meses.

En el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el Convenio seguirá vigente en su totalidad y parte normativa, hasta que no sea sustituido por un nuevo acuerdo.

En los supuestos de prórroga anual, los conceptos económicos de este convenio, se revisarán anualmente con el incremento del IPC real del año anterior.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas.

Asimismo, hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que, para el caso de que por la autoridad laboral y/o jurisdicción social se declarase nulo en todo o en parte el contenido de algún artículo de este Convenio colectivo, éste sería revisado en su totalidad no pudiendo surtir efectos parcialmente.

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

Artículo 7. *Compensación.*

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

Artículo 8. *Absorción.*

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

Artículo 9. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 10. Reserva de materias negociables.

Se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, y IV acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), Resolución de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Empleo. El resto de las materias contempladas en este acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de mínimos, siendo por ello mejorables en los ámbitos de negociación sectoriales de nivel inferior. Previa consulta a las organizaciones territoriales, en la forma que estimen oportuna cada una de las partes podrán fijarse nuevas materias de negociación, reservadas al ámbito estatal.

Artículo 11. Eficacia directa.

El contenido del presente Convenio será de aplicación directa en los términos previstos en el mismo, durante su vigencia y en su ámbito, en las materias que así se determine.

En aquellos otros contenidos que exijan inserción o desarrollo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de ámbito inferior, sea cual fuera su denominación que no podrá conculcar los criterios marcados por el presente Convenio, cuando se trate de convenios sectoriales.

Artículo 12. Concurrencia.

Al amparo de lo previsto en el artículo 84.2 en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de normas con convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa en ese convenio, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el presente convenio.

No obstante, dado el gran número de empresas, casi todas ellas de pequeña dimensión, y en busca de una regulación efectiva del sector en pro de una competencia leal e igualitaria, las partes signatarias del presente convenio acuerdan la conveniencia en relación a la negociación de ámbito inferior al presente convenio, incluida la de empresa, que esta no debería contradecir los mínimos dispuestos en la negociación de carácter sectorial.

Para cumplimiento real y efectivo de lo expresado en el párrafo anterior, las partes se comprometen a buscar fórmulas jurídicas que así lo permitan.

Asimismo, en caso de cambios legislativos que permitieran establecer un orden de prioridad distinto al establecido en el artículo 84.2, tras la publicación del Real Decreto 3/2012, en cuanto a la concurrencia de convenios, las partes acuerdan priorizar la regulación de condiciones de trabajo de carácter sectorial (estatal, autonómico o provincial) sobre la de empresa, solo estando considerados los segundos, cuando en cómputo general mejoren las condiciones pactadas en dichos convenios sectoriales. En tanto y cuando no se den estos cambios legislativos, las asociaciones patronales se comprometen a promocionar entre sus asociados este principio de jerarquía entre convenios.

Artículo 13. Clasificación profesional.

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

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

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

Artículo 14. *Ingresos.*

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

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

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

Artículo 16. *Modalidades de contratación.*

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

En los supuestos que alguna de las empresas afectadas por este convenio, realizara contrataciones de personal a través de empresas de trabajo temporal, con la finalidad que los representantes de los trabajadores realicen funciones de tutela de condiciones de trabajo, formación y salud laboral, en su defecto las organizaciones sindicales firmantes, deberán dar a conocer a éstos, en el plazo máximo de tres días, los contratos de puesta a disposición y contratos laborales de los trabajadores afectados.

Artículo 17. *Contratos eventuales.*

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

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

Artículo 18. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y/o económicas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornadas de trabajo.
- b) Horarios y distribución.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

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

Artículo 19. *Sucesión de empresa.*

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

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

Artículo 20. *Preaviso, liquidación y finiquito.*

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

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

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

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo I de este Convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Duración y cómputo de la jornada.*

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

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

Salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello, el descanso semanal se disfrutará de manera coincidente con el descanso semanal previsto para el vehículo por la normativa emanada de las corporaciones locales, o entidades comunitarias donde existan turnos de descanso de vehículos. Siempre que ésta lo permitiera, el citado descanso se produciría en dos días consecutivos.

