

## **XVIII Convenio colectivo de Autoescolas**

[Publicado no BOE núm. 193, do 13 de agosto de 2002]

### **Artigo 1. Ámbito funcional e territorial.**

O presente Convenio afectará a todos os centros que impartan as ensinanzas especializadas de condución de vehículos de tracción mecánica en todo o territorio do Estado español.

### **Artigo 2. Ámbito persoal.**

O presente Convenio afectará a todo o persoal que en réxime de contrato de traballo presta os seus servizos en empresas incluídas no artigo 1.

O persoal comprendido no ámbito de aplicación está clasificado a partir do presente Convenio nos seguintes grupos:

#### A. Persoal docente:

1. Director docente.
2. Profesor.

#### B. Persoal non docente administrativo:

1. Oficial.
2. Auxiliar.
3. Aspirante/Aprendiz.

#### C. Servizos xerais:

1. Mecánico.
2. Conductor.
3. Persoal de limpeza.

Quedan excluídos do ámbito de aplicación persoal o traballador/a de alta dirección ou xestión da empresa, así como a actividade que se limite ao cargo de Conselleiro/a da empresa, nas que revistan forma xurídica de sociedade.

### **Artigo 3. Ámbito temporal.**

O presente Convenio entrará en vigor, sexa cal sexa a data da súa inscrición no rexistro, a partir do 1 de xaneiro de 2001 e a súa vixencia será ata o 31 de decembro de 2003.

Os efectos económicos aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2002.

### **Artigo 4. Denuncia.**

O presente Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 2002, por tácita recondución, a non ser que con anterioridade e con dous meses de antelación ao remate do período de vixencia do Convenio ou o de calquera das prórrogas mediase denuncia expresa do Convenio por calquera das partes asinantes deste.

Unha vez denunciado, este manterá a súa vixencia ata o asinamento do novo Convenio e publicación no Boletín Oficial do Estado.

### **Artigo 5. Período de proba.**

A duración do período de proba para o persoal docente será de tres meses, e para o resto como marca o Estatuto dos Traballadores.

## **Artigo 6. Contratación.**

### 6.1. Extinción e preaviso de cesamento voluntario.

Os contratos formalizaranse seguindo as disposicións legais vixentes.

Os traballadores/as contratados pola autoescola sen pactar modalidade especial ningunha en canto á súa duración, consideraranse fixos, transcorrido o período de proba, salvo nos casos previstos no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

Os traballadores/as sen contrato escrito transcorrido o período de proba presumirase que celebraron o contrato por tempo indefinido, salvo proba en contra que acredite a súa natureza temporal.

Os contratos de duración determinada ou temporais, cando se concertasen por un prazo inferior ao máximo establecido, prorrogaranse nos termos e coa duración que se establezan nas disposicións legais que o regulen.

Se o contrato de traballo é denunciado por algunha das partes, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar por escrito á outra ao remate deste, cunha antelación mínima de quince días.

Os traballadores/as da autoescola que quixesen cesar na mesma voluntariamente, deberán poñelo en coñecemento desta por escrito con quince días de antelación, á data do cesamento, podendo a empresa, descontar dos haberes do traballador o importe dun día de salario por cada día de atraso no preaviso. Do mesmo xeito, a empresa comunicaralle o cesamento ao traballador, con quince días de antelación, aboando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

A todos os traballadores contratados pertencentes ás empresas de traballo temporal, que presten servizos nos centros regulados por este Convenio, seranlles de aplicación todas as condicións pactadas nel.

### 6.2. Contratos formativos: Prácticas e formación. Fomento da contratación indefinida.

#### 6.2.1 Contrato de traballo en prácticas:

Poderá celebrarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de Formación Profesional de grao medio o superior, de 1.º e 2.º graos, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos, todo iso segundo o previsto e coas condicións e requisitos que establece o artigo 1 do Real Decreto 488/1998 (Boletín Oficial do Estado do 9 de abril). Os ditos contratos concertaranse por empresa e traballador en prácticas de acordo ás seguintes regras:

1. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. As partes poderán acordar ata tres prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima de dous anos. En ningún caso a duración de cada prórroga poderá ser inferior a seis meses.

2. A retribución será o 90% o primeiro ano e o 100% o segundo da retribución establecida en Convenio para a súa categoría profesional.

3. Se ao remate do contrato o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade.

No non regulado de forma expresa neste Convenio para os contratos en prácticas estarase ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 488/1998, do 27 de marzo (Boletín Oficial do Estado do 9 de abril).

### 6.2.2 Contrato para a formación:

Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteún que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite de idade poderá superarse cando o contrato se concerte con traballadores minusválidos desempregados, estranxeiros nos dous primeiros anos de permiso de traballo, salvo que se acredite a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto, desempregados con máis de tres anos de inactividade, desempregados en situación de exclusión social, ou en escolas taller e casas de oficios. Estes contratos rexeranse polas seguintes regras:

- a) A duración mínima do contrato será de seis meses e máximo de tres anos. As partes poderán acordar ata tres prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima de tres anos. En ningún caso a duración de cada prórroga poderá ser inferior a seis meses.
- b) O tempo dedicado á formación teórica non será inferior ao 15% da xornada máxima prevista no Convenio para o posto de traballo.
- c) A retribución será o salario mínimo interprofesional, con independencia do número de horas dedicadas a formación.

