



Convenio Colectivo Auto-Taxi de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	2006/09/13	VIGENCIA	2000/01/01 — 2001/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	BOP 212
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-auto-taxi-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Auto-Taxi. Última actualización a: 13-09-2006 Vigencia de: 01-01-2000 a 31-12-2001. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 212.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 212, 13 septiembre 2000)

RESOLUCION del Servicio de Relaciones Laborales por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Auto-Taxi.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Auto-Taxi (número de código 5002845), suscrito el día 28 de julio de 2000, de una parte por la Asociación Provincial de Auto-Taxi y Unión de Pequeños Transportistas y de otra por la Unión General de Trabajadores, recibido en este Servicio el día 4 de agosto, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 16 de agosto de 2000. - El jefe del Servicio de Relaciones Laborales, José Luis Costea España.

CAPÍTULO PRIMERO Ambito y revisión

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores del transporte urbano de viajeros en automóviles ligeros de la clase A, en Zaragoza y su provincia.

Artículo 2.º Ambito temporal.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2001, independientemente de su publicación en el BOP.

Se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas si por cualquiera de las partes no se denunciara con dos meses de antelación. La denuncia deberá realizarse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Ambas partes se comprometen, una vez denunciado el convenio, a constituir una comisión para iniciar las negociaciones, al menos un mes antes de su expiración.

Artículo 3.º Ambito personal.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores 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 con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y Ley 11/1994).

Artículo 4.º Vinculación de lo pactado y legislación supletoria.

Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en 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 será revisado en su totalidad, no pudiendo surtir efectos parcialmente.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el II Convenio colectivo Nacional para el Sector de Auto-Taxis, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 5.º Turnos.

Los turnos de trabajo se fijarán por la empresa, comprometiéndose ésta a posibilitar el cambio de turno cuando se produzca una vacante con arreglo al número de horas en disposición del coche.

Artículo 6.º Jornadas y descansos.

La jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.826 horas y 27 minutos anuales y en su distribución deberá respetarse un cómputo de cuarenta horas semanales, todo ello salvo pacto en contrario.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de tal modo que tanto al inicio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

El descanso semanal se disfrutará de manera coincidente con el descanso semanal previsto para el vehículo por la normativa emanada de las corporaciones locales donde existan turnos de descanso de vehículos.

En el supuesto de ausencia de normativa al respecto se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderán como horas extraordinarias aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima de trabajo efectivo prevista en este convenio colectivo (excepción hecha de los supuestos de distribución irregular de la jornada de trabajo). Su número no podrá ser superior a lo establecido en cada momento por la normativa vigente.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario, se compensarán por descansos equivalentes.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar las iniciativas y a aplicar las medidas que permitan erradicar la realización de horas extraordinarias.

Artículo 7.º Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (salario base, más antigüedad), en su cómputo diario, por alguno de estos motivos:

-Quince días naturales en caso de matrimonio.

-Dos días por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

-Un día por traslado de domicilio habitual.

Artículo 8.º Vacaciones.

Todo el personal laboral afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones al año, o la parte proporcional que corresponda, en su caso, cuando el trabajador no lleve un año completo trabajando en la empresa.

La fecha de disfrute de las vacaciones deberá coincidir (cuando así lo contemple la normativa municipal) con las vacaciones del vehículo.

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá el salario base, más la antigüedad.

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

CAPÍTULO III Clasificación profesional, ingresos, ascensos

Artículo 9.º Categorías.

Dadas las características del sector se crea una sola categoría profesional, que se podrá ampliar atendiendo a

las necesidades del sector.

Conductor. – Es el trabajador que conduce auto-taxis destinados al transporte de viajeros, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

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

Artículo 10. Período de prueba.

El período de prueba se establece según lo dispuesto en la normativa laboral vigente, sin que pueda sobrepasar tres meses.

Artículo 11. 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.

Las empresas, para contratar, estarán obligadas a recibir el visado de la Asociación Provincial de Auto-Taxi de Zaragoza.

La Asociación Provincial de Auto-Taxi de Zaragoza recibirá la copia básica de los contratos de trabajo que se realicen en el sector del taxi.

Artículo 12. Modalidades de contratación.

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

Durante la vigencia de este convenio las empresas no utilizarán el contrato de aprendizaje ni contratarán a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 13. 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 trece meses y medio en un período de dieciocho meses.

A su terminación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días por año, a prorrata del período de prestación de servicios.

Artículo 14. Preaviso.

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

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

CAPÍTULO IV Percepciones salariales

Artículo 15. Salario base.

Habida cuenta de la dificultad de controlar una actividad que se presta en la calle, y a la vista de los estudios realizados y práctica observada, se establecen las siguientes normas:

En caso de que el trabajador perteneciente a la categoría profesional de conductor consiga una recaudación bruta mínima de, al menos, 300.000 pesetas al mes, se garantizará el cobro de un salario mensual de:

-Para el año 2000, 110.000 pesetas.

-Para el año 2001, 115.000 pesetas.

