

## **XXII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS (firmado el día 15 de julio de 2013)**

### **Art. 1º. Ámbito funcional y territorial.**

1.- El presente convenio afectará a todos los Centros que impartan las enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio del Estado Español.

### **Art. 2º. Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el art. 1º.

### **Art. 3 Clasificación Profesional**

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en el anterior convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad del sector de Autoescuelas, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación se encuentra clasificado a partir del presente convenio en los siguientes grupos:

- I) Personal Directivo.
- II) Personal docente.
- III) Técnicos administrativos.
- IV) Auxiliares.
- V) Personal de servicios.

#### **I) Personal directivo. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo**

- 1) Director docente

#### **II) Personal docente. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo**

- 1) Profesor.

#### **III) Técnicos Administrativos.**

##### **Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo**

- 1) Oficial.
- 2) Aspirante/aprendiz.

#### **IV) Auxiliares.**

##### **Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo**

- 1) Mecánico.
- 2) Conductor.
- 3) Auxiliar Administrativo

#### **V) Personal de servicios.**

- 1) Personal de limpieza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación personal el trabajador/a de alta dirección o gestión de la empresa, así como la actividad que se limite al cargo de Consejero/a de la Empresa, en las que revistan forma jurídica de Sociedad.

#### **Art. 4º. Ámbito temporal.**

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2014. Este Convenio entrará en vigor, desde la fecha de su publicación en el B.O.E., pero los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2010.

#### **Art. 5. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2015, por tática reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes en el mismo.

Una vez denunciado el convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación en un plazo máximo de 1 mes, y el plazo máximo de negociación será de 24 meses. Tras el transcurso de este plazo, si no se hubiere alcanzado un acuerdo, las partes someterán sus divergencias al procedimiento de mediación previsto en el ASAC, al que expresamente se acogen conforme se expresa en el artículo 40 de este Convenio.

Si no se hubiera alcanzado un acuerdo en el plazo máximo de 24 meses, o en el procedimiento de mediación, señalados en el párrafo anterior, el convenio perderá vigencia.

#### **Art. 6º. Periodo de prueba.**

La duración del período de prueba para el personal docente será de dos meses, y para el resto como marca el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 7º. Contratación.**

##### **7.1 Extinción y preaviso de cese voluntario.**

Los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores/as contratados por la autoescuela sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo en los casos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as sin contrato escrito transcurrido el período de prueba se presumirá que han celebrado el contrato por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Los contratos de duración determinada o temporales, cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido, se prorrogarán en los términos y con la duración que se establezcan en las disposiciones legales que lo regulen.

Si el contrato de trabajo es denunciado por alguna de las partes, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días.

Los trabajadores/as de la autoescuela que quisieran cesar en la misma voluntariamente, deberán ponerlo en conocimiento de ésta por escrito con quince días de antelación, a la fecha del cese, pudiendo la empresa, descontar de los haberes del trabajador el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. Del mismo modo la empresa comunicará el cese al trabajador, con 15 días de antelación, abonando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

Todos los trabajadores contratados pertenecientes a las ETT, que presten servicios en los centros regulados por este Convenio, les serán de aplicación todas las condiciones pactadas en el.

## **7.2 Contratos formativos: prácticas y formación. Fomento de la contratación indefinida**

### **7.2.1 Contrato de trabajo en prácticas:**

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o de los siete cuando se concierte con un trabajador con discapacidad, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del R.D. 488/98 (B.O.E. 9 de abril de 1998). Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.
2. La retribución será el 90% el primer año y el 100% el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.
3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/98 de 27 de Marzo de 1998 (B.O.E. 9 Abril 1998).

### **7.2.2 Contrato para la formación y el aprendizaje:**

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con trabajadores discapacitados.

No obstante y al amparo de lo previsto en la disposición transitoria novena de la ley 3/2012 de 6 de Julio, y en tanto en cuanto se mantengan las circunstancias previstas en la misma podrán suscribirse este tipo de contratos con trabajadores menores de 30 años sin que resulte de aplicación el límite de edad antes señalado.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

a.- La duración mínima del contrato será de un año y máxima de 3 años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

b.- El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25% durante el primer año y al 15% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

c.- La retribución será el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del número de horas dedicadas a formación.

De continuar en la empresa, una vez finalizado el aprendizaje, pasará a ocupar la categoría correspondiente.

