III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5434 *Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.*

Visto el texto del XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas (código de convenio n.º 99000435011982), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2021, de una parte por la asociación empresarial CNAE, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FeSP-UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XXIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

1. El presente convenio afectará a todas aquellas empresas cuya actividad principal sea la enseñanza especializada de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio español (on line o presencial, teórica o práctica), incluyendo a las escuelas particulares de conductores, a los centros de reeducación y sensibilización vial, u otras formaciones análogas.

2. Afectará de forma transversal al conjunto de actividades, teóricas y/o prácticas incluidas en el punto 1 del presente ámbito funcional, todo ello de conformidad con la estructura de Negociación Colectiva que se establece en este artículo.

3. Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación de este convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán por lo previsto en el mismo, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional.

En consecuencia, y, al objeto de establecer en su ámbito una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes firmantes, acuerdan –con respeto a lo previsto en el artículo 84 del TRLET– que la estructura de la negociación colectiva en el sector definido en el punto 1.º de este artículo quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal sin que puedan abrirse

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

negociaciones en ámbitos territoriales inferiores ni prevalecer condiciones colectivas de ámbito territorial inferior salvo las ya existentes con relación a las cuales el presente convenio colectivo sectorial estatal actuará de derecho supletorio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el artículo 1.

Artículo 3. *Clasificación profesional.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen a partir de la entrada en vigor en el BOE del presente Convenio Colectivo.

En su aplicación las Empresas respetarán el principio de igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

Estos Grupos Profesionales se extienden a cualquier actividad desarrollada por la Empresa que aplique este Convenio Colectivo.

Dado que la clasificación profesional pactada se basa en los factores objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad del Sector.

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se definen los siguientes Grupos Profesionales y puestos de trabajo como los propios del Sector sin perjuicio de lo dispuesto en el Anexo I.

Grupo 0. Personal Directivo.

Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado. A las órdenes inmediatas del o de la titular de la empresa o persona en quién ésta / éste delegue, y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado/a para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención.

En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto personas trabajadoras, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Dentro de este grupo, sin carácter limitativo, se incluyen los siguientes puestos de trabajo:

– Director/a docente: con las funciones recogidas por el reglamento específico que habilita para ejercer como tal en las escuelas particulares de conductores.

Grupo 1: Personal Docente.

Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades y en todo caso habilitación al efecto, complementada con estudios específicos. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1) Profesor/a: entendido por tal quien estando en las condiciones establecidas por el reglamento específico que regule la habilitación administrativa para ejercer como tal en la escuela de conductores, imparta clases teóricas y/o prácticas de formación vial. Se considerará técnico/a titulado/a.

2) Otros/as docentes: entre otros/as aquellos/as que posean la titulación específica requerida en cada caso (psicólogos, etc…).

Grupo 2: Administrativas/os.

Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a ESO 2.º Ciclo, FP de grado medio o similar. Con el/la superior/a define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Puede aplicar acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones afectan a la misión del puesto, con incidencia en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Sin perjuicio del contenido del artículo 35 de este Convenio Colectivo, la diferencia entre un/a Oficial Administrativo/a y un/a Auxiliar Administrativo/a se encuentra en la mayor complejidad de las acciones y en la mayor responsabilidad de las/los primeras/os, que dan lugar a su encuadramiento en el presente Grupo Profesional.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1) Auxiliar Administrativo/a: Comprende esta tarea la consistente en la realización de funciones administrativas burocráticas o de archivo, bajo la dirección de su inmediato superior/a, que podrá ser directamente el/la empresario/a o un representante suyo/a.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

2) Oficial Administrativo/a: Comprende este puesto de trabajo la realización de tareas consistentes en el desempeño de funciones burocráticas, administrativas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Dentro de este Grupo se incluye:

– Aspirante/aprendiz: aquel/lla contratado/a bajo la fórmula de un contrato para la formación / aprendizaje.

Grupo 3: Personal Auxiliar y de Servicios Varios.

Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un/a superior/a, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1) Mecánico/a.
2) Conductor/a.
3) Personal de limpieza.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del sistema de clasificación profesional las personas trabajadoras 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.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. Este Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «BOE», independientemente de que el Convenio Colectivo prevea otras fechas de entrada en vigor para determinadas materias.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2024 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 el convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación en un plazo de 1 mes. El convenio colectivo mantendrá su vigencia durante todo el tiempo que dure la negociación y hasta que se publique en el BOE otro convenio colectivo que lo sustituya.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 6. *Periodo de prueba.*

Podrá pactarse un período de prueba para el personal docente de dos meses, y para el resto como marca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Contratación.*

7.1 Extinción y preaviso de cese voluntario.

Los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes.

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

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

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

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

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

Todos los trabajadores contratados pertenecientes a las ETT, que presten servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio, les serán de aplicación todas las condiciones pactadas en él.

7.2 Contrato Formativo.

El sector reconoce la importancia que el contrato formativo puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes y demás colectivos amparados por la normativa prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en el redactado dado por el RDL 32/2021. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda al contrato formativo.

7.2.1 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 y 11.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, en el redactado dado por el RDL 32/2021 y demás legislación vigente.

La duración del periodo de prueba será aquella que se corresponda con el Grupo Profesional en el que la persona trabajadora desempeñe sus funciones efectivas.

7.2.2 Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Se podrá celebrar con aquellas personas trabajadoras en las que se den las condiciones previstas en dicho artículo, con las siguientes precisiones:

– La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

– En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

– El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 % durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

– La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021 será del 60 % en el primer año y del 75 % en el segundo año, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

– No podrá fijarse periodo de prueba para estos contratos.

7.3 Contrato de duración determinada.

Se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión dada por el RDL 32/2021 con las siguientes particularidades:

7.3.1 Contrato por circunstancias de la producción:

a) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021.

b) Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

c) La duración máxima de estos contratos será 6 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d) Igualmente las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el RDL 32/2021.

7.3.2 Contrato de sustitución:

Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el RDL 32/2021, con las siguientes particularidades:

a) Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

b) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio, que acuerden con su empresa la reducción de su jornada de trabajo podrán acogerse, a la jubilación parcial, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

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

Artículo 9. *Jornada laboral.*

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

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

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

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

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

Artículo 9 bis. *Horas Suplementarias.*

Se establece, a partir del 1 de enero del año 2022, la posibilidad de que todas las personas trabajadoras que tengan la consideración de personal docente contratados a tiempo completo puedan realizar horas suplementarias en la diferencia entre la jornada contratada y la máxima anual recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas suplementarias serán voluntarias para el personal que las quiera realizar.

Estas horas suplementarias -que tendrán la consideración de jornada ordinaria a estos efectos- se retribuirán durante la vigencia expresa del convenio a un 115 % del Salario Base del Grupo Profesional (Salario Base Hora + 15 %) y podrán realizarse bien al finalizar la jornada diaria programada o bien durante los fines de semana, todo ello sin perjuicio del derecho al descanso diario y semanal de las personas trabajadoras.

Artículo 10. *Horario.*

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

Las horas ordinarias programadas a trabajar no podrán exceder de siete al día para el personal directivo y docente, de ocho para el personal no docente, sin perjuicio en su caso de la realización de horas suplementarias.

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

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

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 las personas trabajadoras tendrán derecho a treinta minutos de descanso retribuido.

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

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

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

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

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

La realización de horas extraordinarias, será voluntaria, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a.

Cada hora extraordinaria se abonará con el 75 % de recargo y el precio de la misma será, el que resulte para cada persona trabajadora según su categoría laboral, de la aplicación de la siguiente fórmula:

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

Artículo 12. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 13. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

c) Un día laborable 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 laborable por boda de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando ésta se produzca en una localidad fuera de la provincia, el permiso será de dos días laborables.

g) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica personal o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad.

h) El tiempo que sea indispensable, para 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, siempre que la persona trabajadora sea el padre/madre del futuro hijo/a.

Las licencias contempladas en este artículo serán igualmente disfrutadas por aquellas personas trabajadoras que estuviesen debidamente registradas como parejas de hecho.