No obstante, si no se alcanzara dicha producción mínima de pesetas por causa ajena a la voluntad del trabajador, se asignará al trabajador perteneciente a la categoría profesional de conductor el salario mínimo garantizado, que será:

-Para el año 2000, 82.143 pesetas.

-Para el año 2001, 86.429 pesetas.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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% de las percepciones salariales del trabajador.

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

-Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas (cuya cuantía, importe y distribución se pactarán en los convenio de ámbito inferior), gastos de locomoción, quebranto de moneda, gastos de desplazamiento, indemnizaciones por tiempos invertidos para toma y deje de servicios y por desgaste o deterioro de bienes propios del trabajo.

-Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.

-Indemnizaciones correspondientes a traslados, superiores o despidos, desplazamientos y extinciones de contrato.

-Aquellas otras que vengan determinadas por la ley.

Cualquiera que sea la fórmula de retribución que se adopte se respetará, en todo caso, el importe del salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 16. 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 retribución del trabajador 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 del 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. – Comprenderá aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador 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 trabajador los percibirá, 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 trabajador percibe por algún tiempo de vinculación o característica personal.

Artículo 17. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 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:

-Los complementos por antigüedad ya devengados y adquiridos o en trance de adquisición se consolidarán en su actual cuantía y forma de devengo, en aplicación de las previsiones de los convenios colectivos de ámbito inferior aplicables a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

-A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, el complemento de antigüedad se devengará por quinquenios abonables a razón del 10% del salario del convenio o, en defecto de éste, del salario mínimo interprofesional en cada momento vigente.

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

Artículo 18. Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 6.00 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% del salario del convenio o, en su defecto, del salario mínimo interprofesional, retribuyéndose en razón de a prorrata del número efectivo de horas realizadas en dicho período.

Artículo 19. 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 los trabajadores del sector, que se abonarán en la cuantía que por los convenios colectivos de ámbito inferior se determine.

El trabajador 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 cabrá la posibilidad de prorratear la percepción de todas o alguna de las citadas pagas mensuales.

Artículo 20. Quebranto de moneda.

El trabajador percibirá en compensación por quebranto de moneda la cantidad de 5.000 pesetas mensuales.

Artículo 21. Liquidación y forma de pago.

Los conductores guardarán para sí copia del justificante o duplicado del parte diario de recaudación.

Manteniendo la costumbre establecida en este sector, las empresas, al recibir la recaudación según los correspondientes partes, entregarán al trabajador diariamente los conceptos de salario, incentivo y demás complementos salariales, debiendo ser consideradas tales entregas como a cuenta de la liquidación definitiva que al final de cada mes se practicará por la empresa en las hojas oficiales de salarios, siéndole deducidas en la misma las aportaciones que legalmente corresponda satisfacer al trabajador.

En los supuestos de avería del vehículo, siniestro del mismo o formalidades administrativas, el trabajador imposibilitado para la prestación del servicio percibirá durante todo el tiempo que dure esta situación el salario base, más antigüedad.

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

En caso de que la empresa no pusiera a disposición del trabajador el vehículo por causas no justificadas vendrá obligada a abonar al trabajador el salario base, más antigüedad, más un 20% del salario base, durante los días que concurren estas circunstancias. 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 22. Pólizas de seguro.

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores 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:

-Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, 4.500.000 pesetas.

-En caso de muerte, 4.000.000 de pesetas.

-Por invalidez permanente total para su profesión habitual, 3.000.000 de pesetas.

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 de tres meses a partir de la fecha de publicación del convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 23. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este convenio deberá pasar por un reconocimiento médico, que se efectuará en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene o por los servicios de las mutuas patronales de las empresas, debiendo realizarse dicho reconocimiento dentro de los seis primeros meses de cada año.

Artículo 24. Comisión paritaria.

Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio y determinar el convenio aplicable en caso de concurrencia, se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por los representantes de las empresas y de los trabajadores y técnicos que han tomado parte en las deliberaciones del convenio.

Artículo 25. Procedimientos voluntarios 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 4.2 b) del 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 Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, que vincula a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores de las mismas del sector de Auto-Taxi.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO V Descuelgue salarial

Artículo 26. Descuelgue salarial.

En aquellas empresas afectadas por el presente convenio en las que se hayan producido pérdidas en los dos

últimos ejercicios contables o expedientes de regulación de empleo, no será de 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 comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo máximo de un mes siguiente a la fecha de publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del correspondiente convenio colectivo, a la comisión mixta paritaria, a la representación de los trabajadores, tanto unitaria como sindical, y, en el caso de no existir representación local de los trabajadores, directamente a estos últimos y a los sindicatos firmantes de este convenio.

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

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

En el caso de empresarios personas físicas no obligados a depositar las cuentas anuales en el Registro Mercantil, deberán acompañar a la solicitud de descuelgue los libros de contabilidad de obligada llevanza según el Código de Comercio y cuanta documentación de carácter complementario consideren necesaria para acreditar las causas de descuelgue.