En el caso de existir vacantes al finalizar su aprendizaje, el aprendiz gozará de preferencia en la contratación.

d.- En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efecto de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/98 de 27 de Marzo de 1998 (B.O.E. 9 Abril 1998).

### **7.2.3 Contrato para el fomento a la contratación indefinida:**

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que en cada momento establezca la legislación vigente.

### **7.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas:**

Los contratos eventuales, celebrados bajo esta modalidad contractual, y al amparo de lo establecido en el artículo 15,1,b del TRET y sus posteriores desarrollos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

Caso de celebrarse por un plazo inferior al máximo, podrán prorrogarse por una sola vez, hasta su duración máxima.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

El trabajador en el momento que finalice el contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, sin perjuicio de la aplicación de la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores

respecto a la graduación de cuantía de la indemnización dependiendo de la fecha de celebración del contrato.

### **Art. 8º Jubilación parcial y contrato de relevo**

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, que acuerden con su empresa la reducción de su jornada de trabajo podrán acogerse, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor

### **Art. 9º. Jornada laboral.**

La jornada laboral del personal docente será de treinta y cinco horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes. La jornada laboral del personal no docente será de cuarenta horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes.

Sin perjuicio de ello, la empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año un 10% de la jornada laboral del personal docente y del personal no docente, preavisando al trabajador con mayor antelación posible y en todo caso con cinco días de antelación a su realización.

Haciendo uso de estas horas de distribución irregular, se podrá prestar servicios los sábados y domingos.

Por cada sábado o domingo trabajado se compensará con 2 días laborables de descanso. En el supuesto de que se trabaje sábado y domingo contiguos se compensará con tres días laborables de descanso.

Un 5% de la jornada anual de cada trabajador se podrá distribuir de forma irregular a petición del mismo.

### **Art. 10º. Horario.**

El horario será fijado por el empresario por escrito, pudiendo ser modificado cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas; en el supuesto de no ser aceptada la modificación por los representantes legales de los trabajadores/as, habrá de ser aprobada por la Jurisdicción Social.

Las horas ordinarias a trabajar no podrán exceder de siete al día para el personal directivo y docente, de ocho para el personal no docente.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo y tres como máximo.

Cuando se desarrolle el trabajo en jornada partida, las clases estarán agrupadas en dos bloques como máximo, homogéneos.

En caso de desarrollarse la jornada de manera continuada en un sólo bloque los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a treinta minutos de descanso retribuido.

Las horas empleadas por los trabajadores y trabajadoras en los exámenes de los alumnos, están comprendidas dentro de su jornada laboral, si se cubren las siete horas de trabajo con los exámenes, se entenderá finalizada su jornada laboral ordinaria.

Si el examen requiere menos tiempo real de presencia del Profesor o Profesora, éste deberá hacerse cargo de lecciones hasta completar su jornada diaria y siempre dentro de su horario habitual.

Estas horas no serán consideradas como extraordinarias, si estas, no sobrepasan de las horas ordinarias diarias de la jornada laboral.

La jornada diaria, sin menoscabo de lo anteriormente dispuesto, comenzará a regir desde la salida de la autoescuela o garaje para desplazarse a zonas de prácticas, examen o similares y finalizar a la llegada a la autoescuela.

#### **Art. 11º. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan, en cada caso, de la jornada ordinaria establecida en este convenio.

Si existiera mas de un trabajador/a interesado en realizar horas extraordinarias, el empresario repartirá estas equitativamente, entre aquellos trabajadores que estén interesados en realizarlas, no se utilizarán como elemento de discriminación.

El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

La realización de horas extraordinarias, será voluntaria, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a. Cada hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo y el precio de la misma será, el que resulte para cada trabajador/a según su categoría laboral, de la aplicación de la siguiente formula:

$$\frac{\text{Salario base mensual} + \text{CDP} \times 15 \text{ pagas,} \times 1,75(\text{incremento/hora})}{221 \text{ días laborables} \times \text{jornada semanal}}$$

5

#### **Art. 12º. Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones, preferentemente en verano.

También disfrutarán de vacaciones retribuidas el día anterior a Navidad (Nochebuena) y el 31 de diciembre.

