

**PLATAFORMA
XXI CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS**

Art. 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

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.

En los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio colectivo, se excluirá expresamente de la negociación las siguientes materias: **Periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, excepto los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica (conforme al art. 83.2 del ET) durante el periodo de vigencia del presente convenio.**

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.

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

~~A) PERSONAL DOCENTE~~

~~1) Director **y Directora docente.**~~

~~2) Profesor **o Profesora**~~

~~B) PERSONAL NO DOCENTE ADMINISTRATIVO:~~

~~1) Oficial **o Oficiala.**~~

~~2) **Personal** Auxiliar.~~

~~3) **Personal** Aspirante/aprendiz.~~

~~C) SERVICIOS GENERALES.~~

~~1) Mecánico **o Mecánica.**~~

~~2) Conductor **o Conductora.**~~

~~3) Personal de limpieza. **Pasa al artículo 6º**~~

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. 3º. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor, sea cual sea la fecha de su Inscripción en el registro, a partir del 1 de Enero de ~~2005~~ **2008** y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre del año ~~2007~~ **2010**.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de ~~2005~~ **2008**.

Art. 4º. DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2008, por tácita 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, este mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio y publicación en el B.O.E.

Art. 5º. PERÍODO DE PRUEBA.

La duración del período de prueba para el personal docente será de ~~3 meses~~ **1 mes**, y para el resto del personal ~~como marca el Estatuto de los Trabajadores~~ **15 días**.

Art.6º 6º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. El personal comprendido en el ámbito de aplicación se encuentra clasificado a partir del presente convenio en los siguientes grupos:

A) PERSONAL DOCENTE

- 1) Director **o Directora docente.**
- 2) Profesor **o Profesora**

B) PERSONAL NO DOCENTE ADMINISTRATIVO.

- 1) Oficial **u Oficiala.**
- 2) Auxiliar.
- 3) ~~Personal~~ Aspirante/aprendiz.

C) SERVICIOS GENERALES.

- 1) Mecánico **o Mecánica .**
- 2) Conductor **o Conconductora.**
- 3) Personal de limpieza.

Art. 6º, 7º. CONTRATACIÓN.

~~6.1 EXTINCIÓN Y PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.~~

Los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Todas las personas afectadas por el presente convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley y teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

La formalización de los contratos se realizará por escrito y haciendo constar la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar. Se entregará una copia básica del contrato al Comité de empresa o a los representantes legales de los trabajadores en un plazo de 10 días a contar desde el primer día de actividad laboral realizada entre empresa y trabajador/a.

Los trabajadores/as contratados por la autoescuela sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se consideraran 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.~~

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan

desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

~~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 con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as con contrato de duración indefinida y se les facilitará el acceso a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

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/a 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/a, con 15 días de antelación, abonando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

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

A fin de potenciar la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente convenio, deberán incrementar la contratación indefinida de sus plantillas, hasta alcanzar el 75% de las mismas. Así mismo, deberán aplicar las modalidades de contratación temporal solamente en aquellas actividades de la empresa que tengan carácter meramente coyuntural.

Los trabajadores y trabajadoras con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa.

En caso de producirse una vacante en la empresa tendrán derecho preferente aquellos/as trabajadores/as cuyos contratos sean de duración temporal, a tiempo parcial, en prácticas y formativos.

La empresa informará a los trabajadores y trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con el fin de garantizarles las mismas oportunidades para acceder a otros puestos de trabajo. Esta información se facilitará mediante anuncio público en lugar adecuado del centro de trabajo.

Este convenio garantizará la no discriminación en el acceso de empleo y en las condiciones de trabajo, a tal efecto, la Comisión Paritaria vigilará y garantizará la igualdad de oportunidades.

Las empresas con más de 20 trabajadores reservarán el 5% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad adaptando las pruebas de selección para que no supongan barreras de segregación.

La empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos. Esta formación se llevará a cabo durante la jornada laboral.

En el contrato de trabajo se establecerá el modo de llevar a cabo una vigilancia específica de la salud del personal afectado por este convenio.