De continuar na empresa, unha vez finalizado a aprendizaxe, pasará a ocupar a categoría correspondente.

No caso de existir vacantes ao finalizar á súa aprendizaxe, o Aprendiz disfrutará de preferencia na contratación.

- d) No suposto de que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade.

No non regulado de forma expresa neste Convenio para os contratos para a formación estarase ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 488/1998, do 27 de marzo (Boletín Oficial do Estado de 9 de abril).

### 6.2.3 Contrato para o fomento á contratación indefinida:

As empresas poderán celebrar contratos de fomento á contratación indefinida nos supostos e cos requisitos que prevé o Real Decreto-lei 5/2001, do 2 de marzo, ratificado e modificado pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, e a posterior actualización operada pola Lei 24/2001, do 27 de decembro, de Medidas Fiscais, Administrativas e de Orde Social. Concertarase por escrito nos modelos legalmente previstos e nos seguintes supostos:

Contratación indefinida inicial (incluídos fixos discontinuos, a tempo completo ou parcial) desempregados inscritos na oficina de emprego, celebrada durante 2002, con:

- Mulleres desempregadas entre dezaseis e corenta e cinco anos.
- Desempregados maiores de corenta e cinco anos e ata os cincuenta e cinco anos.
- Desempregados maiores de cincuenta e cinco anos e ata os sesenta e cinco anos.
- Desempregados perceptores de prestacións ou subsidio por desemprego aos que reste un ano ou máis de percepción no momento da contratación.
- Desempregados perceptores do subsidio por desemprego en favor dos traballadores incluídos no R.E. Agrario da Seguridade Social.
- Desempregados admitidos no programa que contempla a axuda específica denominada renda activa de inserción.
- Mulleres desempregadas inscritas durante o período de doce ou máis meses na oficina de emprego que sexan contratadas nos vintecatro meses seguintes á data do parto.

Transformación en indefinidos:

Contratos de duración determinada ou temporal, formalizados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2002.

Transformación dos contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración.

Requisitos das empresas:

Estar ao corrente no cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social, tanto á data de concesión das axudas como durante a percepción das mesmas. A falta de ingreso no prazo regulamentario das ditas obrigas dará lugar á perda automática das bonificacións reguladas neste programa, respecto das cotas correspondentes a períodos non ingresados no dito prazo.

Non estar excluído do acceso aos beneficios derivados dos programas de emprego pola comisión de infraccións moi graves, non prescritas conforme o artigo 46.2 do Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.

No caso de obtención de axudas sen reunir os requisitos esixidos, procederá a devolución das cantidades deixadas de ingresar por bonificacións de cotas á Seguridade Social, co recargo correspondente.

Os contratos formalizaranse no modelo oficial que dispoña o INEM.

Exclusións:

Relacións laborais de carácter especial previstas no artigo 2.º do Estatuto dos Traballadores ou noutras disposicións legais, coa excepción da relación laboral dos penados en institucións penitenciarias, ás que se poida aplicar o réxime de bonificacións establecidas para os desempregados en situación de exclusión social.

Contratacións que afecten ao cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao inclusive do empresario ou de quen ostente cargos de dirección ou sexa membro dos órganos de administración das entidades ou empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, así como as que se produzan con estes últimos.

Contratacións realizadas con traballadores que durante os vintecatro meses anteriores á data da contratación prestasen servizos na mesma empresa, grupo de empresas ou entidade, mediante un contrato por tempo indefinido. Esta exclusión será de aplicación tamén no suposto de vinculación laboral anterior do traballador con empresas ás que o solicitante dos beneficios sucedese en virtude do artigo 44 ET.

Traballadores que finalizasen a súa relación laboral de carácter indefinido nun prazo de tres meses previos á formalización do contrato.

As empresas ou entidades que extinguisen ou extingan por despedimento declarado improcedente ou por despedimento colectivo contratos bonificados ao abeiro da presente norma e do Real Decreto-lei 9/1997, do 17 de maio; Lei 64/1997, do 26 de decembro; Lei 50/1998, do 30 de decembro; Lei 55/1999, do 29 de decembro, e Lei 14/2000, do 29 de decembro, quedarán excluídas por un período de doce meses das bonificacións contempladas na presente norma. A citada exclusión afectará a un número de contratacións igual ás extinguidas. O período de exclusión contarase a partir da declaración de improcedencia do despedimento ou da extinción derivada de despedimento colectivo.

6.3 Contrato eventual por circunstancias da produción ou acumulación de tarefas.

Os contratos eventuais, celebrados baixo esta modalidade contractual, e ao abeiro do establecido no artigo 15.1.b) do TRET, e os seus posteriores desenvolvementos, terán unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito.

Caso de se celebrar por un prazo inferior ao máximo, poderán prorrogarse por unha soa vez, ata a súa duración máxima.