En el supuesto, de que la normativa reseñada, acuerdos de parte, etc..., no estableciera nada al respecto, el descanso semanal se ajustará a los dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Horas extras.*

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

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

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

Artículo 23. *Vacaciones.*

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

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

En cualquiera de los casos, formará parte de las vacaciones del trabajador/a, los periodos que la normativa emanada de las corporaciones locales o entidades comunitarias, establezcan como periodo obligado de vacaciones o parada concreta para determinadas licencias, cuya finalidad persigue ajustar la oferta del servicio a la demanda estacional. En estos casos, dicho periodo se entenderá que forma parte de las vacaciones anuales que encasos de desacuerdo le correspondería fijar al empresario.

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

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

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

Artículo 24. *Licencias, permisos y excedencias.*

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

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto o en caso de que se trate de familiares o personas que convivan con el/la trabajador/a, el plazo será de cuatro días. En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa. Este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas a petición de el/la trabajadora/a.
- c) Un día natural por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, coincidente con el día de la boda.
- d) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a el/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por el cumplimiento del deber o el desempeño del cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo necesario para la revisión del carné de conducir y examen psicotécnico.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de 14 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.
- j) Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de 18 años aquejados de enfermedad grave.
- k) Hasta tres días al año para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Cuando para los mismos sea necesario desplazarse al extranjero, por el tiempo necesario, debidamente justificado.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- m) Dos días de asuntos propios sin justificar.
- n) Todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación tendrá derecho al disfrute de tres días de permiso no retribuido al año.

Artículo 25. *Festivos.*

El trabajo en festivos se compensará con un día de descanso y un plus con los siguientes importes:

- Para el año 2017 será de 24,48 euros.
- Para el año 2018 será de 25,02 euros.
- Para el año 2019 será de 25,65 euros.

Las cantidades reseñadas para los años 2018 y 2019 podrán verse aumentadas en el caso que:

2018, en el supuesto que el IPC real para el año 2017 superara el incremento inicial realizado del 2,2 %, la cantidad reseñada se actualizaría con el IPC real del año 2017.

2019, en el supuesto que el IPC real para el año 2018 superara el incremento inicial realizado del 2,5 %, la cantidad aplicable en el año anterior se actualizaría con el IPC real del año 2018.

Artículo 26. *Garantía salarial.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 apartado «a» del Estatuto de los Trabajadores, sea cualquiera la fórmula de retribución que, con sujeción a la estructura salarial establecida en el presente Convenio, se pacte en los Convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se respetará en todo caso el importe del salario mínimo garantizado en el presente convenio colectivo.

Artículo 27. *Eficacia.*

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

Artículo 28. *Concepto de salario.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios

laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.

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

Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas (cuya cuantía, importe y distribución se pactará en los Convenios de ámbito inferior), gastos de locomoción, quebranto de moneda, gastos de desplazamiento, el desgaste o deterioro de bienes propios del trabajo, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus mejoras, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, desplazamientos y extinciones de contrato, así como cualquier otro concepto que venga determinada por la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 29. *Estructura salarial.*

En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirán:

El salario base.

Los complementos del mismo.

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

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de el/la trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 30. *Complemento de antigüedad.*

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

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

A partir de la fecha de entrada en vigor del VI Convenio colectivo, el complemento de antigüedad se devengará por quinquenios abonables a razón del 10 por 100 del salario del Convenio de aplicación o, en defecto de éste, del salario mínimo interprofesional en cada momento vigente, consolidándose en su actual cuantía los complementos por antigüedad ya devengados y adquiridos hasta su publicación.

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

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas. Sin perjuicio de los acuerdos que puedan formalizarse en ámbitos de negociación inferiores, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica equivalente al 25 por 100 del salario de convenio o, en su defecto, del salario mínimo interprofesional, retribuyéndose en razón y a prorrata del número efectivo de horas realizadas en dicho periodo.