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

La comisión mixta paritaria deberá, en un plazo máximo de treinta 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 paritaria ante la justificación social competente por la vía del conflicto colectivo.

Artículo 27. Empleo.

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.

Artículo 28. Salud laboral.

Se procederá durante la vigencia del presente convenio al nombramiento de un grupo de trabajo, dentro de la comisión paritaria constituida en virtud del mismo, para proceder al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y a la seguridad e higiene.

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

CAPÍTULO VI

Artículo 29. Formación profesional continua.

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.

Artículo 30. Salario mínimo garantizado.

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores pertenecientes a la categoría profesional de conductor en jornada completa el salario mínimo garantizado anual de 1.150.000 pesetas brutas, cuyo importe determinará 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 trabajadores en cada empresa en jornada completa, a que hacen referencia los artículos 15, 16, 17, 18, 19 y 20 (para el supuesto de 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 de salarios como complemento de salario mínimo garantizado.

Dichos complementos serán compensables y absorbibles 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.

Como excepción al principio de retroactividad contenido en la cláusula 5.ª del convenio, la aplicación y vigencia del salario mínimo garantizado tendrá efectos a partir de 1 de enero de 2000.

La cuantía del salario mínimo garantizado para el año 2001 se fija en 1.210.000 pesetas.

Faltas y sanciones

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes en vigor, presente convenio, los previstos en el Código de la Circulación y en los reglamentos locales de directa aplicación.

Se clasificarán en leves, graves y muy graves, teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor.

Serán faltas leves:

1. La impuntualidad no habitual.
2. Las discusiones con otros compañeros de trabajo.
3. La falta de limpieza e higiene personal y/o del vehículo, o mal uso del mismo.
4. Depositar los objetos olvidados por los usuarios del auto-taxi fuera del plazo establecido en el artículo 41 de este Reglamento y, en todo caso, antes de las 72 horas siguientes.
5. Ausentarse de la parada dejando el auto-taxi en la misma.
6. Colocar publicidad en los auto-taxi sin autorización municipal.
7. No seguir el itinerario señalado por el viajero para llegar al destino o seguir uno que suponga recorrer mayores distancias innecesariamente.
8. Transportar más ocupantes del número autorizado en razón del vehículo.

Serán faltas graves:

1. La incorrección en el trato con los usuarios.
2. Las discusiones violentas y/o agresiones a otros compañeros de trabajo.
3. La falta reiterada de puntualidad, considerándose reincidencia dos o más faltas al mes, o cuatro o más en un período de tres meses consecutivos.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
5. La falta de aviso a la empresa antes del inicio de su jornada o turno para el caso de ausencia justificada.
6. La falta de presentación del parte médico de baja por enfermedad, o de confirmación, dentro de los tres días siguientes a su expedición por el facultativo de la Seguridad Social o de la Mutua.
7. La reincidencia en las faltas calificadas como leves dentro de los seis meses siguientes.
8. No respetar el calendario establecido por el Ayuntamiento.
9. El incumplir en el régimen tarifario.
10. Abandonar al viajero sin prestar el servicio para el que fue requerido.
11. Apropiarse de los objetos olvidados por los usuarios en el interior del auto-taxi. Se entenderá como tal si no han sido depositados en el plazo máximo de 72 horas en la oficina municipal.
12. La comisión de delitos dolosos con ocasión del ejercicio de la profesión o la utilización por parte del asalariado del vehículo afecto al mismo para dicha comisión.
13. Prestar el servicio cuando el asalariado hubiera sido privado temporal o definitivamente del permiso municipal de conductor de auto-taxi o del permiso de conducción.

Serán faltas muy graves:

1. La embriaguez
2. La no prestación del servicio por causas injustificadas, con retención del vehículo.
3. No comunicar a la empresa las averías, accidentes o incidencias que imposibiliten la prestación del servicio en un plazo de dos horas.
4. El robo, hurto o apropiación indebida de cualquier cantidad que corresponda percibir de acuerdo con las tarifas vigentes, por mínima que fuera.
5. La conducción temeraria, imprudente o negligente.
6. El abandono del servicio cuando afecte a la seguridad del vehículo y/o los pasajeros.
7. El desprecinto o la manipulación del taxímetro, o su falta de puesta en funcionamiento al inicio de la carrera.
8. La toxicomanía o embriaguez habitual, dada la peligrosidad del trabajo que realiza.
9. Alegar falsas causas para conseguir permiso o simular enfermedades.
10. La reiteración de las faltas sancionadas como graves y, en general, las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los reglamentos nacionales o local de directa aplicación.

Las faltas leves se sancionarán con:

- a) Amonestación por escrito cuando ocurra la primera vez.
- b) Hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo cuando suceda la segunda vez.
- c) Con falta grave a partir de la tercera vez.

La faltas graves se sancionarán con:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días la primera vez.

b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días la segunda vez.

c) Con falta muy grave cuando suceda la tercera vez.

Las faltas muy graves se sancionarán con despido, en la forma y efectos que establece el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.