No contrato consignarase con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.

O traballador no momento en que finalice o contrato terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo.

### **Artigo 7. Xornada laboral.**

A xornada laboral do persoal docente será de trinta e cinco horas semanais, sendo a xornada de luns a venres. A xornada laboral do persoal non docente será de corenta horas semanais, sendo a xornada de luns a venres.

### **Artigo 8. Horario.**

O horario será fixado polo empresario por escrito, podendo ser modificado cando existan probadas razóns técnicas, organizativas ou produtivas; no suposto de non ser aceptada a modificación polos representantes legais dos traballadores/as, terá que ser aprobada pola xurisdición social.

As horas ordinarias a traballar non poderán exceder de sete ao día para o persoal directivo e docente, de oito para o persoal non docente.

Entenderase por xornada partida aquela na que haxa un descanso ininterrompido dunha hora como mínimo e tres como máximo.

Cando se desenvolva o traballo en xornada partida, as clases estarán agrupadas en dous bloques como máximo, homoxéneos.

En caso de se desenvolver a xornada de maneira continuada nun só bloque, os traballadores e traballadoras terán dereito a trinta minutos de descanso retribuído.

As horas empregadas polos traballadores e traballadoras nos exames dos alumnos están comprendidas dentro da súa xornada laboral, se se cobren as sete horas de traballo cos exames, entenderase finalizada a súa xornada laboral ordinaria.

Se o exame require menos tempo real de presenza do Profesor ou Profesora, este deberá facerse cargo de leccións ata completar a súa xornada diaria e sempre dentro do seu horario habitual.

Estas horas non serán consideradas como extraordinarias, se estas non sobrepasan as horas ordinarias diarias da xornada laboral.

A xornada diaria, sen menoscabo do anteriormente disposto, comezará a rexer desde a saída da autoescola ou garaxe para se desprazar a zonas de prácticas, exame ou similares e finalizar á chegada á autoescola.

### **Artigo 9. Horas extraordinarias.**

Terán a consideración de horas extraordinarias, as que excedan, en cada caso, da xornada ordinaria establecida neste Convenio.

Se existise máis dun traballador/a interesado en realizar horas extraordinarias, o empresario repartirá estas equitativamente, entre aqueles traballadores que estean interesados en as realizar, non se utilizarán como elemento de discriminación.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a dúas ao día, quince ao mes e oitenta ao ano.

A realización de horas extraordinarias será voluntaria, rexistaranse día a día e totalizaranse semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador/a.

Cada hora extraordinaria aboarase co 75 % de recargo e o prezo desta será o que resulte para cada traballador/a segundo a súa categoría laboral, da aplicación da seguinte fórmula:

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

### **Artigo 10. Vacacións.**

Todo o persoal desfrutará dun mes de vacacións, preferentemente no verán.

Tamén desfrutarán de vacacións retribuídas o día anterior ao Nadal (Noit-boa) e o 31 de decembro, se as Xefaturas de Tráfico dispuxesen de exames de aspirantes a condutores en calquera dos días apuntados, o empresario sinalará discrecionalmente outro día de descanso dentro da semana correspondente.

Se os días 24 e 31 de decembro caen en día festivo, a vacación trasladarase ao día hábil anterior ou posterior ás ditas datas.

O período de vacacións seralles comunicado aos traballadores con dous meses de antelación, como mínimo.

Festividade da autoescola. Terá carácter festivo para todo o persoal das autoescolas e realizarase o primeiro martes do mes de outubro; non obstante, esta data poderá ser modificada nos respectivos territorios de común acordo patronal e sindicatos.

Cando as vacacións coincidan total ou parcialmente co período de baixa médica por maternidade, estas desfrutaranse a continuación da alta médica ata o total de días que correspondesen, salvo acordo entre as partes para as desfrutar noutra data.

Tamén terá dereito o persoal a dous días de vacacións retribuídas ao ano, a fixar de mutuo acordo entre empresarios e traballador/a.

### **Artigo 11. Permisos retribuídos.**

O traballador, previo aviso por escrito e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días nos casos de nacemento dun fillo ou enfermidade grave que precise hospitalización ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber de carácter público ou persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo.

e) Para a realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.

f) Un día por casamento dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Cando esta se produza nunha localidade fóra da provincia, o permiso será de dous días.

g) O tempo indispensábel para acudir a consulta médica.

h) O tempo que sexa indispensábel para as traballadoras embarazadas, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

i) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, retribuída, que poderán dividir en dúas fraccións.

### **Artigo 12. Permisos non retribuídos.**

Todo o persoal da autoescola poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo por ano que deberá serlle concedido de se solicitar o permiso con cando menos quince días de preaviso. De se efectuar a solicitude para unha data que coincida coa doutro traballador da mesma categoría, desfrutando deste permiso, o empresario en prol de que as necesidades da autoescola non queden desatendidas, procederá ou non, á concesión do permiso.