El período de Vacaciones será comunicado a los trabajadores con dos meses de antelación, como mínimo, siempre que la empresa tuviera conocimiento con esa antelación del periodo vacacional de la Jefatura de Tráfico.

Festividad de la autoescuela. Tendrá carácter festivo para todo el personal de las autoescuelas y se realizará el primer martes del mes de octubre, no obstante, esta fecha podrá ser modificada en los respectivos territorios de común acuerdo patronal y sindicatos.

Cuando el período de vacaciones coincida total o parcialmente en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de

los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones no pueda disfrutarse por encontrarse el trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier otra causa tendrá derecho a la fijación de un nuevo periodo de vacaciones.

También tendrá derecho el personal a dos días de vacaciones retribuidas al año, a fijar de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajador/a.

### **Art. 13º. Permisos retribuidos.**

El Trabajador, previo aviso por escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Un día por boda de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando ésta se produzca en una localidad fuera de la provincia, el permiso será de dos días.
- g) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica personal o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad.
- h) El tiempo que sea indispensable para las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Art. 14º. Permisos no retribuidos.**

Todo el personal de la autoescuela, podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con al menos treinta días de preaviso. Salvo en casos de urgencia y necesidad justificados que podrá solicitarse con un preaviso de cinco días.

De efectuarse la solicitud, para una fecha que coincida con la de otro trabajador de la misma categoría, disfrutando de este permiso, el empresario en aras a que las necesidades de la Autoescuela no queden desatendidas, procederá o no, a la concesión del permiso.

### **Art. 15º Tablas salariales.**

Desde el 1 de Enero de 2010, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, las cantidades establecidas en el Anexo II.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Dietas: Los profesores y directores, que por necesidad y orden de la empresa, tengan que impartir clases prácticas a alumnos, que por sus especiales circunstancias de trabajo, estudios, etc., no puedan asistir en la jornada normal, percibirán de la empresa, en concepto de compensación de gastos, media dieta, siempre y cuando hayan sido debidamente autorizadas por el Director.

Se incluye un plus de transporte o complemento de 38 euros mensuales, igual para todas las categorías profesional, en el caso del profesor no le corresponderá si éste dispone del vehículo de la empresa para su traslado de casa al trabajo y viceversa siempre que estuviera autorizado para ello. Este plus de transporte, será abonado, solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones, o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo.

Por ser de carácter extrasalarial, no se tendrán en cuenta en las cotizaciones a la Seguridad Social, según el artículo 75 de la Ley General de Seguridad Social, ni el apartado de dietas, ni el de plus de transporte, en tanto su cuantía mensual no exceda del 20% del SMI.

### **Artículo 16º Complemento de antigüedad**

Por cada trienio vencido, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad que al efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder la acumulación de dichos incrementos, del 25% a los 15 años, 40% a los 20 años y del 60% a los veinticinco o más años, calculado sobre el salario base.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de vencimiento.

En el supuesto de incorporación del sujeto del contrato de trabajo a la empresa sin solución de continuidad, se computarán los servicios prestados con anterioridad a efectos de antigüedad.

### **Art. 17º. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, abonándose cada una de ellas, en los meses marzo, junio y diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe del salario base más el complemento de antigüedad pudiéndose prorratear por acuerdo entre las partes. Las pagas se satisfarán entre los días 15 al 20 de los respectivos meses.

### **Art. 18º. Plus de residencia e insularidad**

Los trabajadores/as de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirán un plus de residencia cuyo importe será igual al percibido por el mismo concepto durante el 2007.

La comisión paritaria cuantificará el mencionado plus de residencia.

### **Art. 19º. Premio de jubilación.**

Al producirse la jubilación, todo trabajador que tuviera cinco años de antigüedad en la empresa, percibirá de esta, el importe de una cantidad única de 853,22 euros.

Esta cantidad podrá ser revisable anualmente, en la línea de la subida que se pacte para las tablas salariales.

Todo trabajador que a fecha 01-01-1999, tuviese acreditada una antigüedad de al menos 15 años, al producirse la jubilación, podrá optar voluntariamente, por acogerse al antiguo premio de jubilación, consistente en percibir el importe de tres mensualidades más una por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

En el supuesto que el trabajador optase por cualquier modalidad de jubilación parcial, el premio de jubilación solo se hará efectivo a la fecha de la jubilación definitiva.