6 7.2 CONTRATOS FORMATIVOS: PRACTICAS Y FORMACION. FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

6 7.2.1 CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1º y 2º grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, 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.~~

2. La retribución de los trabajadores y trabajadoras con contrato en prácticas será, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

3. Ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

4. A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

5. 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).

Las partes firmantes del convenio acuerdan que el número máximo de contratos en prácticas no superará el 5% de trabajadores/as fijos de cada grupo profesional.

6 7.2.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 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 minusválidos desempleados, extranjeros en los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto, desempleados con más de tres años de inactividad, desempleados en situación de exclusión social, o en escuelas taller y casas de oficios. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

a.- La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 3 años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, 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 ~~45%~~ **20%** de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo. **El tiempo dedicado a la formación teórica se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral. La jornada será la establecida a tiempo completo.**

c.-**En el plazo de quince días desde la finalización de la formación, la empresa deberá expedir un certificado, según modelo establecido, al trabajador o trabajadora en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica impartido.**

~~d e.- La retribución será el Salario Mínimo Interprofesional.~~ **La retribución será la correspondiente a la categoría profesional** 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.-e.-~~ 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).

6. 7.2.3 CONTRATO PARA EL FOMENTO A LA CONTRATACION INDEFINIDA:

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé ~~el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de Marzo, ratificado y modificado por la Ley 12/2001, de 9 de Julio,~~ **de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

7.3.- CONTRATO DE INTERINIDAD.

Es el realizado para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debiéndose especificar, en el contrato, el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

La duración para el supuesto de reserva del puesto de trabajo será mientras subsista el derecho del trabajador o trabajadora sustituidos a la reserva del puesto de trabajo.

7.4.- CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Tiene por objeto la contratación de personas cuya función sea la de desempeñar actividades concretas, temporales y de duración incierta, que tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Quedan excluidas de esta modalidad aquellas actividades destinadas a cubrir vacantes, iniciar una nueva actividad, las vinculadas a contratos mercantiles (subcontratas) y la realización de actividades o tareas de carácter cíclico o periódico en la empresa.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A tenor de la legislación vigente, en los supuestos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a 8 días del salario independientemente del tiempo trabajado y la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

7.5.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se concertará para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo.

En esta modalidad contractual la distribución de la jornada semanal se realizará tomando como referencia de distribución semanal de la jornada a tiempo completo, no pudiendo superar ésta última. Cuando la distribución de la jornada sea irregular, ésta se pactará de forma colectiva.

Se entenderá celebrado a tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa.

En el contrato de trabajo deberán figurar el número de horas al día, al mes, a la semana o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no realizarán horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del art. 35 del E.T. Si el contrato es indefinido, se podrán acordar por las partes la realización de un número de horas superior a las pactadas a través de las horas complementarias.

Las horas complementarias se pactarán por escrito entre el empresario/a y el trabajador/a facilitando la información al Comité de Empresa o a los y las representantes legales de los trabajadores/as. Estas horas complementarias sólo serán aplicables a los contratos de carácter indefinido y su volumen no superará el 15% de la jornada pactada en el contrato de trabajo a tiempo parcial. La realización de dichas horas respetará los límites en materia de jornada y

descansos establecidos. El trabajador/a deberá conocer el día y la realización de las horas complementarias con un preaviso de 15 días.

Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias a efectos de base de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y base reguladora de las prestaciones.

6.3 7.6 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 **Estatuto de los Trabajadores TRET** y sus posteriores desarrollos, tendrán una duración máxima de ~~doce seis~~ **seis** meses dentro de un periodo de ~~dieciocho~~ **12**.

Se podrá realizar esta modalidad de contratación cuando las circunstancias del mercado y la acumulación de tareas, así lo exigieran. Estos contratos tendrán por objeto trabajos de duración limitada. Su reiteración durante más de 2 campañas en actividades estacionales, con el mismo trabajador o trabajadora, dará lugar a la conversión en fijo de ese trabajador o trabajadora. Además, todo puesto de trabajo ocupado por un contrato eventual más de 12 meses pasará a ser considerado un puesto de trabajo ordinario y tendrá que ser cubierto con un contrato indefinido.