### **Artigo 13. Táboas salariais.**

Desde o 1 de xaneiro de 2002, os traballadores afectados polo presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, as cantidades establecidas no anexo II. Estas táboas salariais son o resultado de incrementar as táboas correspondentes a 2001, o 4,35 % sobre os conceptos de salario base e complemento, e o 0 % no complemento de antigüidade.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC), establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE), rexistrase ao 31 de decembro de 2002, un incremento superior ao 4,35 %, respecto á cifra do dito IPC ao 31 de decembro de 2001, efectuarase unha revisión salarial, no exceso sobre a indicada cifra, tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia. Tal incremento aboarase desde o 1 de xaneiro de 2002, nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2003, servindo por conseguinte como base do cálculo para o incremento salarial do ano 2003.

As táboas salariais para o ano 2003, para a base de cálculo das cales se terá en conta o previsto no parágrafo anterior, experimentarán unha suba do 4,35% sobre o salario base, excluído o concepto de antigüidade.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC), establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE), rexistrase ao 31 de decembro de 2003 un incremento superior ao pactado respecto á cifra do dito IPC ao 31 de decembro de 2002, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a indicada cifra, tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia. Tal incremento aboarase desde o 1 de xaneiro de 2000 nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2004, servindo, por conseguinte, como base do cálculo para o incremento salarial do ano 2004.

O pagamento de salarios efectuarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte.

Axudas de custo: Os Profesores e Directores, que por necesidade e orde da empresa, teñan que impartir clases prácticas a alumnos, que polas súas especiais circunstancias de traballo, estudos, etc., non poidan

asistir á xornada normal, percibirán da empresa, en concepto de compensación de gastos, media axuda de custo, sempre e cando fosen debidamente autorizadas polo Director.

Inclúese un plus de transporte ou complemento de 30,05 euros mensuais, durante a vixencia do presente Convenio Colectivo igual para todas as categorías profesionais. Este plus de transporte será aboado soamente polos meses efectivamente traballados, non se devengando en períodos de incapacidade laboral transitoria ou vacacións.

Por ser de carácter extrasalarial, non se terán en conta nas cotizacións á Seguridade Social, segundo o artigo 75 da Lei Xeral de Seguridade Social, nin o apartado de axudas de custo, nin o de plus de transporte.

#### **Artigo 14. Complemento de antigüidade.**

Por cada trienio vencido, o/a traballador/a terá dereito a percibir a cantidade que para o efecto se indica nas táboas salariais, non podendo exceder a acumulación dos ditos incrementos do 25 % aos quince anos, 40 % aos vinte anos e do 60 % aos vintecinco ou máis anos, calculado sobre o salario base.

O importe de cada trienio farase efectivo na nómina do mes de vencemento.

No suposto de incorporación do suxeito do contrato de traballo á empresa sen solución de continuidade, computaranse os servizos prestados con anterioridade para efectos de antigüidade.

#### **Artigo 15. Pagas extraordinarias.**

Os/as traballadores/as afectados polo presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, aboándose cada unha delas nos meses de marzo, xuño e decembro, consistentes cada unha delas no importe do salario base máis o complemento de antigüidade, podéndose prorratear por acordo entre as partes. As pagas satisfaranse entre os días 15 ao 20 dos respectivos meses.

#### **Artigo 16. Plus de residencia e insularidade.**

Os/as traballadores/as de Baleares, Canárias, Ceuta e Melilla percibirán en 2003 un plus de residencia, o importe do cal será igual ao percibido polo mesmo concepto durante 1999.

A Comisión Paritaria cuantificará o devandito plus de residencia.

#### **Artigo 17. Premio de xubilación.**

A xubilación do persoal afectado por este Convenio será aos sesenta e catro anos, se o/a traballador/a o solicita, segundo o disposto na lexislación vixente.

Ao producirse a xubilación, todo traballador que tivese cinco anos de antigüidade na empresa percibirá desta o importe dunha cantidade única de 817,65 euros.

Esta cantidade poderá ser revisábel anualmente, na liña da suba que se pacte para as táboas salariais.

Todo traballador que á data de 1 de xaneiro de 1999 tivese acreditada unha antigüidade de cando menos quince anos, ao producirse a xubilación, poderá optar voluntariamente, por se acoller ao antigo premio de xubilación, consistente en percibir o importe de tres mensualidades máis unha, por cada cinco anos que excedan das quince de referencia.

No suposto de que o traballador optase por calquera modalidade de xubilación parcial, o premio de xubilación só se fará efectivo á data de xubilación definitiva.

A empresa garantizará conforme a Lei a cada traballador/a as cantidades correspondentes ao premio de xubilación mediante a subscripción dunha póliza de seguro ou plano de pensións de emprego.