Artículo 14. *Permisos no retribuidos.*

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

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

Artículo 15. *Tablas salariales.*

A partir del día 1 de septiembre de 2021, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, las cantidades establecidas en el Anexo II y sus preceptivos incrementos.

Los salarios base de tablas se encuentran incrementados en los siguientes porcentajes:

– A partir del 1 de septiembre de 2021: 2 %.
– A partir del 1 de enero de 2022: 2 %.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

– A partir del 1 de enero de 2023: 4 %.

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

Dietas: Los/las profesores/as y directores/as que, por necesidad y orden de la empresa, tengan que impartir clases prácticas a alumnos/as 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/a.

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

Artículo 16. *Complemento de antigüedad.*

Por cada trienio vencido, la persona trabajadora 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.

Artículo 17. *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. Las pagas se satisfarán entre los días 15 al 20 de los respectivos meses.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 18. *Plus de residencia e insularidad.*

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

Artículo 19. *Premio de jubilación.*

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

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

Toda persona trabajadora que a fecha 1 de enero de 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 la persona trabajadora optase por cualquier modalidad de jubilación parcial, el premio de jubilación solo se hará efectivo a la fecha de la jubilación definitiva.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

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.

Artículo 20. *Clases de excedencias.*

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

Artículo 21. *Excedencia forzosa.*

Serán causas de excedencia forzosas 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 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o por Gran Invalidez, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución si en la misma, se prevé la posibilidad de revisión dentro del plazo de dos años.
d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.
e) Durante el período de gestación de la trabajadora a petición de la misma.
f) 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.

Artículo 22. *Reserva del puesto de trabajo.*

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

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

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

Artículo 23. *Excedencia voluntaria.*

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

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

Reingreso en la empresa.

El trabajador/a que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en la empresa hubiera una vacante igual o similar a su

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

especialidad o grupo profesional. Durante este tiempo no se computará la antigüedad, y en consecuencia se deducirá de cualquier cómputo en el que se tome como base los años de permanencia en la empresa.

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

Artículo 24. *Excedencia por cuidado de hijo/a.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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.

Artículo 25. *Excedencia por cuidado de familiar.*

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

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

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

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

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

El/la progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

(tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, que podrá acumularse en jornadas completas.

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

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

Artículo 27. *Suspensión del contrato por Nacimiento.*

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

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

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

4. 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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

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

6. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

9. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

10. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 28. *Suspensión del contrato de trabajo por adopción, guarda, guarda con fines de adopción y acogimiento.*

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines 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 para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

2. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

5. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren el artículo 27 y en este artículo 28 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 29. *Permiso por Cuidado de Lactante.*

Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal, mensual, o anual. Dicho período no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos progenitores en los términos legalmente establecidos, siempre y cuando ambos trabajen en la misma empresa.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 29 bis. *Mujeres trabajadoras en situación de violencia de género y mujeres en estado de gestación.*

Excedencia para mujeres trabajadoras en situación de violencia de género: los/las titulares de las empresas facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como: la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo cuando éste exista, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo –con un máximo de 12 meses de duración– y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

Mujeres en estado de gestación: la mujer trabajadora, a partir del 6.º mes de gestación, podrá acordar con su empresario/a, en caso de prestación de servicios en el Grupo 1 – personal docente – la sustitución de las clases prácticas por clases teóricas, u otras funciones, siempre y cuando éstas existan y sea posible que la trabajadora las imparta o las ejecute.

Artículo 30. *Derechos sindicales.*

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

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

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 31. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá la Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este convenio, también asumirá las competencias atribuidas en estas materias a las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

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

La Comisión Paritaria estará constituida un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio y dos 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, el voto será cualificado en cada una de las partes, que representarán un 50 %, lo que se hará en función de la representatividad oficial de las organizaciones respectivas requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50 %, en la representación patronal y sindical. Se fija el domicilio social de la Comisión Paritaria en la sede de CNAE en Pozuelo de Alarcón (Madrid), Avda. Juan Pablo II, 54, C.P. 28223.