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/a en el momento que finalice el contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a **8 días de su salario, con independencia** ~~la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario del tiempo trabajado y además, la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.~~

7.7.- CONTRATO POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

Esta modalidad contractual servirá para la contratación de trabajadores y trabajadoras desempleados en sustitución de trabajadores y trabajadoras que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Al trabajador o trabajadora que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador o trabajadora que le sustituya debe figurar inscrito en la Oficina de Empleo como desempleado o desempleada.

Las modalidades por las que la empresa podrá contratar serán las legalmente vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y el contrato eventual.

7.8.- CONTRATO DE RELEVO.

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

7.9.- CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.

En los supuestos de contratación de cualquier actividad realizada por los centros, la empresa principal responderá solidariamente con la contratista y subcontratista de aquellas obligaciones laborales y de Seguridad Social contraídas por éstas con los trabajadores.

Asimismo, al término de la contrata, si la actividad subcontratada es asumida por la empresa principal, ésta se subrogará en las obligaciones que la contratista o subcontratista mantenía con sus trabajadores.

En los contratos mercantiles, se recogerá el compromiso de la empresa contratista o subcontratista de no realizar nuevas subcontratas de obras y servicios en relación con la actividad subcontratada.

En todos los supuestos de contratas o subcontratas la empresa principal o la subcontratante informará con carácter previo a la formalización del contrato mercantil a los representantes de los trabajadores así como a los trabajadores afectados.

En todo lo referente a esta materia, se estará así mismo, a lo dispuesto en Ley 43/2006, de 29 diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo.

Art. 7º 8º. 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 treinta y ocho cuarenta horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes.

En el horario y de acuerdo entre empresa y trabajadores se ha de establecer los mecanismos para el cumplimiento de las normas de Seguridad Vial que recomiendan como máximo de cuatro horas y media ininterrumpidas, después de conducir cuatro horas y media, hay que respetar una interrupción de, al menos, cuarenta y cinco minutos, también ininterrumpidos.

Art. 8º 9º. HORARIO.

El horario será fijado ~~por el empresario~~ de acuerdo entre empresa y trabajador/a por escrito, **debiendo figurar en el contrato de trabajo**, 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. **Las horas de examen que quedan fuera del horario pactado, tendrán la consideración de horas extras, contándose para este cómputo, desde la salida de la autoescuela hasta la vuelta a la misma.**

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. 9º 10º. 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.~~

Las horas extraordinarias no serán, en ningún caso obligatorias y estarán limitadas. 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.

Las horas extraordinarias serán consideradas como tales y su retribución vendrá reflejada en nómina, separadas de las retribuciones del salario de la hora ordinaria.

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:

Salario base mensual + Antigüedad x 15 pagas, x 1,75(incremento/hora)
221 días laborables x jornada semanal

5

Art. 4º 11º. VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones, preferentemente en verano **no pudiendo ser sustituido por compensación económica. En ningún caso la duración será inferior a un mes natural.**

También disfrutarán de vacaciones retribuidas, desde el 24 de diciembre al 1 de enero ambos inclusive. Si las Jefaturas de Tráfico dispusieran de exámenes de aspirantes a conductores en cualquiera de los días apuntados, la empresa podrá establecer el correspondiente régimen de turnos.

~~También disfrutarán de vacaciones retribuidas el día anterior a Navidad (Nochebuena) y el 31 de diciembre, si las Jefaturas de Tráfico dispusieran de exámenes de~~

~~aspirantes a conductores en cualquiera de los días apuntados, el empresario señalará discrecionalmente otro día de descanso dentro de la semana correspondiente.~~

Si los días 24 y 31 de diciembre caen en día festivo, la vacación se trasladará al día hábil anterior o posterior a dichas fechas.

El período de vacaciones será comunicado a los trabajadores y trabajadoras con ~~dos~~ **tres** meses de antelación, como mínimo.