### **Artigo 18. Clases de excedencias.**

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa, nos termos previstos nos seguintes artigos. En ambos os casos o traballador non terá dereito a retribución, salvo o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

### **Artigo 19. Excedencia forzosa.**

Serán causas de excedencia forzosa as seguintes:

- a) Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) Por enfermidade, unha vez transcorridos os dezaioito primeiros meses de incapacidade temporal, e por todo o tempo que o/a traballador/a permaneza nesta situación aínda que a empresa deixase de cotizar.
- c) Por invalidez permanente total para a profesión habitual, por invalidez absoluta para todo traballo ou por gran invalidez, durante dous anos a contar desde a data da resolución se nesta se prevé a posibilidade de revisión dentro do prazo de dous anos.
- d) Polo exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical á que pertenza o traballador teña representatividade legal suficiente no ámbito do presente convenio.
- e) Durante o período de xestación da traballadora a petición desta.
- f) Para o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción. Esta terá unha duración máxima de tres anos, a contar a partir da data do nacemento ou adopción do fillo. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese desfrutando. Cando o pai ou a nai traballen na mesma empresa, só un deles poderá exercer este dereito.
- g) Os/as traballadores/as en activo que se presenten a exames e posteriores prácticas para a obtención do título de profesor, ou para os cursos de director, terán dereito a excedencia forzosa durante o tempo correspondente.

### **Artigo 20. Reserva do posto de traballo.**

O traballador que desfrute de excedencia forzosa ten dereito a reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao mesmo centro de traballo unha vez acabado o período de excedencia.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para reincorporarse ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

A excedencia forzosa debe ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

### **Artigo 21. Excedencia voluntaria.**

A excedencia voluntaria poderase conceder ao traballador, previa petición por escrito, podendo solicitala todo o que leve, cando menos, un ano de antigüidade na autoescola e non desfrutase de excedencia durante os catro anos anteriores.

O permiso de excedencia voluntaria concédese por un mínimo dun ano e un máximo de cinco.

## **Reingreso na autoescola.**

O/a traballador/a que disfrute a dita excedencia voluntaria só conservará o dereito ao reingreso se na autoescola ou autoescolas do mesmo empresario houberse unha vacante correspondente á súa especialidade ou categoría laboral. Durante este tempo non se computará a antigüidade e, en consecuencia, deducirase de calquera cómputo no que se tome como base os anos de permanencia na empresa.

O traballador que disfrute da dita excedencia voluntaria deberá solicitar o seu reingreso na autoescola, por escrito, cunha antelación de trinta días naturais anteriores ao remate desta excedencia, salvo acordo coa empresa. Caso de non realizar a súa solicitude a tempo e forma especificada, o traballador causará baixa definitiva na autoescola.

## **Artigo 22. Excedencia por coidado de fillo.**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos nin inferior a un ano para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar desde a data do nacemento ou adopción deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese disfrutando. Cando o pai e nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e antigüidade. Rematado este, e ata o remate do período de excedencia, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. No non contemplado neste artigo, estarase ao disposto para os supostos de excedencia forzosa.

## **Artigo 23. Excedencia por coidado de familiar.**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante este período, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e antigüidade.

O traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

## **Artigo 24. Dereitos sindicais.**

Ademais dos dereitos establecidos pola Lei, que aseguran a liberdade de acción sindical nas empresas, acórdase:

a) Os/as traballadores/as terán dereito a utilizar os locais do centro de traballo para a celebración de asembleas sempre que se cumpran as disposicións dos artigos 77 ao 80, ambos inclusive, do Estatuto dos Traballadores.

b) En cada centro de traballo deberá existir, en lugar visíbel, un taboleiro de anuncios sindicais.

c) Os/as traballadores/as en activo que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou nacional en órgano directivo terán dereito a excedencia forzosa mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

d) Os/as traballadores/as que forman parte da Comisión Paritaria ou Comisiones negociadoras de convenios terán dereito a ausentarse do seu traballo, previo aviso e xustificación, sen deixar de percibir a súa remuneración habitual, para participar nas reunións. Os ditos traballadores/as non poderán ser despedidos

durante o período das reunións ou das negociacións nas que tomen parte, nin antes dos corenta e cinco días seguintes de finalizar estas.

e) Ningun traballador/a será sancionado disciplinariamente sen que sexa informado o Comité de Empresa ou o Delegado de Persoal.

f) Recoñecerase implicitamente a sección sindical de empresa (SSE) do sindicato legalmente constituído cando sexa solicitado por este.

g) Poderán celebrarse eleccións sindicais en empresas que teñan máis de tres traballadores/as, aínda que as súas atribucións só teñan o ámbito interno do Convenio. O/a representante da sección sindical de empresa terá as mesmas atribucións que o Delegado/a de Persoal, en cumprimento da Lei Orgánica de Liberdade Sindical (LOLS).

h) Os membros do Comité de Empresa, os/as Delegados/as de Persoal e os Delegados/as sindicais, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente neste Convenio.

i) Os membros do Comité de Empresa, os/as Delegados/as de Persoal e os/as Delegados/as sindicais terán todas as competencias, dereitos e garantías que establecen o Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións legais aplicábeis.

#### **Artigo 25. Comisión Paritaria.**

Constituirase a Comisión Paritaria para a interpretación, mediación e arbitraje do cumprimento deste Convenio, tamén asumirá as competencias atribuídas nestas materias ás Comisiones Paritarias Sectoriais, establecidas no III Acordo Nacional de Formación Continua, en consecuencia da adhesión deste Convenio ao acordo antes mencionado, segundo se establece no seu artigo 30.