La Empresa garantizará conforme a Ley a cada trabajador/a, las cantidades correspondientes al premio de jubilación mediante la suscripción de una póliza de seguro o plan de pensiones de empleo.

### **Art. 20º. Clases de excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos provistos en los siguientes artículos. En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

### **Art. 21º. Excedencia forzosa.**

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de Incapacidad Temporal, y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

c) Por Invalidez Permanente total para la profesión habitual, por Invalidez Absoluta para todo trabajo o por Gran Invalidez, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución si en la misma, se prevé la posibilidad de revisión dentro del plazo de dos años.

d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.

e) Durante el período de gestación de la trabajadora a petición de la misma.

f) Para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Esta tendrá una duración máxima de tres años, a contar a partir de la fecha del nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

g) Los trabajadores/as en activo que se presenten a los exámenes y posteriores prácticas para la obtención del título de profesor, o para los cursos de director, tendrán derecho a excedencia forzosa durante el tiempo correspondiente.

#### **Art. 22º. Reserva del puesto de trabajo.**

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

Desaparecida la causa que motivo la excedencia, el trabajador tendrá que reincorporarse al puesto de trabajo al día siguiente de haber desaparecido la causa que motivó la excedencia, salvo en los casos previstos en las letras a) y d) en que deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En caso de no solicitar el reingreso en los plazos antes señalados causará baja definitiva en la empresa.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

#### **Art. 23º. Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos un año de antigüedad en la Autoescuela y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Reingreso en la autoescuela.

El trabajador/a que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en la Autoescuela o Autoescuelas del mismo empresario hubiera una vacante igual o similar a su especialidad o grupo profesional. Durante este tiempo no se computará la antigüedad, y en consecuencia se deducirá de cualquier cómputo en el que se tome como base los años de permanencia en la empresa.

El trabajador que disfrute de dicha excedencia voluntaria deberá solicitar su reingreso en la Autoescuela, por escrito, con una antelación de treinta días naturales anteriores a la finalización de esta excedencia, salvo acuerdo con la empresa. Caso de no realizar su solicitud a tiempo y forma especificada, el trabajador causará baja definitiva en la Autoescuela.

#### **Art. 24º. Excedencia por cuidado de hijo.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este

derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Finalizando el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

#### **Art. 25º. Excedencia por cuidado de familiar.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad **o discapacidad** no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y antigüedad.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

#### **Artículo 26º.- Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

1. El personal, que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no desempeñe actividad retribuida y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, que podrá acumularse en jornadas completas.

2. La reducción de jornada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, no obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se iniciara y en que finalizara y se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Las discrepancias surgidas en materia de concreción horaria y determinación de periodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción competente.

### **Artículo 27º.- Maternidad/paternidad**

1. En lo no regulado de forma expresa en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

3. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, podrán tomarse las vacaciones en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

### **Artículo 28º.- Adopción y acogimiento**

1. En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes.

3. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

### **Artículo 29º.- Lactancia.**

Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en

dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal, mensual, o anual. Dicho período no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges.

### **Art. 30º. Derechos sindicales.**

Además de los derechos establecidos por la Ley, que aseguran la libertad de acción sindical en las empresas, se acuerda:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a utilizar los locales del centro de trabajo para la celebración de asambleas siempre que se cumplan las disposiciones de los artículos 77 al 80, ambos inclusive, del Estado de los Trabajadores.

b) En cada centro de trabajo deberá existir, en lugar, visible, un tablón de anuncios sindicales.

c) Los trabajadores/as en activo que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o nacional en órgano directivo tendrán derecho a excedencia forzosa mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) los trabajadores/as que forman parte de la Comisión Paritaria o Comisiones negociadoras de Convenios tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, previo aviso y justificación, sin dejar de percibir su remuneración habitual, para participar en las reuniones. Dichos trabajadores/as no podrán ser despedidos durante el período de las reuniones o de las negociaciones en las que tomen parte, ni antes de los cuarenta y cinco días siguientes de finalizar éstas.

e) Ningún trabajador/a será sancionado disciplinariamente sin que sea informado el Comité de empresa o el delegado de personal.

f) Se reconocerá implícitamente la Sección Sindical de empresa (SSE) del Sindicato legalmente constituido cuando sea solicitado por el mismo.

