3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 13 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector de las empresas dedicadas a la gestión del servicio del taxi en Andalucía.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de las empresas dedicadas a la gestión del servicio del taxi en Andalucía (cód. 71001165012007), suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 5 de septiembre de 2019, modificado con fecha 30 de octubre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

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

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de noviembre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA GESTIÓN DEL SERVICIO DEL TAXI EN ANDALUCÍA (2019-2021)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todas las empresas que prestan servicios auxiliares y de gestión al sector del taxi en Andalucía.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos en la Comunidad Autónoma de Andalucía, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas que presten sus servicios auxiliares y de gestión para el sector del taxi, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las condiciones aquí establecidas regirán las relaciones laborales entre las empresas del sector y sus trabajadores en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 4. Vigencia.

Las normas tanto sociales como económicas de este convenio colectivo entrarán en vigor un día después de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con independencia de su retroactividad económica desde el 1 de enero de 2019.

La vigencia del presente convenio colectivo se establece por un periodo de tres años, es decir, desde el 1.1.2019 hasta el 31.12.2021.

La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación. Durante el tiempo de negociación del mismo, las partes se comprometen a negociar en base a la buena fe, así como acudir y someterse a fórmulas voluntarias de solución extrajudicial de conflictos interprofesionales en el caso de desacuerdo que bloquee la posibilidad de un nuevo convenio conforme al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC).

Llegado a su vencimiento se prorrogará en sus propios términos por periodos sucesivos de un año, siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte contándose el plazo la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Durante el tiempo en el que no hubiese acuerdo, tras someterse a los sistemas de mediación y/o conciliación, incluso arbitraje voluntario, el marco normativo del convenio sigue en vigencia mientras no sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 5. Vinculacion a la totalidad.

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 el contenido de algún artículo de este convenio colectivo éste seria revisado en su totalidad no pudiendo hacer efecto parcialmente.

En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Vigente.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Artículo 7. Absorción.

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

Artículo 8. Garantia personal.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral que se establece en el presente convenio colectivo será de 40 horas semanales con un máximo de 1.770 horas efectivas de trabajo al año.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de dos días de descanso ininterrumpido a la semana.

La empresa elaborará antes de que termine el año el calendario laboral del próximo dándole audiencia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones anuales. La fecha de disfrute del periodo elegido por los trabajadores, será la comprendida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo en zonas costeras, en que el periodo de disfrute será del 1 de abril al 30 de octubre.

Los trabajadores/as elegirán 15 días ininterrumpidos de disfrute de las vacaciones en los periodos mencionados con anterioridad, eligiendo la empresa el disfrute del resto, en función del interés y las necesidades de la empresa.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente, salvo por finalización de contratos temporales dentro del año, siendo liquidadas junto con sus finiquitos.

El calendario de vacaciones, será elaborado por la empresa y los delegados de personal en él último trimestre del año anterior.

De conformidad con el art. 38.3 de la Ley de E.T., cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores/as que tengan hijos de hasta 16 años a su cargo tendrán preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones para que coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos, sin embargo el tener preferencia no es indicativo de que todos los años pueda elegir siempre el mismo turno, una vez elegido la primera vez el turno preferente deberá esperar a que quien tenga preferencia para elegir, lo hará para el primer periodo, y no puede volver a elegir con preferencia por delante de nadie hasta que toda la plantilla de la oficina/departamento haya elegido ese primer periodo, a no ser que al fraccionarlas elija fechas para los segundos y terceros en que no existan problemas de coincidencia.

También tendrán preferencia en escoger turnos las personas víctimas de violencia doméstica, siempre que ese tiempo fuese necesario para normalizar su situación familiar.

En caso de haber más solicitudes de vacaciones en un determinado turno de lo que permite el servicio, se determinará mediante sorteo, en el que este presente los afectados, y según las necesidades del servicio.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 11. Salario base.

El salario base para el año 2019 y para las diferentes categorías profesionales será el que se adjunta en el Anexo núm. 1.

Los atrasos producidos por este incremento con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2019 se abonarán antes del cumplimiento de los 60 días de la firma del convenio, pudiéndose abonar los mismos de forma de forma fraccionada. Se utilizará este mismo criterio para todos los años de vigencia del convenio.

El incremento para los años 2020 y 2021 será el IPC real del año anterior más el 0,35% y el 0,50%, respectivamente, en todos los conceptos salariales y extra salariales.