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

La presente Comisión Paritaria, que tendrá las competencias que legalmente le atribuye la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral estatal, establecerá y aprobará el oportuno reglamento de funcionamiento.

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

Igualmente la Comisión Paritaria adquiere los compromisos de seguimiento, evaluación y propuesta que, dentro de la legislación vigente, le otorgan los distintos artículos de este Convenio Colectivo.

Procedimiento de Solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

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

Artículo 32. *Situación más beneficiosa.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 82.3 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores 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 las empresas 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

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 33. *Derecho supletorio.*

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

Artículo 34. *Enseñanza gratuita.*

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

No será considerado tiempo de trabajo efectivo el que el/la profesor/a dedique a la impartición de conocimientos a su cónyuge o hijo/a.

El resto de estos permisos serán solo para las personas trabajadoras que lleven al menos un año de antigüedad en la Empresa y en las mismas condiciones que en los dos párrafos anteriores.

Artículo 35. *Facilidades de promoción y reciclaje.*

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

La Comisión Paritaria del Convenio, en los términos señalados en el artículo 31, asume las competencias atribuidas a las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación, en todas aquellas materias en las que legalmente proceda tal asunción, encontrándose el Convenio Colectivo adherido al Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

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

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

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

Formación adicional no específica:

Las personas trabajadoras (personal docente) que lleven al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a recibir por parte de su Empresa aquellos cursos para la obtención de otros títulos de docencia en educación vial. La realización de estos cursos no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. El ejercicio de los mismos estará limitado a la permanencia de la persona trabajadora en la Empresa de modo tal que, en caso de causar baja en la misma durante los 12 meses siguientes a la finalización del curso, el Empresario podrá detraer, de los emolumentos que correspondan a la persona trabajadora, una cantidad equivalente al coste del curso, o, en su caso, a la prorrata del mismo.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas 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 8 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/as de Prevención:

2.1 En aquellas Empresas en las que exista representación de los Trabajadores/as, dicho/a representante, asumirá las funciones de Delegado/a 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 artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a los miembros de comité de Empresa y Delegados/as de Personal.

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

2.3 En las Empresas de 50 o más trabajadores/as, los/las Delegados/as de Prevención, serán designados/as por y entre los representantes de los trabajadores/as con arreglo a la escala establecida en artículo 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/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado tal y como se prevé en el artículo 8 de la mencionada Ley, de una parte, por los/las Delegados/as de Prevención, y de otra por el/la empresario/a y/o sus representantes, en número igual al de los/las Delegados/as de Prevención.

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

3.3 El crédito horario de los/las Delegados/as 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.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 37. *Seguro de accidentes.*

Todas las empresas contratarán una póliza de seguro que garantice la cobertura de accidentes durante las veinticuatro horas del día a los trabajadores/as, en cuantía de 36.000 euros en caso de muerte y 54.000 euros en caso de invalidez permanente.

Dicha póliza deberá estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio.

El referido contrato de seguro estará a disposición de la persona trabajadora.

La privación del derecho a conducir temporal del profesor/a de formación vial será causa de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 38. *Incapacidad temporal.*

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

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

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

Artículo 39. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 40. *Personal de limpieza.*

En el supuesto de que existiese dicho puesto de trabajo y viniera percibiendo cantidades superiores a las especificadas en este Convenio, éstas se incrementarán de igual forma que los Salarios Base indicados en los Anexos de este Convenio.

Artículo 41. *Adhesión al A.S.A.C.*

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

Artículo 42. *Mantenimiento de vehículos.*

El profesor/es que tengan asignado un vehículo o vehículos de la empresa 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 empresa, todos los gastos que originen

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

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/a, se realizarán dentro de la jornada laboral.

Artículo 43. *Régimen disciplinario.*

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

1.º Son faltas leves:

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

2.º 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.

3.º Son faltas muy graves:

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

Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

1.º Las faltas leves a los 10 días.
2.º Las faltas graves a los 15 días.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

3.º 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:

1.º Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
2.º 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.
3.º Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

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

Disposición transitoria primera.