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Podrá asimismo pactarse, en ámbitos de negociación inferior, en los que no se prevea el sistema de retribución por incentivo o participación en la recaudación, el establecimiento de una paga extraordinaria de beneficios, cuyo devengo y cuantía se fijará en el ámbito de negociación correspondiente.

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

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

Artículo 33. *Quebranto de moneda.*

La cuantía y condiciones de percepción de esta indemnización se fijarán en los distintos Convenios colectivos de ámbito inferior.

Artículo 34. *Pacto de salario global sobre lo recaudado.*

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores, los Convenios colectivos de ámbito inferior, y a la vista de las peculiaridades del sector, podrán establecer pactos de salario global por los que mediante un porcentaje de participación sobre la recaudación bruta diaria obtenida por el/la trabajador/a con el vehículo por el/la conducido, entendiéndose por este concepto lo recaudado de acuerdo con las tarifas vigentes incluidos los suplementos, y una vez deducido el importe del Impuesto sobre el Valor Añadido, se compensen la totalidad de conceptos retributivos a que hacen referencia los artículos 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 del presente acuerdo, incluidos, por tanto, los conceptos retributivos de vencimiento mensual, incluidos festivos, descanso semanal o de paralización del vehículo por avería y otras causas, las gratificaciones extraordinarias y las vacaciones, que se disfrutarán en todo caso.

También podrá formalizarse el pacto de salario global por un sistema mixto de retribución que comprenda un salario base incrementado por un porcentaje de participación en beneficios en los términos establecidos en el apartado anterior. En tal supuesto el importe de los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias girarán sobre el salario base que se fije en el respectivo convenio. En tales supuestos, se negociará una recaudación mensual mínima, cuyo promedio se obtendrá en cómputo cuatrimestral.

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

En ausencia de convenio colectivo de ámbito inferior, también podrá darse tras el acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, o en su defecto empresa y trabajador/a. En tales casos, los acuerdos se formalizarán por escrito con al menos el siguiente contenido mínimo: las partes que lo conciertan, la vigencia del mismo, los trabajadores afectados, los porcentajes pactados de la recaudación, la periodicidad con que se liquida y la obligación del trabajador a firmar la hoja salarial mensual devengada, siempre y cuando éste hubiera percibido mediante este sistema la cantidad económica reseñada en la misma.

Artículo 35. *Liquidación de la recaudación obtenida.*

Sin perjuicio que las partes afectadas establezcan otros periodos, los/as conductores/as deberán proceder a la liquidación diaria, en su defecto semanal, de la recaudación obtenida con el empresario.

Los trabajadores/as vendrán obligados a cumplimentar el parte diario de recaudación, firmarlo y entregarlo al empresario, junto con la parte de la recaudación obtenida en el periodo que, en su caso, correspondiese a éste último. El empresario por su parte, vendrá obligado a entregar copia del parte de recaudación, una vez sellado y firmado por el mismo.

Al final de cada mes se practicará por parte de la Empresa la liquidación correspondiente al salario mensual del trabajador/a, de acuerdo a lo estipulado por el presente convenio colectivo.

Artículo 36. *Imposibilidad de la prestación.*

En los supuestos de avería del vehículo, siniestro del mismo o formalidades administrativas, el trabajador imposibilitado para la prestación percibirá durante todo el tiempo que dure esta situación el salario que emane del convenio de aplicación más la antigüedad o, en su caso, el salario garantizado en el presente convenio colectivo.

Cuando presumiblemente la inmovilización sea superior a 5 días, las partes acudirán al procedimiento previsto para la suspensión de las relaciones de trabajo ante la autoridad laboral.

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

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

Artículo 37. *Pólizas de seguro.*

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

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, 45.000 euros.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual, 35.000 euros.

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

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

Artículo 38. *Derechos sindicales.*

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

b) Se reconocen las secciones sindicales de empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Comisión Mixta.*

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

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

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

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el Estado. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas a nivel autonómico o provincial. No obstante, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación y concurrencia de lo pactado con convenios o pactos de ámbito inferior será únicamente competente la Comisión Mixta central.