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 las Vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha.~~

Cuando las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 44º 12º. 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 **o unión de hecho.**
- b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave que precise hospitalización, accidente, hospitalización, **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~~ **5 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 **ordinaria y la que se refiere a la vigilancia específica de la salud de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

h) El tiempo que sea indispensable para las trabajadoras embarazadas, **así como el otro progenitor**, 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.

i) También tendrán derecho todo el personal a 3 días retribuidos al año, para asuntos personales, a fijar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

~~i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. (se traslada al artículo 14.4º. Lactancia)~~

Art. 12-13º . 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 quince días de preaviso. 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.14º.-LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, Y PERMISO POR LACTANCIA

14.1.- Maternidad

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a una suspensión de dieciséis semanas 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 caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

14.2. Adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión.

14.3. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión.

14.4. Lactancia

Las trabajadoras con un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o reducción de su jornada, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas.

Este permiso será retribuido y podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

14.5. Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

Cuando exista algún riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Serv. Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o de la lactancia natural y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 15º.- CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES QUE NO PUEDEN VALERSE POR SÍ MISMOS:

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Art. 13º 16 TABLAS SALARIALES.

Desde el 1 de Enero de ~~2005~~ **2008**, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, las cantidades establecidas en el Anexo II. Estas tablas salariales, son el resultado de incrementar las tablas correspondientes al ~~2004~~ **2007** el ~~3.90%~~ **20%** sobre el concepto de salario base, y el ~~20%~~ **0%** en el complemento de antigüedad.

Se transvasará el complemento de transporte a salario.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de Diciembre de ~~2007~~ **2008** un incremento superior al **20%**, respecto la cifra de dicho IPC al 31 de Diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento, se abonará desde el 1º de Enero de ~~2007~~ **2008** en una sola paga durante el primer trimestre del año ~~2008~~ **2009**, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año ~~2008~~ **2009**.

Las tablas salariales para el año ~~2006~~ **2009**, para cuya base de cálculo se tendrá en cuenta lo previsto en el párrafo anterior, experimentarán una subida del **20%** sobre el salario base, excluido el concepto de antigüedad.

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~~. **Estas dietas serán como mínimo de 15 Euros.**

Se incluye un plus de transporte o complemento de ~~36~~ **39** euros mensuales, ~~desde 01-01-2005 y de 38 euros mensuales a partir de 01-01-2006~~, igual para todas las categorías profesionales. Este plus de transporte, será abonado, solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones.

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.

Art. 14º 17º. COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD.

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. 15º 18. 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. 16º 19º. PLUS DE RESIDENCIA E INSULARIDAD.

Los trabajadores/as de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirán un plus de residencia cuyo importe será **de 50 Euros. No pudiendo ser menor al percibido en la actualidad por este concepto** ~~igual al percibido por el mismo concepto durante el 2004.~~

~~La comisión paritaria cuantificará el mencionado plus de residencia.~~

Art. 17º 20º. PREMIO DE JUBILACION.

La jubilación del personal afectado por este convenio será a los sesenta y cuatro años, si el trabajador/a lo solicita, según lo dispuesto en la legislación vigente.

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~~ **1000** 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. 18º 21º. CLASES DE EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos 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. 19º 22º. 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, **sin perjuicio de los derechos que preserva la Ley.**

f) Para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción **o acogimiento permanente o preadoptivo**. Ésta tendrá una duración máxima de tres años, a contar a partir de la fecha del nacimiento o ~~adopción del hijo~~ **resolución judicial o administrativa**. ~~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) Para el cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva. Tendrá una duración máxima de tres años. Puede disfrutarse de forma fraccionada.

h) 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. 20º 23º. 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 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

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

Art. 21º 24º. 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 ~~un año~~ **cuatro meses** y un máximo de cinco **años**.

REINGRESO EN LA AUTOESCUELA.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la Autoescuela o Autoescuelas del mismo empresario hubiera una vacante correspondiente a su especialidad o categoría laboral. 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 en tiempo y forma especificada, el trabajador causará baja definitiva en la Autoescuela.