En el plazo de tres meses desde la publicación de este convenio en el «BOE», se creará una comisión técnica con participación de la Organización Patronal y Sindicales firmantes, para hacer un seguimiento de la aplicación del contenido del convenio que sirva para preparar la negociación del XXIV Convenio Colectivo.
Sus resultados se someterán en su día a la aprobación de la comisión negociadora del convenio.

Disposición transitoria segunda. *Garantías Retributivas.*

1.º Garantía IPC: en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2022 sea superior al incremento de tablas fijado para el 2022, las empresas procederán a revisar las tablas salariales –en todo caso al alza– en la diferencia entre dicho IPC real y el incremento efectuado, con efectos de 1 de enero de 2022.
El mismo procedimiento se seguirá respecto al año 2023.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

En su caso los abonos correspondientes a dichas revisiones se realizarán en enero de 2023 y en enero de 2024.

Esta garantía estará en función del resultado de lo previsto en la Garantía de Salario Mínimo Interprofesional.

2.º Garantía Salario Mínimo Interprofesional.

– En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional para cada año de vigencia del convenio resulte superior a aquél que se fija en las Tablas del convenio, se actualizará de forma automática, y con fecha de vigencia desde la entrada en vigor de dicho Salario Mínimo Interprofesional, el salario de tablas afectado.

– Garantía SMI/Salario Base Personal Docente a 35 horas semanales en cómputo anual: teniendo en cuenta el SMI vigente para el año 2020 (13.300 €/año) y el Salario de Tablas del Personal Docente (35 horas semanales en cómputo anual) para dicho año (14.850 €/año), en todo caso, las partes firmantes garantizan que se mantendrá el diferencial salarial existente entre dicho SMI (entendido como salario mínimo del Grupo 3) y el Salario Base del Personal Docente (35 horas a la semana en cómputo anual) en un 10 %, manteniendo siempre el siguiente cociente diferencial:

Salario Base Grupo 1 / SMI=1,1.

La Comisión Paritaria tendrá las competencias asignadas para efectuar el seguimiento de la evolución del SMI de cara a garantizar ambos acuerdos para en su caso, trasladar los mismos a la Comisión Negociadora.

Disposición transitoria tercera. *Clases Especiales.*

Las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 1 percibirán, a partir del 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2023, un complemento de 2 euros por cada clase que impartan de las siguientes materias: CAP, Permiso por Puntos y Mercancías Peligrosas.

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

ANEXO I

Definición de puestos de trabajo: nuevos Grupos Profesionales.

Aclaración de Equivalencias funciones / nuevos Grupos Profesionales (artículo 3 del Convenio)

Grupo 0: Personal Directivo:

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

Grupo 1: Personal 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.

Otros/as docentes: serán aquellas personas que impartan clases teóricas sobre cualesquiera otras materias relacionadas con la seguridad vial.

Grupo 2: Administrativas/Administrativos:

Oficial administrativo/a: Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona trabajadora que realiza funciones administrativas burocráticas, dependiendo directamente del titular, Director u oficial administrativo.

Aspirante/aprendiz: Es la persona trabajadora que ha suscrito un contrato de formación que realiza funciones que se le encomienden dentro del área de administración o secretaría.

Grupo 3: Personal Auxiliar y de Servicios Varios:

Mecánico: Es la persona trabajadora que, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de los vehículos que le son encomendados por la empresa.

Conductor: Es la persona trabajadora 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.

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Tablas Salariales del 1 de enero de 2020 al 31 de agosto de 2021

Grupo Profesional	Salario Base – Euros	Antigüedad /Trienio* – Euros	Plus Transporte (1) – Euros	Garantía SMI
GRUPO 0: PERSONAL DIRECTIVO.	1.003,01	38,10	38,49	
GRUPO 1: ERSONAL DOCENTE.	990,00	34,43	38,49	
GRUPO 2: ADMINISTRATIVAS/OS.				
Oficial Administrativo/a.	900	25,29	38,49	
Auxiliar Administrativo/a.	840	25,29	38,49	SMI 2020
GRUPO 3: PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS.				
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	840	25,49	38,49	SMI 2020

1) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Transitoria o vacaciones. Abonable a todos los Grupos Profesionales salvo que la persona trabajadora haga uso del coche de la empresa para el desplazamiento a su vivienda (in itinere).