Artículo 12. Plus de transportes.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte de carácter extra salarial en la cuantía de 87,11 euros mensuales exceptuado el mes de vacaciones, excepto para el personal de estaciones de servicios, que percibirán un plus de transportes por día trabajado, consistente en 0,108 euros por km. recorrido, con un máximo de 25 km diarios.

Artículo 13. Premio de antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad, consistente en un máximo de 8 cuatrienios, cuya cuantía será de un 3% de incremento cada uno de ellos, sobre el salario base, y que será abonado durante los días laborables y de descansos (semanales y festivos), así como en las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece tres gratificaciones extraordinarias al año, las correspondientes a julio, diciembre y marzo, que se abonarán a razón de 30 días de salario base mas antigüedad y su abono se hará efectivo los días 15 de julio, diciembre y marzo respectivamente.

El devengo de las pagas, se harán en semestres naturales las de julio y diciembre, y la de marzo se hará en el año natural anterior.

La empresa, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá acordar el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias o de algunas de ellas a lo largo del año.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de hora extraordinaria, aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta al año, estas horas se abonarán con un incremento del 60 % sobre la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias, se podrán compensar en descanso en la misma proporción que su abono, siempre según acuerdo entre trabajador y empresa.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Para su abono tendrán la misma cuantía que las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán voluntarias.

Artículo 16. Plus de domingos y festivos.

Se establece un plus de domingos y festivos, por importe de 30,27 euros, para el año 2019, este plus lo devengarán los trabajadores que, por necesidades de la producción, deban trabajar en dicha fecha y haya que cambiar el descanso semanal, excepto aquellos trabajadores que hayan sido contratados a tal fin.

Artículo 17. Plus de trabajo nocturno.

Los trabajadores, que, por necesidades del servicio, tuviesen que realizar su trabajo en horario nocturno, se les abonarán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El trabajador que trabaje al menos 5 horas seguidas en ese periodo, se le abonará la jornada completa, y el que no llegue a dicho horario, la parte proporcional.

Artículo 18. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Los trabajadores que concurran en alguna de las excepciones del artículo, percibirán por este concepto un plus consistente en un 20% del salario base, y cuando concurran dos o más circunstancias percibirá un 30% de incremento sobre el salario base.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

El personal de estaciones de servicios, percibirán por este concepto, las siguientes cantidades:

Expendedor/vendedor: 58,49 euros mensuales, incluido el mes de vacaciones, y para el resto del personal que maneje dinero: 46,59 euros.

Artículo 20. Dietas y gastos de viaje.

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar servicios fuera de la localidad en la que habitualmente trabaje, se les abonarán las cantidades que a continuación se relacionan, además de los gastos producidos por el desplazamiento.

- Si se efectúan comidas fuera de la localidad: 15,72 euros cada una.
- Si la dieta es completa con pernoctación: 62,89 euros.

Artículo 21. Bocadillo.

Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, y que tengan una jornada igual o superior a 6 horas, tendrán derecho a disfrutar de 15 minutos de bocadillo, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO IV

PROTECCIÓN SOCIAL

Artículo 22. Incapacidad transitoria.

La empresa garantizará el 100% del salario normal a todos los trabajadores que estén de baja por accidente de trabajo desde el primer día de la baja.

Asimismo, garantizará el 100% del salario cuando estén de baja por enfermedad común, siempre que exista hospitalización.

Asimismo, percibirán el 100% del salario aquellas trabajadoras que estén de baja por riesgo durante el embarazo y el periodo de lactancia natural.

Artículo 23. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo suscribirán una póliza de seguro a favor de sus trabajadores, que al menos cubrirán las siguientes contingencias:

- Invalidez total o absoluta por accidente de trabajo: 20.000 euros.
- Muerte por accidente de trabajo: 25.000 euros.

La póliza, entrara en vigor, al mes siguiente de la fecha de acuerdo del presente convenio colectivo.

Artículo 24. Protección escolar.

Al iniciarse el curso escolar, la empresa abonará a sus trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad mínima de seis meses, la cantidad de 124,48 euros por hijo en edad escolar y a su cargo. Para ello, será condición indispensable la presentación del certificado escolar expedido por el Centro o Universidad donde curse sus estudios.

Las solicitudes para acceder a esta protección escolar, en unión de los documentos exigidos para su abono, deberán presentarse a la empresa al comienzo del curso escolar y, una vez comprobada, se procederá a su pago por la empresa, en plazo que finalizará el 15 de octubre del mismo año como máximo.

Se entiende por edad escolar, la comprendida entre 3 y 16 años, al momento de cumplirse, pudiendo extenderse hasta la edad de los 22 años siempre y cuando el hijo del trabajador o trabajadora no perciba rendimiento de trabajo o actividad económica y se dedique exclusivamente a cursar estudios superiores y conviva con los mismos.