g) Podrán celebrarse elecciones sindicales en Empresas que tengan más de tres trabajadores/as, aunque sus atribuciones sólo tengan el ámbito interno del Convenio. El/la representante de la Sección Sindical de Empresa tendrá las mismas atribuciones que el Delegado/a de Personal, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

h) Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal, y los Delegados/as Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en este Convenio.

i) Los miembros del Comité de Empresa, los delegados/as de personal y los Delegados/as Sindicales tendrán todas las competencias derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

### **Art. 31º. Comisión paritaria.**

Se constituirá la Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este convenio, también asumirá las competencias atribuidas en estas materias a las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Decreto 395/2007 de 23 de marzo, en consecuencia de la adhesión de este Convenio al acuerdo antes mencionado según se establece en el artículo 34 del mismo.

Si las partes expresan, y voluntariamente se someten al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquellas.

La Comisión Paritaria estará constituida un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio y tres de la patronal (CNAE).

En la primera sesión de Constitución de la Comisión Paritaria, se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán, respectivamente, la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Paritaria, se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán, respectivamente, la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Paritaria, el voto será cualificado en cada una de las partes, que representarán un 50%, lo que se hará en función de la representatividad oficial de las organizaciones respectivas requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, en la representación patronal y sindical. Se fija el domicilio social de la Comisión Paritaria en la sede de CNAE en Pozuelo de Alarcón (Madrid), Avda. Juan Pablo II, 54, c.p. 28223.

La Comisión Paritaria será única para todo Estado y se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las partes.

La presente Comisión Paritaria para el desarrollo de lo establecido en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Decreto 395/2007 de 23 de marzo, establecerá y aprobará el oportuno reglamento de funcionamiento.

La Comisión Paritaria por acuerdo entre las partes estará capacitada para incorporar cambios en el presente Convenio, en los casos que pudieran vincularse a modificaciones de la actual legislación laboral, así como la externalización de compromisos.

Procedimiento de Solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este Convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas del sector y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el presente convenio colectivo, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

### **Art. 32º. Situación más beneficiosa.**

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los centros a la entrada en vigor del Convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o plus de antigüedad normal. La remuneración total que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal

afectado por el mismo no podrá ser reducida por la aplicación de las normas previas al presente Convenio.

### **Art. 33º. Derecho supletorio.**

Para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

### **Art. 34º. Enseñanza gratuita.**

El trabajador/a, el cónyuge e hijos/as, que convivan con los trabajadores/as de las autoescuelas, tendrán derecho a la enseñanza en las fases teórica y práctica, y a la matrícula hasta la obtención del permiso de la categoría B, siempre que en las clases prácticas el profesor sea el cónyuge o progenitor.

El resto de permisos serán solo para los trabajadores que lleven al menos un año de antigüedad en la Empresa y en las mismas condiciones que en el anterior párrafo.

### **Art. 35º. Facilidades de promoción y reciclaje.**

Las partes se comprometen en facilitarse, recíprocamente, cuantas condiciones supongan un continuo reciclaje, perfeccionamiento y productividad en materia de la conducción.

Con el fin de mejorar la cualificación profesional y la promoción social de los trabajadores/as en la Comisión Paritaria, se tratará este artículo en profundidad.

Este Convenio Colectivo se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Decreto 395/2007 de 23 de marzo siendo la Comisión Paritaria del mismo, tal como se especifica en el artículo 29 de este Convenio, la que asuma las competencias atribuidas en esta materia en el Acuerdo antes citado, a las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación.

En materia de formación en educación vial y de la conducción, o de cualesquiera otros que las empresas tengan a bien programar, los gastos que se deriven de esta formación, deberán ir a cargo de la empresa o grupos de empresas, interesadas en que sus trabajadores reciban dicha formación.

Todo el personal que asista a cursos de perfeccionamiento dentro de su clasificación profesional, y previa autorización del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Las vacantes que se produzcan en las Autoescuelas entre el personal con el puesto de Oficial Administrativo, pasarán a ser ocupadas preferentemente por el personal Auxiliar Administrativo de que dispongan las propias Autoescuelas. No obstante el personal Auxiliar Administrativo con una antigüedad de cinco años en la misma Autoescuela, ascenderá al puesto de Oficial, pasando a cobrar las retribuciones correspondientes a este puesto.

### **Art. 36º. Seguridad y salud laboral**

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los

Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general.