Se as partes expresan, e voluntariamente se someten á arbitraje da Comisión, a súa resolución será vinculante para aquelas.

A Comisión Paritaria estará constituída por un representante de cada un dos sindicatos da Mesa Negociadora do Convenio e tres da patronal (CNAE).

Na primeira sesión de constitución da Comisión Paritaria procederase a nomear un Presidente e un Secretario que asumirán, respectivamente, a función de convocar, moderar as reunións e redactar acta destas, levando o oportuno rexistro e arquivo dos asuntos tratados.

Para a toma de acordos da Comisión Paritaria, procederase a nomear un Presidente e un Secretario que asumirán, respectivamente, a función de convocar, moderar as reunións e levantar acta destas, levando o oportuno rexistro e arquivo dos asuntos tratados.

Para a toma de acordos da Comisión Paritaria, o voto será cualificado en cada unha das partes, que representarán un 50 %, o que se fará en función da representatividade oficial das organizacións respectivas, requiríndose para adoptar acordos a aprobación do 60 %, na representación patronal e sindical. Fíxase o domicilio social da Comisión Paritaria na sede de CNAE en Pozuelo de Alarcón (Madrid), avenida do Generalísimo, 54, C.P. 28223.

A Comisión Paritaria será única para todo o Estado e reunirse, con carácter ordinario, unha vez cada tres meses, e con carácter extraordinario cando o solicite a maioría das partes.

Esta Comisión Paritaria para o desenvolvemento do establecido no III Acordo Nacional de Formación Continua establecerá e aprobará o oportuno regulamento de funcionamento.

A Comisión Paritaria, por acordo entre as partes, estará capacitada para incorporar cambios no presente Convenio, nos casos que puidesen vincularse a modificacións da actual lexislación laboral, así como a externalización de compromisos.

#### **Artigo 26. Situación máis beneficiosa.**

As melloras económicas pactadas no presente Convenio poderán ser absorbidas polas que no futuro poidan establecerse por disposición legal e polas que, con carácter voluntario, veñan aboando os centros á entrada en vigor do Convenio, sempre que as mesmas non teñan o concepto de salario base ou plus de antigüidade normal. A remuneración total que á entrada en vigor do Convenio veña percibindo o persoal afectado por este non poderá ser reducida pola aplicación das normas previas ao presente Convenio.

#### **Artigo 27. Dereito supletorio.**

Para o non especificado no presente Convenio, estarase ao disposto na lexislación laboral vixente.

#### **Artigo 28. Ensino gratuíto.**

O/a traballador/a, o cónxuxe e fillos/as, que convivan cos traballadores e traballadoras das autoescolas, terán dereito ao ensino nas fases teórica e práctica, e á matrícula ata a obtención do permiso da categoría B.

O resto de permisos serán só para os traballadores que leven, polo menos, un ano de antigüidade na empresa e nas mesmas condicións que no anterior parágrafo.

#### **Artigo 29. Redución de cadros de persoal.**

Os traballadores e traballadoras de autoescola que realicen o seu labor nelas de plena dedicación terán preferencia de permanencia na empresa no suposto dunha aplicación por esta dunha redución do cadro de persoal.

#### **Artigo 30. Facilidades de promoción e reciclaxe.**

As partes comprométese en se facilitar, reciprocamente, cantas condicións supoñan unha continua reciclaxe, perfeccionamento e produtividade en materia da condución.

Co fin de mellorar a cualificación profesional e a promoción social dos/as traballadores/as na Comisión Paritaria, tratarase este artigo en profundidade.

Este Convenio Colectivo adhírese ao III Acordo Nacional de Formación Continua, de 19 de decembro de 2000 (Boletín Oficial do Estado do 23 de febreiro de 2001), sendo a Comisión Paritaria deste, tal como se especifica no artigo 25 deste Convenio, a que asume as competencias atribuídas nesta materia ás Comisions Paritarias Sectoriais de Formación.

En materia de formación en educación vial e da condución, ou de calquera outro que as empresas teñan a ben programar, os gastos que se deriven desta formación deberán ir cargo da empresa ou grupos de empresas interesadas en que os seus traballadores reciban a dita formación.

Todo o persoal que asista a cursos de perfeccionamento dentro da súa clasificación profesional, e previa autorización do empresario, terá dereito a percibir a súa retribución durante a súa duración.

As vacantes que se produzan nas autoescolas entre o persoal coa categoría de Oficial administrativo pasarán a ser ocupadas preferentemente polo persoal auxiliar administrativo de que dispoñan as propias autoescolas. Non obstante, o persoal Auxiliar administrativo cunha antigüidade de cinco anos na mesma autoescola ascenderá á categoría de Oficial, pasando a cobrar as retribucións correspondentes a esta categoría.

### **Artigo 31. Seguridade e hixiene no traballo.**

Os centros e o persoal afectado por este Convenio cumprirán as disposicións sobre seguridade e hixiene no traballo contidas no artigo 19 do Estatuto dos Traballadores, na Lei de Prevención de Riscos Laborais e demais disposicións de carácter xeral.