CAPÍTULO V

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 25. Licencias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se relacionan:

a) 16 días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo; sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones sobre suspensión del contrato por nacimiento para el progenitor, de conformidad con el R.D. Legislativo 6/2019.

c) 2 días naturales por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) 3 días por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se consideran graves aquellas enfermedades que requieran ingreso hospitalario de más de 24 horas, así como intervenciones quirúrgicas con anestesia general.

e) 3 días por fallecimiento de cónyuge o hijo.

f) 2 días por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día por matrimonio de hijos hermanos o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de la jornada laboral.

h) Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la Legislación vigente.

i) Por asistencia a consulta médica del trabajador, el tiempo indispensable con justificación documentada.

j) Por asuntos propios con justificación, 3 días al año, siempre que su jornada coincida con la atención del asunto a tratar.

k) Por nacimiento de hijos/as prematuro o su hospitalización a continuación del parto, las personas trabajadoras, de conformidad con el R.D. Ley 6/2019, tendrán derecho a ausentarse diariamente una hora del trabajo, o a una reducción de dos horas con la disminución proporcional del salario.

l) Para los exámenes prenatales y preparación al parto, el tiempo necesario para su realización.

Los casos mencionados, se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en los apartados a) i) y j).

De conformidad con el art. 48.4 del E.T., el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación, mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor

Igualmente, y de conformidad con el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Los trabajadores/as, de conformidad con el art. 37.6 del E.T., podrán reducir su jornada laboral, en un octavo o la mitad, con la consiguiente reducción salarial en los supuestos de cuidados de:

- Menores de 12 años sujeto a guarda legal.
- Discapacitado físico, psíquico o sensorial, sujeto a guarda legal, que no desempeñe una actividad retribuida.
- Familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por si mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante, guardador o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al

menos, la mitad de la duración de aquel, para el cuidado durante su hospitalización y tratamiento continuad, del menor su cargo afectado por Cancer.

Artículo 26. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, ésta se concederá cuando el trabajador/a sea designado o elegido para un cargo público o sindical ya sea a nivel provincial, regional o nacional.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a solicitar y se le conceda una excedencia por un tiempo no inferior a seis 4 meses ni superior a cinco años. Su reingreso, se hará de acuerdo a la Legislación vigente.

Artículo 27. Contrataciones.

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

Se cumplirá el cupo de reserva legal para la contratación de personas con discapacidad.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 28. Salud laboral.

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

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

Para los supuestos que el puesto de trabajo genere un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada y/o el feto, de acuerdo con el procedimiento previsto en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo, si no es posible, se desempeñará un puesto o función diferente compatible con el estado de la trabajadora, y si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

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

Artículo 29. Finiquitos.

Las empresas estarán obligadas a facilitar con una antelación mínima de al menos tres días hábiles, copia del finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar el trabajador antes de proceder a su firma. Se remitirá firma de dicho finiquito a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 30. Categorías profesionales.

La clasificación del personal consignado en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieran.

CLASIFICACIÓN GENERAL

Personal administrativo.
Secretario Técnico.
Jefe/a de Administración.
Oficial contable.
Oficial Administrativo/a 1.ª
Oficial Administrativo/a 2.ª
Oficial Administrativo/a 3.ª
Auxiliar Administrativo/a 1.ª
Auxiliar Administrativo/a 2.ª
Auxiliar Administrativo/a 3.ª
Conserje.

Personal de Emisoras.
Oficial Teleoperador/a
Oficial Radio Telefonista.
Auxiliar Teleoperador/a
Auxiliar Radio Telefonista.
Auxiliar de Radio.
Auxiliar Telefonista.

Personal de talleres.
Oficial de 1.ª taller mecánico.
Oficial de 2.ª taller mecánico.
Oficial 1.ª Técnico de Electricidad y Taxímetro.
Oficial 2.ª Técnico de Electricidad y Taxímetro.
Ayudante.

Personal de Suministro.
Encargado/a General de Estación de Servicios.
Encargado/a de turno.
Expendedor/a-vendedor/a.
Oficial administrativo.
Auxiliar administrativo.

Personal Subalterno.
Limpiador/a.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 31. Garantías Sindicales.

Los delegados/as de personal, miembros de comité de empresa y delegados/as sindicales dentro de estas empresas, tendrán derecho a 30 horas sindicales mensuales, pudiéndose éstas acumular trimestralmente.