1- En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de ocho de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reglamentos que la desarrollan y complementan.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

2- Delegados de Prevención:

2.1.-En aquellas Empresas en las que exista representación de los Trabajadores, dicho representante, asumirá las funciones de Delegado de Prevención con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo.

Tendrán aquellas competencias y facultades previstas en el art. 36 de la Ley 31/1995 y normas complementarias, siéndoles de aplicación en su condición de representantes de los trabajadores las mismas garantías que el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a los miembros de comité de Empresa y Delegados de Personal.

2.2.- En las Empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Personal, será el Delegado de Prevención. En las Empresas de 31 a 49 trabajadores, habrá un Delegado de Prevención, que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

2.3.- En las Empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en art. 35.2 de la Ley 31/1995.

3- Comité de Seguridad y Salud.

3.1- En las Empresas que cuenten con 50 o más Trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado tal y como se prevé en el Art 8 de la mencionada Ley, de una parte por los Delegados de Prevención, y de otra por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención.

3.2- El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las competencias y facultades que se establecen en el Art. 39 de la Ley 31/1995.

3.3- El crédito horario de los Delegados de Prevención, será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en materia específica, y además el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b- El correspondiente a reuniones convocadas por el Empresario en materias de prevención de riesgos.

c- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las Visitas al centro de trabajo.

e- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

f- El destinado a su formación, previa comunicación y consentimiento de la Empresa.

Las empresas proporcionarán las condiciones necesarias para que los trabajadores/as puedan someterse gratuitamente a un reconocimiento médico anual a través de los servicios médicos de la Mutua Patronal u otros Centros oficiales con los que tengan cubiertos los riesgos de accidentes de trabajo, comunicándolo por escrito a los trabajadores/as.

La Comisión Paritaria de este convenio estudiará en el marco de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las enfermedades profesionales propias de este sector, para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento.

### **Art. 37º. Seguro de accidentes.**

1. Todos los centros de autoescuelas contratarán pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes durante las veinticuatro horas del día a los trabajadores/as, en cuantía de 36.000 euros en caso de muerte y 54.000 euros en caso de invalidez permanente.

2. Todos los centros de autoescuelas contratarán un seguro que cubra la contingencia de retirada de carné de conducir por pérdida total de puntos cuando esta se produzca en horario laboral y, siempre que dicha pérdida de puntos no sea debida al consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicotrópicos.

Dichas pólizas deberán estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio.

Del referido contrato de seguro se entregará copia o certificado a cada trabajador/a. También se enviará a CNAE, a través de sus Asociaciones miembro, una copia de dichas pólizas para constancia.

### **Art. 38º. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario para completar los porcentajes indicados a continuación de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja médica.

Primero.- Por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, el 100% hasta un máximo de tres meses.

Segundo.- Por enfermedad común y accidente no laboral, el 100% desde el primer día, primer mes y la primera baja del año.

### **Art. 39º. Movilidad geográfica.**

En cuanto a movilidad de los trabajadores/as, se atenderá a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 40°. Personal de limpieza.**

En el supuesto de que existiese dicha categoría y viniera percibiendo cantidades superiores a las especificadas en este Convenio, éstas se incrementarán en los porcentajes que para cada año se indican en el artículo 13.

#### **Art. 41° Adhesion al A.S.A.C.**

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos laborales (A.S.A.C.), así como a su Reglamento de aplicación que Vincularán a la totalidad de las empresas Y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

#### **Art. 42°. Mantenimiento de vehículos.**

El profesor/es que tengan asignado un vehículo o vehículos de la Autoescuela para la impartición de las clases prácticas, comunicarán por escrito, al titular de la misma todas aquellas incidencias que observen sobre el mantenimiento, limpieza, etc. de los mismos. En todo caso correrán por cuenta del titular de la Autoescuela, todos los gastos que originen el mantenimiento, limpieza y demás trámites que conlleve que los mismos cumplan en todo momento con la normativa legal vigente que le sea aplicable, siendo responsable el titular, de las consecuencias que se deriven de la no subsanación de las deficiencias notificadas. Todos estos trámites de realizarlos el profesor, se realizaran dentro de la jornada laboral.