Art.25º.- GARANTÍA ANTE PERDIDA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN

Ante la retirada del permiso de conducción decretado por sentencia judicial firme o acordada por resolución administrativa, recaída a consecuencia de infracción o accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia o negligencia del trabajador conductor, siendo el vehículo su medio de trabajo, la empresa podrá ofrecer un puesto de trabajo adaptado a las circunstancias o garantizar en su caso el salario que viniera percibiendo y que está reflejado en el anexo de las tablas salariales del presente convenio, mientras dure la sanción administrativa, el pago será mensual.

Art.-22º. 26º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años ~~ni inferior a 1 año~~, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción **o acogimiento permanente o preadoptivo**, a contar desde la fecha del nacimiento, ~~adopción o acogimiento de este~~ **o la resolución judicial o administrativa**. 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.

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

Art.-23º. 27º. 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 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.

Art. 24º. 28º DERECHOS SINDICALES.

Acuerdo de Acumulación de Horas Sindicales en el Sector de Autoescuelas.

En ejercicio de la facultad contenida en el último párrafo del apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la Confederación Nacional de Autoescuelas acuerda con las Centrales Sindicales firmantes de este acuerdo, proceder a gestionar el relevo de trabajo, ante las empresas a que pertenezcan y sin perjuicio de su remuneración y demás derechos laborales y de Seguridad Social, a lo trabajadores o trabajadoras que corresponda, en jornada completa o media jornada, a designar por las Centrales Sindicales firmantes.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que sean propuestos por las centrales sindicales para ejercer funciones sindicales y, por tanto, hayan acumulado horas sindicales suficientes para ello, quedarán en situación de Excedencia Forzosa con reserva obligada del lugar de trabajo en los centros de cuya plantilla forman parte al momento de la propuesta sindical de liberación, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de crédito mensual de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en las distintas empresas del sector podrán ser acumuladas en uno o varios de los trabajadores o trabajadoras del sector sin superar el máximo total que corresponda por la acumulación, pudiendo de esta manera quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus condiciones laborales y de seguridad social.

Esta acumulación se hará por el cómputo global que resulte de la renuncia parcial de las horas de los demás componentes de la representación de los trabajadores y trabajadoras por el tiempo que exceda a 4 horas mensuales.

Los trabajadores o trabajadoras podrán ser sustituidos en sus tareas por otros con contrato de interinidad para un periodo equivalente al tiempo durante el cual dichos trabajadores/as serían relevados, si así lo estiman necesario cada uno de los titulares de las empresas a que pertenezcan.

Los Delegados y Delegadas de personal o miembros de Comité de Empresa que pertenezcan a las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo tendrán, en horario laboral el crédito habitual que les corresponda, pudiendo utilizar un máximo de 4 horas seguidas para una reunión mensual y/o para desarrollar su actividad sindical en los propios centros de trabajo.

Las Organizaciones sindicales que tengan derecho a proponer trabajadores o trabajadoras para que asuman acumulación de horas sindicales habrán de

notificar a la empresa los acuerdos adoptados al respecto durante el plazo máximo de 7 días hábiles tras su adopción.

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.-25º. 29º.COMISION 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en consecuencia de la adhesión de este Convenio al acuerdo antes mencionado según se establece en el artículo 30 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 por un representante de cada uno de los sindicatos de la Mesa Negociadora del Convenio **en igual número de representantes 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 60%, en las representación patronal y sindical. Se fija el domicilio social de la Comisión Paritaria en la sede de CNAE en Pozuelo de Alarcón (Madrid), Avda. del Generalísimo, 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, 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.

Art. ~~26º~~ 30º. SITUACIÓN MAS 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, vengan 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. ~~27º~~ 31º. DERECHO SUPLETORIO.

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

Art. ~~28º~~ 32º. ENSEÑANZA GRATUITA.

El trabajador, el cónyuge, y/o pareja de hecho 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 de cualquier permiso de conducir.

~~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.~~

~~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. 29º. 33º. REDUCCION DE PLANTILLAS.