Los trabajadores/as se podrán reunir dentro de las instalaciones de la empresa fuera de horas de trabajo, y solicitándolo a la empresa con una antelación de 24 horas.

Los trabajadores/as dispondrán dentro de la empresa de un tablón de anuncios, donde podrán exponer las informaciones laborales y sindicales.

Las empresas estarán obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador/a lo solicite por escrito, ésta a su vez lo ingresará en la cuenta que el sindicato le dé al respecto.

Artículo 32. Comisión Paritaria.

Como órgano interpretativo y consultivo del presente convenio, se nombrará una comisión paritaria compuesta por 4 miembros por cada una de las representaciones.

La presidencia de está comisión será de mutuo acuerdo entre las partes.

Se reconoce el derecho a asistir a ambas partes, con los asesores/as que estimen conveniente.

Será también funciones de la Comisión Paritaria:

En materia de igualdad:

Velará por el efectivo cumplimiento de las disposiciones contenidas en el articulado de este convenio colectivo así como garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones normativas previstas en el art. 43 de este convenio colectivo, 85.1 y 85.2 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de conformidad con la Ley Órgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

De no surtir efectos las deliberaciones de la comisión paritaria, y, en última instancia, las partes se someterán al SERCLA.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue.

En aquellas empresas afectadas por el presente convenio colectivo, en las que se hayan producido pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, o expedientes de regulación de empleo, no será necesaria u obligada aplicación el mínimo salarial establecido en el presente convenio, observando el trámite dispuesto en la presente cláusula.

Las empresas que se encuentren en tales circunstancias deberán de comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo de un mes siguiente a la publicación en el BOJA del correspondiente convenio colectivo, a la comisión mixta paritaria, a la representación de los trabajadores tanto unitaria como sindical, y en los casos de no existir representación legal de los trabajadores, directamente a estos últimos y al sindicato firmante del presente convenio.

Si en el plazo establecido no se efectuará por la empresa solicitante la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo el derecho a utilizarlo.

A las comunicaciones señaladas habrá de acompañarse, en su caso, copias de las cuentas depositadas en el Registro Mercantil, debidamente auditadas, si legalmente fuera preceptivo, referidas a los ejercicios en que se hayan producido las pérdidas, además de la documentación adicional que se considere oportuno.

En el caso de persona física, no obligada a depositar las cuentas anuales en el registro mercantil, deberán de acompañar a la solicitud de descuelgue los libros de comercios o cuentas y documentación de carácter complementario que se considere necesario para acreditar la causa de descuelgue.

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

La comisión mixta paritaria deberá, en un plazo máximo de 30 días, emitir informe fundado sobre la solicitud de descuelgue salarial de la empresa, en la que se hará constar la votación al respecto efectuada por cada una de las representaciones patronal y social.

Si el informe es favorable, la empresa aplicará el descuelgue.

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

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 34. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leve, graves y muy graves.

Artículo 35. Son faltas leves.

1.º La falta de puntualidad, sin causa justificada de dos días al mes.

2.º Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo o clientes, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3.º Retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de su tarea.

4.º La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la incapacidad de hacerlo.

5.º El descuido en la conservación de las instalaciones material y documentos del servicio.

6.º Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y clientes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, usar palabras malsonantes e indecorosa con los mismos.

7.º La inobservancia de las órdenes del servicio.

Artículo 36. Faltas graves.

1.º Mas de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a 10 minutos por día.

2.º Cometer tres faltas leves en el periodo de tres meses.

3.º La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultar de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4.º La simulación o encubrimientos de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia, permanencia o decoro.

5.º Las faltas de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o directivos de la entidad, compañeros o inferiores.

6.º El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores o directivos de la entidad, y de las obligaciones concretas o negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

7.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8.º Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como leer revistas, novelas o beber bebidas alcohólicas.

9.º La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la cooperativa.

10.º La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de las instalaciones, materiales o documentos de los servicios.

11.º No atender al público con la debida corrección o la falta notoria de respeto y consideración al cliente y público.

Artículo 37. Faltas muy graves.

1.º El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta que constituya un delito doloso.

2.º El falseamiento voluntario de datos e informaciones.

3.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

4.º Mas de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.

5.º La embriaguez probada en horas de trabajo.

6.º Los malos tratos de palabras o de obras, la falta de respeto y consideración a las personas de sus superiores, directivos de la entidad, compañeros, personal a su cargo o cualquier otra persona ligada a la entidad.

7.º La competencia ilícita, por dedicarse fuera de su jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena a idéntica actividad que su empresa.

8.º La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

9.º El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Artículo 38. Sanciones.