#### **Art. 43°. Régimen disciplinario.**

Para el personal afectado por este Convenio se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

##### **1°.- Son faltas leves:**

- a) Cuatro faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

##### **2°.- Son faltas graves:**

- a) Más de 4 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo que menosprecien ante los alumnos la imagen de la autoescuela o de su personal.
- e) Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- f) La falta de cuidado o abandono del material o vehículos de la empresa, o el incumplimiento de lo preceptuado en el art.37 del presente convenio, tanto en lo relativo a la comunicación de las incidencias, como por incumplimiento de las instrucciones recibidas de la empresa, destinadas a subsanar la incidencia.

### **3º.- Son faltas muy graves:**

- a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 30 días.
- c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro comunidad educativa del centro de trabajo.
- e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- f) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- g) La asistencia a clases prácticas y teóricas de conducción bajo los efectos de alcohol o drogas que superen los límites establecidos legalmente.

### **Prescripción**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1º.- Las faltas leves a los 10 días.
- 2º.- Las faltas graves a los 15 días.
- 3º.- Las faltas muy graves a los 50 días.

La prescripción corre a partir de la fecha en la que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, se cumple a los 6 meses de dicha comisión.

### **Sanciones.**

Clases:

Las sanciones serán:

- 1º.- Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- 2º.- Por faltas graves: amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.
- 3º.- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal o Delegados Sindicales.

El empresario teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

### **Infracciones de los empresarios**

Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de interpretación, mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u Organismo autonómico correspondiente.

### **Disposición transitoria primera**

En el plazo de tres meses desde la publicación de este convenio en el BOE, se creará una comisión de estudio, con participación de las Organizaciones Patronales y Sindicales en función de su respectiva representatividad, para favorecer el análisis conjunto de las perspectivas futuras del sector en todas aquellas materias que pudieran incidir en el ámbito socio-laboral y en especial, cualificaciones profesionales, jornada de trabajo y estructura salarial.

Sus resultados se someterán en su día a la aprobación de la comisión negociadora del convenio.

### **Disposición adicional primera**

#### **Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de Autoescuelas.**

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de autoescuelas, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc, sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de autoescuelas».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de Autoescuelas se establece en el domicilio social de CNAE (Avenida de Juan Pablo II, 28223.- Pozuelo Madrid).

El Órgano Paritario está compuesto por las Organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal. El voto se realizará de forma ponderada a su representatividad sindical acreditada a la fecha de constitución de la comisión negociadora de este convenio colectivo.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

## **Anexo I**

### **Definición de puestos de trabajo.**

Director/a

Es el personal que, reuniendo las condiciones y exigencia legal académica, planifica, ordena y controla el desarrollo de la actividad docente.

Profesor/a

Son las personas que, reuniendo las condiciones de titulación académica exigida por la legislación aplicable, tienen por misión impartir enseñanzas teóricas y prácticas necesarias para la obtención de un permiso de conducción.

Oficial administrativo/a

Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo/a

Es el empleado que realiza funciones administrativas burocráticas, dependiendo directamente del titular, Director u oficial administrativo.

Aspirante/aprendiz

Es el trabajador que ha suscrito un contrato de formación que realiza funciones que se le encomienden dentro del área de administración o secretaría.

Mecánico

Es el empleado que teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de los vehículos que le son encomendados por la empresa.

Conductor

Es el trabajador previsto del permiso de conducir al que se le encomienda la conducción de vehículos para los que esté autorizado dentro de las actividades relacionadas con la Autoescuela.

Personal de limpieza

Es el personal dedicado a la limpieza de la Autoescuela y sus secciones. Comunicará a la empresa las necesidades y carencias en materia de limpieza.

## **Anexo II**

### **Tablas salariales para el 2010.**

Categoría	Salario Base	Antigüedad/Trienio	Plus Transporte (2)
Director	990,11	37,61 €	38 €
Profesor	925,27	33,89 €	38 €
Oficial Adm.	835,75	24,97 €	38 €
Auxiliar Adm.	739,21	24,97 €	38 €
Aspirante	(1)	16,17 €	38 €
Mecánico	769,29	24,97 €	38 €
Conductor	769,29	24,97 €	38 €
Limpieza	630,23	24,97 €	38 €

(1) La retribución del Aspirante se corresponderá con la de los contratos de Formación que figuran en el art. 6.

2) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones.

(3) Esta tabla salarial del 2010 será de aplicación igualmente para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.