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

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

La Comisión Paritaria tendrá su sede a efectos de notificaciones en la dirección de las Asociaciones Empresariales y sindicales firmantes de este Convenio Colectivo:

FEDETAXI, calle Santa Engracia, 84-86, 28010 Madrid. Tel.,914,45,32,81.

CCOO, calle Ramírez Arellano, número 19, 3.ª planta, 28043 Madrid (sector de carretera) Tel. 915 40 93 05, fax.915 48 16 13.

UGT, en avenida de América, 25, 8.ª planta, 28002 Madrid. Tel 91 589 71 21, fax 91 589 71 20.

Artículo 40. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

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

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

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

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, en aquellas unidades territoriales donde no está desarrollada negociación de ámbito territorial inferior, y por tanto el contenido del presente convenio le es directo de aplicación. Para un mejor análisis de la situación en pro de encontrar un acuerdo entre las partes, se remitirá a la Comisión Paritaria la documentación justificativa de las modificaciones previstas. En los casos en donde no se consiga acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se acudirá a los procedimientos de solución de conflictos en los términos establecidos en los mismos.

Artículo 41. *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. Igualmente, deberán ser comunicadas 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. El retraso continuado e injustificado en la entrega de la recaudación conforme a lo estipulado en el artículo 35 del presente convenio,
4. 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.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
7. El desaseo o utilización en el trabajo de vestimenta inadecuada a la normativa municipal de aplicación.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto a los compañeros o superiores.
2. O de los vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, ordenes 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 retraso en más de tres días en la entrega de la recaudación conforme a lo estipulado en el artículo 35 del presente convenio.
5. El incumplimiento de las ordenes 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.
6. No cumplir con las disposiciones de tráfico, seguridad vial y/u ordenanzas municipales, siempre que sea reincidente y de ello se derive la correspondiente sanción grave por parte de la autoridad competente en la materia.
7. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La simulación de enfermedad o accidente laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
10. 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 mas de tres días en un mes.
4. Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez días o mas 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.

6. El consumo de alcohol que supere los máximos establecidos para la conducción y se produzca la suspensión del permiso de conducir correspondiente para la conducción del taxi.

7. Las sanciones con sentencia judicial firme, como consecuencia de faltas o delitos por tenencia, tráfico y/o consumo de estupefacientes durante la conducción del vehículo auto-taxi.

8. La sanción al conductor del taxi por sentencia judicial firme, como consecuencia de delitos cometidos contra los ocupantes del vehículo.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio como consecuencia del incumplimiento de la normativa de tráfico, seguridad vial u ordenanza municipal, si ello implicase riesgo de accidente para sí mismo, los ocupantes del vehículo o resto de usuarios de la vía pública.

Sanciones:

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

Prescripción de las infracciones y faltas.

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

Artículo 42. *Procedimientos de solución de conflictos.*

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y el reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos o vigente en cada momento, así como a su reglamento de aplicación, vinculando de esta forma a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores de las mismas del sector de autotaxi.

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

Artículo 43. *Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.*

En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procedimiento:

Deberán someterse a un periodo de consultas, entre empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme con lo previsto en el artículo 87.1 del E.T (en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T).

Cuando finalice el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. La Comisión Paritaria analizará dichos Acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley les otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán:

someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse

o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancias, las partes podrán someter la solución de las mismas a la comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas que concurren para la inaplicación, y sin perjuicio de estar a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T, las partes signatarias del presente convenio, dada la peculiaridad del sector, atomizado y con gran número empresas de pequeño tamaño, donde en la mayoría de los casos es imposible alcanzar los mínimo establecidos legalmente para designar representantes sindicales, se hace prioritario el compromiso de supervisión por parte de la Comisión Paritaria de todos los casos en los que exista inaplicación del presente convenio. No pudiendo existir inaplicaciones del convenio, en ningún caso donde se constaten la existencia de ingresos superiores a los mínimos salariales del mismo, con motivo de los pactos de salarios globales a los que hace referencia el artículo 35 del presente convenio, así como en virtud de otros acuerdos de carácter individual.