1.º Por faltas leves.

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2.º Por faltas graves.

- Amonestación pública.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3.º Por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 39. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá de acusar recibo y firmar el enterado/a el interesado/a.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de tener conocimiento la empresa de ella, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. Abuso de autoridad.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores si lo hubiere, a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes/as o directivos/as de la cooperativa. Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD, SALUD LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 41. Reconocimientos médicos.

Todo el personal afecto a este convenio deberá de pasar un reconocimiento médico, que se efectuará, en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto de Seguridad e Higiene, o por los servicios de las Mutuas Patronales de las empresas. Debiendo realizar dicho reconocimiento dentro de los 6 primeros meses de cada año.

Artículo 42. Formación.

Las empresas atenderán la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

Cada año, las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a solicitar y gestionar el plan anual de formación a través de los mecanismos que determine la Fundación Tripartita para la formación continua.

a) Comisión de Formación.

Se creará una comisión de formación paritaria que estará integrada por, al menos ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y cuatro de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

Serán competencias de la comisión de formación, el diagnostico de las necesidades de formación en las empresas, la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los planes y cursos de formación.

La comisión de formación elaborará y hará publico su reglamento de funcionamiento.

b) Formación Profesional.

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

c) Objetivos de la formación.

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional, se encauza especialmente a lograr los objetivos siguientes:

- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales, y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- Conocer y poner en práctica las técnicas de prevención estipuladas en la nueva Ley de Prevención para evitar la siniestralidad laboral.

d) Asistencia a los cursos de formación.

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

Los trabajadores tendrán derecho a:

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

Artículo 43. Igualdad de oportunidades.

- Las empresas afectadas por este convenio colectivo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres

y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

- En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2019		
SUBIDA 2019		2%
Personal Administrativo	Salario Base mes	Salario anual (15 mensualidades salario base)
Jefe/a Administración	1.553,19 €	23.297,85 €
Oficial Contable	1.385,64 €	20.784,60 €
Oficial Administrativo 1.ª	1.158,61 €	17.379,15 €
Oficial Administrativo 2.ª	1.025,81 €	15.387,15 €
Oficial Administrativo 3.ª	997,33 €	14.959,95 €
Auxiliar Administrativo 1.ª	840,00 €	12.600,00 €
Auxiliar Administrativo 2.ª	840,00 €	12.600,00 €
Auxiliar Administrativo 3.ª	840,00 €	12.600,00 €
Conserje	840,00 €	12.600,00 €
Personal Emisoras		2019
Supervisor/a	1.009,31 €	15.139,65 €
Oficial Tele Operador/a	841,26 €	12.618,90 €
Oficial Radio Telefonista	841,26 €	12.618,90 €
Auxiliar Tele Operador/a	840,00 €	12.600,00 €
Auxiliar Radio Telefonista	840,00 €	12.600,00 €
Auxiliar de Radio	840,00 €	12.600,00 €
Auxiliar Telefonista	840,00 €	12.600,00 €
Personal de Talleres	2019	2019
Oficial 1.ª Taller Mecánico	1.197,24 €	17.958,60 €
Oficial 2.ª Taller Mecánico	1.035,45 €	15.531,75 €

Oficial 1.ª Electricidad y Taxímetro	1.197,24 €	17.958,60 €
Oficial 2.ª Electricidad y Taxímetro	1.035,45 €	15.531,75 €
Ayudante	995,62 €	14.934,30 €
Personal Subalterno	2019	2019
Limpiador/a (Por hora)	8,53 €	
Personal de Suministro	2019	2019
Encargado/a Gral. Estación Servicio	1.355,29 €	20.329,35 €
Encargado/a de Turno	1.107,58 €	16.613,70 €
Expendedor/a-Vendedor/a	1.037,88 €	15.568,20 €
Oficial Administrativo	1.175,32 €	17.629,80 €
Auxiliar Administrativo	1.072,79 €	16.091,85 €

OTROS CONCEPTOS SALARIALES	2019
PLUS TRANSPORTE	87,11 €
PLUS TRANS.ESTACION SERV.POR KM. MAX. 25 KM /DÍA	0,108 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	30,27 €
QUEBRANTO MONEDA EXPENDEDOR/VENDEDOR	58,49 €
QUEBRANTO MONEDA RESTO CATEGORIAS	46,59 €
ROTECCION ESCOLAR POR HIJO	124,48 €
DIETAS	2019
COMIDAS FUERA DE LOCALIDAD	15,72 €
DIETA COMMPLETA CON PERNOCTACION	62,89 €