Los trabajadores/as de autoescuela que realicen su labor en ellas de plena dedicación tendrán preferencia de permanencia en la Empresa en el supuesto de una aplicación por ésta de una reducción de plantilla.

Art. 30º. 34º. FACILIDADES DE PROMOCION 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de Diciembre del 2000, (BOE.23-02-01) siendo la Comisión Paritaria del mismo, tal como se especifica en el artículo 25.... 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, **dando preferencia a aquellos trabajadores y trabajadoras que se incorporan después de un período de excedencia por causas familiares y/o con cargas familiares no compartidas.**

Las vacantes que se produzcan en las Autoescuelas entre el personal con la categoría 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 a la categoría de Oficial, pasando a cobrar las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Art. 31º. 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

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 **de acuerdo con la vigilancia específica de la salud** 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.

4.- Los Servicios de prevención.

La empresa tiene la obligación de llevar a cabo a través de los Servicios de Prevención la evaluación de los factores de riesgo de los centros y de los puestos de trabajo. Los resultados de ella deberán tenerse en cuenta para llevar a cabo las modificaciones necesarias que se indiquen para eliminar los riesgos y favorecer la seguridad y la salud integral de los trabajadores y trabajadoras.

Así mismo la empresa dotará de dos chalecos de seguridad de alta visibilidad como mínimo, al personal docente y al alumno/a.

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. 32º. 36º.SEGURO DE ACCIDENTES Y VIDA.

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 24.040,48 Euros en caso de muerte y 36.060,73 Euros en caso de invalidez permanente.

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 GNAE, a través de sus Asociaciones miembro, una copia de dichas pólizas para constancia.~~

Art. 37.- EL SEGURO DE SUBSIDIO POR PRIVACION TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCION

EL SEGURO

El Seguro de Subsidio por Privación Temporal del Permiso de Conducción a cargo de las autoescuelas o grupo de autoescuelas.

La empresa garantizará el pago de un subsidio mensual en los casos de retirada del permiso de conducción decretados por sentencia judicial firme o resolución administrativa recaída a consecuencia de infracción o accidente de circulación originado por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado que sea conductor profesional, o por otras causas que conlleven una nueva privación temporal del permiso de conducción.

También se garantizara el pago de un subsidio mensual cuando la retirada del permiso sea acordada por ~~decisión gubernativa~~ resolución administrativa.

AMBITO PERSONAL

A los efectos de este contrato de seguro, se considerará como conductor profesional:

- a) Director o directora docente.
- b) Profesor o Profesora.

SUMA ASEGURADA

El importe del subsidio será lo reflejado en el anexo de las tablas salariales del presente convenio, el pago será mensual.

La duración máxima para el pago de los subsidios mensuales será de dos años, computados a partir del mes siguiente a aquel en que se dictó la Sentencia, o, en su caso, la sanción gubernativa, privando del permiso de conducción al asegurado.

OBLIGACIONES DEL PERSONAL

- Dar cuenta del accidente a la empresa y a la Compañía Aseguradora.
- Proporcionar información sobre cómo se produjo el accidente y/o infracción.
- Someterse a las pruebas de alcoholemia si fuera requerido a ello.

Art. 33º. 38º. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal **recibirán, desde el primer día**, durante los tres primeros meses, **recibirán** el complemento necesario para completar ~~los porcentajes indicados a continuación~~ **el 100%** de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja médica, **tanto por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, como por enfermedad común y accidente no laboral.**

~~Primero.- Por accidente de trabajo y enfermedades profesionales el 100% desde el primer día hasta un máximo de tres meses.~~

~~Segundo.- Enfermedad común y accidente no laboral el 100% desde el primer día hasta un máximo de tres meses, primer mes y la primera baja del año.~~

Art. 39.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN SITUACIONES ESPECIALES.

De acuerdo con el art. 25 de la LPRL, los trabajadores o trabajadoras tienen derecho a que la empresa les cambie de puesto de trabajo cuando demuestren que, de modo temporal, la actividad laboral ~~que llevan a cabo normalmente~~ puede suponer un daño a su salud ~~integral~~ por sus especiales circunstancias.