(2) El salario base y la antigüedad se perciben en 15 mensualidades.

* Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de Administrativas/os percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 euros.

Tablas salariales del 1 de septiembre de 2021 al 31 de diciembre de 2021

Grupo Profesional	Salario Base – Euros	Antigüedad /Trienio* – Euros	Plus Transporte (1) – Euros	Garantia SMI
GRUPO 0: PERSONAL DIRECTIVO.	1.023,07	38,10	38,49	
GRUPO 1: PERSONAL DOCENTE.	1.009,80	34,43	38,49	
GRUPO 2: ADMINISTRATIVAS/OS.				
Oficial Administrativo.	918	25,29	38,49	Garantía SMI 2021
Auxiliar Administrativo.	904	25,29	38,49	Garantía SMI 2021
GRUPO 3: PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS.				
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	904	25,49	38,49	Garantía SMI 2021

(1) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Transitoria o vacaciones. Abonable a todos los Grupos Profesionales salvo que la persona trabajadora haga uso del coche de la empresa para el desplazamiento a su vivienda (in itinere).

(2) El salario base y la antigüedad se perciben en 15 mensualidades.

* Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de Personal con Tareas Administrativas percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 euros.

En todo caso el Salario Base del Grupo 1 mantendrá una diferencia con el salario mínimo interprofesional contemplada en la disposición transitoria segunda. 2.2.º

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es

Tablas salariales año 2022

Grupo Profesional	Salario Base – Euros	Antigüedad /Trienio* – Euros	Plus Transporte (1) – Euros	Garantia SMI
GRUPO 0: PERSONAL DIRECTIVO.	1.043,53	38,10	38,49	
GRUPO 1: PERSONAL DOCENTE.	1.030,00	34,43	38,49	
GRUPO 2: ADMINISTRATIVAS/OS.				
Oficial Administrativo.	936,36	25,29	38,49	Garantía SMI 2022
Auxiliar Administrativo.	922,08	25,29	38,49	Garantía SMI 2022
GRUPO 3: PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS.				
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	922,08	25,49	38,49	Garantía SMI 2022.

(1) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Transitoria o vacaciones. Abonable a todos los Grupos Profesionales salvo que la persona trabajadora haga uso del coche de la empresa para el desplazamiento a su vivienda (in itinere).

(2) El salario base y la antigüedad se perciben en 15 mensualidades.

* Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de Administrativas/os percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 euros.

En todo caso el Salario Base del Grupo 1 mantendrá una diferencia con el salario mínimo interprofesional contemplada en la disposición transitoria segunda. 2.2.º

Tablas salariales año 2023

Grupo Profesional	Salario Base – Euros	Antigüedad /Trienio* – Euros	Plus Transporte (1) – Euros
GRUPO 0: PERSONAL DIRECTIVO.	1.085,27	38,10	38,49
GRUPO 1: PERSONAL DOCENTE.	1.071,20	34,43	38,49
GRUPO 2: ADMINISTRATIVAS/OS.			
Oficial Administrativo.	973,81	25,29	38,49
Auxiliar Administrativo.	958,96	25,29	38,49
GRUPO 3: PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS.			
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	958,96	25,49	38,49

(1) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Transitoria o vacaciones. Abonable a todos los Grupos Profesionales salvo que la persona trabajadora haga uso del coche de la empresa para el desplazamiento a su vivienda (in itinere).

(2) El salario base y la antigüedad se perciben en 15 mensualidades.

* Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de Administrativas/os percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 euros.

En todo caso el Salario Base del Grupo 1 mantendrá una diferencia con el salario mínimo interprofesional contemplada en la disposición transitoria segunda. 2.2.º

cve: BOE-A-2022-5434
Verificable en https://www.boe.es