Artículo 44.

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

Salud laboral

Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

Artículo 46. *Servicios de prevención.*

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

Artículo 47.

A lo largo de la vigencia del Convenio, la Comisión Mixta estudiará y propondrá la adopción de las medidas idóneas para llevar a la práctica los criterios contenidos en el documento suscrito por las mismas sobre jubilación anticipada y enfermedades profesionales en el sector de Carretera, incorporado como anexo al presente Convenio, referido exclusivamente a los trabajadores sujetos a relación laboral común.

A tal efecto, antes de la finalización del último año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta deberá elaborar un documento en el que se contemplen medidas concretas para facilitar la jubilación anticipada, así como propuestas para su financiación.

Artículo 48. *Jubilación parcial anticipada.*

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

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

Artículo 49. *Reconocimientos médicos.*

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

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

Formación profesional continua

Artículo 50. *Formación .*

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

Igualmente, ambas partes coinciden en la necesidad de homogenizar una formación específica de carácter nacional, que certifique y profundice de manera periódica en la profesionalidad de los trabajadores/as del sector, al igual que ya se ha hecho en sectores similares como el transporte de viajeros en vehículos de más de nueve plazas, o que en menor grado las administraciones de ámbito inferior pudieran estar realizando. Para ello, las distintas organizaciones, participarán u organizarán los actos o reuniones necesarias para requerir de la administración una legislación en este sentido, al igual que para dar a conocer al propio sector y sociedad del objetivo pretendido.

Artículo 51. *Salario mínimo garantizado.*

Por el presente acuerdo se asigna a todos los trabajadores con categoría profesional de conductor/a en jornada completa, el salario mínimo garantizado con los siguientes importes:

Para el año 2017 será de 12.635,87 euros brutos.

Para el año 2018 será de 12.913,86 euros brutos.

Para el año 2019 será de 13.236,71 euros brutos.

Las cantidades reseñadas para los años 2018 y 2019 podrán verse aumentadas en el caso que:

2018, en el supuesto que el IPC real para el año 2017 superara el incremento inicial realizado del 2,2 %, la cantidad reseñada se actualizaría con el IPC real del año 2017.

2019, en el supuesto que el IPC real para el año 2018 superara el incremento inicial realizado del 2,5 %, la cantidad aplicable en el año anterior se actualizaría con el IPC real del año 2018.

Dichos importes determinarán la base de cotización a la Seguridad Social.

El salario mínimo garantizado estará compuesto de la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los/as trabajadores/as en cada empresa en jornada completa,

que hacen referencia los artículos 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 (para el supuesto que se apliquen las modalidades retributivas en el mismo previstas).

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

Dicho complemento será compensable y absorbible en su cuantía, por cualquier incremento retributivo que se produzca durante la vigencia del convenio, y en ningún caso servirá de módulo de cálculo de los complementos salariales (antigüedad, nocturnidad, etc.) que girarán sobre el importe del salario de convenio o el salario mínimo interprofesional, en su caso.

Igualdad y conciliación de la vida familiar

Artículo 52. *Igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se comprometen a colaborar e impulsar en el sector, en los ámbitos inferiores y por ende en las empresas afectadas, medidas tendentes a favorecerla igualdad.

Asimismo, las empresas de más de 250 trabajadores si las hubiere negociarán los planes de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 53. *Conciliación de la vida laboral.*

Se estará a lo establecido en lo recogido en las normativas y Leyes existentes en esta materia.

Disposición adicional única.

Los atrasos económicos que pudieran devengarse por la aplicación del presente convenio, serán abonados por las empresas a los afectados, en la nómina correspondiente al mes siguiente de la publicación de éste en el «Boletín Oficial de Estado».

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Número
Fecha de expedición

Recibo de finiquito

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

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

En a de de

El trabajador/a

* El trabajador/a (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 quince días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Sello y firma.

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