1. En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, así como os Regulamentos que a desenvolven e complementan.

Para estes efectos, as empresas e traballadores sometidos ao presente Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada Lei.

#### **2. Delegados de Prevención:**

2.1 Naquelas empresas en que exista representación dos traballadores, o dito representante asumirá as funcións de Delegado de Prevención con funcións específicas en materia de prevención de riscos de traballo.

Terán aquelas competencias e facultades previstas no artigo 36 da Lei 31/1995 e normas complementarias, séndolles de aplicación na súa condición de representantes das traballadores as mesmas garantías que o artigo 68 do Estatuto dos Traballadores lles reconece aos membros de Comité de Empresa e Delegados de Persoal.

2.2 Nas empresas de ata 30 traballadores, o Delegado de Persoal será o Delegado de Prevención. Nas empresas de 31 a 49 traballadores, haberá un Delegado de Prevención, que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

2.3 Nas empresas de 50 ou máis traballadores, os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores de conformidade coa escala establecida no artigo 35.2 da Lei 31/1995.

#### **3. Comité de Seguridade e Saúde:**

3.1 Nas empresas que contén con 50 ou máis traballadores, constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado tal e como se prevé no artigo 8 da mencionada Lei, dunha parte polos Delegados de Prevención, e doutra polo empresario e/ou os seus representantes, en número igual ao dos Delegados de Prevención.

3.2 O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

3.3 O crédito horario dos Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores en materia específica e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
- e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.

f) O destinado á súa formación, previa comunicación e consentimento da empresa.

As empresas proporcionarán as condicións necesarias para que os/as traballadores/as poidan someterse gratuitamente a un recoñecemento médico anual a través dos servizos médicos da mutua patronal ou outros centros oficiais cos que teñan cubertos os riscos de accidentes de traballo, comunicándollelo por escrito aos/as traballadores/as.

A Comisión Paritaria deste Convenio estudiará, no marco de desenvolvemento reglamentario da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as enfermidades profesionais propias deste sector, para propor ante os organismos competentes a creación dun servizo especializado no seu tratamento.

### **Artigo 32. Seguro de accidentes.**

Todos os centros de autoescolas contratarán pólizas de seguro que garantan a cobertura de accidentes durante as vinte e catro horas do día aos/as traballadores/as, en contía de 24.040 € en caso de morte e 36.060,73 € en caso de invalidez permanente.

As ditas pólizas deberán estar en vigor durante o período de vixencia do presente Convenio.

Do referido contrato de seguro entregárase copia ou certificado a cada traballador/a.

Tamén se enviará á CNAE, a través das súas asociacións membro, unha copia das ditas pólizas para constancia.

### **Artigo 33. Incapacidade temporal.**

Os traballadores/as en situación de incapacidade temporal, e durante os tres primeiros meses, recibirán o complemento necesario para completar as porcentaxes indicadas a continuación da súa retribución total, incluídos os incrementos salariais producidos no período de baixa médica.

Primeiro. Por accidente de traballo e enfermidades profesionais, o 100 %, ata un máximo de tres meses.

Segundo. Enfermidade común e accidente non laboral, o 100 % desde o primeiro día, o primeiro mes e o primeiro baixo do ano.

### **Artigo 34. Mobilidade xeográfica.**

En canto á mobilidade dos/as traballadores/as, atenderase ao recollido no Estatuto dos Traballadores.

### **Artigo 35. Persoal de limpeza.**

No suposto de que existise a dita categoría e viñese percibindo cantidades superiores ás especificadas neste Convenio, estas incrementaríanse nas porcentaxes que para cada ano se indican no artigo 13.

### **Artigo 36. Adhesión ao ASEC.**

As partes negociadoras do presente Convenio adhírense ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC), así como ao seu Regulamento de aplicación, que vincularán á totalidade das empresas e á totalidade dos traballadores representados, actuando en primeira instancia a Comisión Paritaria deste Convenio.

### **Artigo 37. Mantemento de vehículos.**

Os profesores que teñan asignado un vehículo ou vehículos da autoescola para a impartición das clases prácticas comunicaranlle por escrito ao seu titular todas aquelas incidencias que observen sobre o

mantemento, limpeza, etc., destes. En todo caso, correrán por conta do titular da autoescola todos os gastos que orixinen o mantemento, limpeza e demais trámites que implique que estes cumpran en todo momento coa normativa legal vixente que lle sexa aplicábel, sendo responsábel o titular, das consecuencias que se deriven da non emendación das deficiencias notificadas. Todos estes trámites, de os realizar o profesor, realizaranse dentro da xornada laboral.

### **Artigo 38. Réxime disciplinario.**

Para o persoal afectado por este Convenio, establécense tres tipos de faltas: Leves, graves e moi graves.

#### 1. Son faltas leves:

- a) Catro faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.
- b) Unha falta inxustificada de asistencia durante un prazo de trinta días.
- c) Dar por concluída a clase con anterioridade á hora do seu remate, sen causa xustificada, ata dúas veces en trinta días.
- d) Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por causa xustificada, a menos que sexa evidente a imposibilidade de o facer.