Art. 34º. 40º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

~~En cuanto a la movilidad de Los trabajadores/as , se atenderá a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. no podrán ser desplazados/as fuera de la provincia sin el mutuo acuerdo entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores/as y, si éstos no existiesen, en su ausencia, si no existen con los trabajadores/as.~~

Art. 35º.- 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. (pasa a Disposición adicional)~~

Art. 36º. 40º. ADHESION AL A.S.E.C.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos laborales (A.S.E.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. 37º. 41º. MANTENIMIENTO DE VEHICULOS.

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. 38º. 42º. REGIMEN DISCIPLINARIO.

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

1º.- 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.

2º.- 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) **Cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero/a o superior/a indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la padece.**
- g) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

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.
- 4º.- **Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron, previa apertura de un expediente disciplinario, en el que serán oídos el trabajador/a afectado/a y la representación legal de los trabajadores/as.**

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 ADICIONAL PRIMERA

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo mantendrán con carácter estrictamente personal, dicha jornada, como garantía personal. Esta menor jornada, reconocida como garantía personal, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Absorción y compensación.

No puede aplicarse la absorción y compensación cuando estamos ante conceptos retributivos que no son homogéneos. Así nos encontramos en el caso cuando se pretende aplicar la compensación y absorción de varios complementos en conjunto, incluidos el sueldo base y complementos, en el sueldo base del nuevo convenio.

En cambio deberá procederse en compensación y absorción desde la homogeneización de sueldo base precedente hacia sueldo base de convenio, con el siguiente efecto: <si el sueldo base precedente fuera inferior al nuevo sueldo base, se compensa plenamente con la subsumisión en el nuevo; pero si el sueldo base precedente fuera superior al nuevo del convenio, en este caso se generará un complemento personal por la diferencia. Será este complemento personal el que adquirirá la condición de no absorbible, ni compensable, ni revisable según el nuevo convenio>.

En el supuesto que no conoce la homogeneidad necesaria, no será posible la absorción o compensación por la absorción de la subida del salario base pactado en Convenio. La subida del sueldo base no puede ser absorbida por otros incentivos o complementos pues estos incentivos se pagan en unos meses y en otros no.

Para que pueda darse la absorción y compensación deben concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que el/la trabajador/a viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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.

ANEXO I DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Director/a

Es el personal que, reuniendo las condiciones y exigencia legal académica, planifica, **programa, dirige**, ordena y controla **de forma asidua y continuada la enseñanza** y 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, **así como el perfeccionamiento, el reciclado y los cursos de sensibilización.**

Oficial administrativo/a.

Son las personas que, bajo la dirección del Titular o Director de la autoescuela, **ejercen funciones burocráticas y administrativas, que exigen iniciativa y responsabilidad, entre otras, tiene la responsabilidad de la marcha administrativa**

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

Auxiliar administrativo/a

Es el personal que **ejerce funciones administrativas burocráticas, de atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración, dependiendo directamente del Oficial Administrativo/a.**

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

Aspirante/aprendiz/a

~~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/a

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/a.

Es el personal que **realiza funciones de trasladar los vehículos, con o sin personas, a las zonas de prácticas y/o exámenes y/o al lugar que le sea encomendado, dentro de las actividades relacionadas con la autoescuela.**

~~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 2007

CATEGORIA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/TRIENIO
Director <i>y Directora docente</i>		
Profesor <i>o Profesora</i>		
Oficial <i>u Oficiala</i>		
Auxiliar <i>administrativo/a</i>		
Aspirante/aprendiz		
Mecánico <i>o Mecánica</i>		
Conductor <i>o Conductora</i>		
Personal de limpieza		

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

La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

3 años el 7%.

6 años el 14%.

9 años el 21%

12 años el 25%, en este trienio un 3% menos.

15 años el 35%. se recupera el 3% anterior.

18 años el 40%, en este trienio un 2% menos.

20 años el 42%, se recupera el 2% menos.

21 años el 49%.

24 años el 56%.

27 años el 60%, a partir de este momento ya no se incrementa la antigüedad.