#### 2. Son faltas graves:

- a) Máis de catro e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- b) Máis dunha e menos de catro faltas inxustificadas de asistencia ao traballo nun prazo de trinta días.
- c) O incumprimento das obrigas educativas de acordo coa lexislación vixente.
- d) As discusións públicas con compañeiros no centro de traballo que menosprezen ante os alumnos a imaxe da autoescola ou do seu persoal.
- e) Faltar gravemente á persoa do alumno ou aos seus familiares.
- f) A falta de coidado ou abandono do material ou vehículos da empresa, ou o incumprimento do preceptuado no artigo 37 do presente Convenio, tanto no relativo á comunicación das incidencias, como por incumprimento das instrucións recibidas da empresa, destinadas a emendar a incidencia.

#### 3. Son faltas moi graves:

- a) Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- b) Máis de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas nun prazo de trinta días.
- c) O abandono in xustificado e reiterado da función docente.
- d) As faltas graves de respecto e os maos tratos, de palabra ou obra, a calquera membro da comunidade educativa do centro de traballo.
- e) O grave incumprimento das obrigas educativas de acordo coa lexislación vixente.
- f) A reincidencia en falta grave se se cometese dentro dos seis meses seguintes a terse producido a primeira infracción.

Prescripción. As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán:

1. As faltas leves aos dez días.
2. As faltas graves aos quince días.
3. As faltas moi graves aos cincuenta días.

A prescripción corre a partir da data en que o empresario tivo coñecemento da comisión da falta e, en todo caso, cúmprese aos seis meses da dita comisión.

Sancións. Clases: As sancións serán:

1. Por faltas leves: Amoestación verbal; se fosen reiteradas, amoestación por escrito.
2. Por faltas graves: Amoestación por escrito; se existise reincidencia, suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días, con constatación no expediente persoal.
3. Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días; apercibimento de despedimento que poderá ir acompañado da suspensión de emprego e soldo; despedimento.

Todas as sancións serán comunicadas por escrito ao traballador, indicando a data e feito que as motivaron. Remítirase copia destas aos membros do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal ou Delegados sindicais.

O empresario, tendo en conta as circunstancias que concorran no feito e a conduta ulterior do traballador, poderá reducir as sancións por faltas leves, graves e moi graves, de acordo coa lexislación vixente.

Infraccións dos empresarios:

As omisións ou accións cometidas polos empresarios que sexan contrarias ao disposto neste Convenio e demais disposicións legais serán consideradas como infracción laboral.

O persoal contratado, a través do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados sindicais, tratará en primeira instancia de corrixir a suposta infracción apelando ao empresario.

Se no prazo de dez días desde a notificación ao empresario non recibise solución ou esta non fose satisfactoria para o reclamante, poderá incoar expediente ante a Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación e Arbitraje, a cal, no prazo máximo de vinte días á recepción deste, emitirá dictame.

Calquera das partes poderá apelar ao dictame da Inspección ou Dirección Provincial do Ministerio de Traballo ou organismo autonómico correspondente.

---

## **ANEXO I.**

### **Definición de categorías**

#### **Definicións de categorías profesionais**

Director/a: É o persoal que, reunindo as condicións e esixencia legal académica, planifica, ordena e controla o desenvolvemento da actividade docente.

Profesor/a: Son as persoas que, reunindo as condicións de titulación académica esixida pola lexislación aplicábel, teñen por misión impartir ensinanzas teóricas e prácticas necesarias para a obtención dun permiso de condución.

Oficial administrativo/a: É quen exerce funcións burocráticas ou contábeis que esixan iniciativa e responsabilidade.

Auxiliar administrativo/a: É o empregado que realiza funcións administrativas burocráticas, dependendo directamente do titular, Director ou Oficial administrativo.

Aspirante/Aprendiz: É o traballador que subscrebeu un contrato de formación, que realiza funcións que se lle encomenden dentro da Área de Administración ou Secretaría.

Mecánico: É o empregado que, tendo suficiente práctica, se dedica ao coidado, reparación e conservación dos vehículos que lle son encomendados pola empresa.

Conductor: É o traballador provisto do permiso de conducir ao que se lle encomenda a condución de vehículos para os que estea autorizado dentro das actividades relacionadas coa autoescola.

Persoal de limpeza: É o persoal dedicado á limpeza da autoescola e as súas seccións. Comunicaralle á empresa as necesidades e carencias en materia de limpeza.

---

## ANEXO II.

### Táboas salariais para 2002

Categorías	Salario base — (euros)	Antigüidade/Trienio — (euros)
Director	746,23	37,61
Profesor	697,36	33,89
Oficial Adm.	629,89	24,97
Auxiliar Adm.	557,14	24,97
Aspirante	(*)	16,17
Mecánico	579,82	24,97
Conductor	579,82	24,97
Limpeza	473,79	24,97

(\*) A retribución do Aspirante corresponderase coa dos contratos de formación que figuran no artigo 6.