

2021-2024

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO DE
AUTOESCUELAS DE BIZKAIA**

Autoescuelas



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete

euskadi.ugt-sp.es

UGT
Zerbitzu Publikoak



CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS Y ESCUELAS DE CONDUCTORES Y CONDUCTORAS DE BIZKAIA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I ÁMBITOS

Artículo 1.—Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todas las empresas del ámbito funcional y todo el personal que preste sus labores en el Territorio Histórico de Bizkaia, independientemente del lugar en el que la empresa tenga establecido su domicilio.

Artículo 2.—Ámbito Funcional

Quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones, otras unidades productivas o centros de trabajo dedicados a impartir la enseñanza especializada denominada Autoescuelas, escuelas y centros de formación de conductores y conductoras de teórico y práctico, en adelante denominado «Autoescuela», «centro de trabajo» o «empresa».

Artículo 3.—Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para el todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en cualesquiera de las empresas con actividad en el sector.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo el personal de alta dirección o que desempeñe labores de Dirección – Gerencia o equivalentes.

Artículo 4.—Ámbito Temporal

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes, o del día en que aparezca publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia», el presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2021 y tendrá una duración de 4 años, hasta el 31.12.2024, quedando denunciado a partir del 31 de octubre de 2024, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2025, si bien su articulado se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2025 y siguientes manteniéndose en vigor tanto su contenido normativo como obligatorio hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II DENUNCIA. REVISIÓN. PRÓRROGA

Artículo 5.—Denuncia, revisión y prórroga

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2025, por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del periodo de vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN

Artículo 6.—Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad específica de la persona titular del centro y se ajustará a lo previsto en el presente Convenio, a la legislación vigente y a las disposiciones aplicables a los centros de trabajo en el Territorio Histórico de Bizkaia.

CAPÍTULO IV VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 7.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, siempre teniendo en cuenta los efectos del artículo sobre condiciones más beneficiosas.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente Convenio Colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.

A los efectos de proceder a la renegociación de los textos anulados se procederá a reunir la Mesa Negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia.

CAPÍTULO V COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.—Comisión Paritaria de Convenio

Inmediatamente a la firma, se constituirá entre las organizaciones firmantes de este convenio una Comisión Paritaria para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión estará conformada por 3 representantes de las asociaciones y entidades empleadoras y 3 en representación de los sindicatos. Cada organización firmante tendrá asegurada, cuanto menos, una persona participante en la Comisión.

Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un/a asesor/a, si lo estima conveniente, teniendo la misma voz, pero no voto.

Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte empresarial como de la representación del personal.

Las convocatorias de esta Comisión Paritaria las efectuará la persona designada para la presidencia de la misma, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona que ostente la Secretaría de Actas la encargada de comunicar las decisiones.

TÍTULO II DEL PERSONAL

CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN

Artículo 9.—Clasificación

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas, en virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona. Cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

Grupo A: Personal Docente

- 1) Director/a docente.
- 2) Profesor/a.

Grupo B: Personal no docente administrativo

- 3) Oficial.
- 4) Auxiliar.

Grupo C: Personal de Servicios generales

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

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y, a reserva de los requisitos administrativos que haya de cumplimentar el centro, no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen, las disposiciones legales vigentes, o las necesidades debidas a la actividad del centro no lo requieren.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

Artículo 10.—Clases de contratos

Los contratos se presumen celebrados por tiempo indefinido, con las excepciones previstas por la ley.

Podrán celebrarse también contratos de duración determinada, según lo previsto en los artículos 11, 12, 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo a la normativa vigente.

Las condiciones de este Convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 11.—Requisitos legales

Los contratos de trabajo a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta a disposición de las y los delegados de personal, según la legislación vigente.

Artículo 12.—Estabilidad en el empleo

Toda persona de la plantilla pasará automáticamente a la condición de indefinida si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 13.—Prohibición de discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, identidad de género, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa por razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán de un trabajo de igual valor la misma retribución; asimismo se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

De incumplirse por las empresas tal prohibición las personas trabajadoras discriminadas tendrán el derecho a las diferencias salariales que procedan.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Sin perjuicio de las acciones legales que se puedan tomar, ante cualquier discriminación por razón sexual o por razón de sexo, identidad sexual u opción sexual, las empresas deberán poner en marcha medidas cautelares, preventivas y reparativas, entre otros. Para ello las empresas deberán contener protocolos de actuación ante acoso y conductas inapropiadas de índole sexual, por razón de sexo, por identidad de género u opción sexual.

Artículo 14.—Trabajos de superior o inferior categoría

Sólo se podrá encomendar al personal la realización de tareas correspondientes a una categoría inferior si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, manteniendo el salario que venía percibiendo. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación sindical de la misma.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a su personal, siempre que disponga de la cualificación requerida, a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos.

Si superara este plazo, u ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, la persona trabajadora consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Esta consolidación no será aplicable si el trabajo superior es desarrollado a causa de enfermedad, accidente o excedencia de la persona titular, pero, en este caso, sí será un concepto que se tendrá en cuenta en cualquier situación de promoción.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 15.—Ingreso del personal

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y la titularidad del centro.

Artículo 16.—Cómputo de días para contratos fijos

Independientemente del tiempo de interrupción que haya entre contratos e independientemente de que se trate de contratos de carácter indefinido o temporal, se deberán computar todos los días trabajados en la empresa en periodos anteriores como válidos para el periodo de prueba y a efectos de cobro del complemento de antigüedad, siempre que no se produzca la ruptura del vínculo contractual definido jurisprudencialmente.

Artículo 17.—Período de prueba

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente, tres meses, y para el resto del personal, dos meses. No computa a estos efectos la situación de incapacidad temporal.

Durante el período de prueba, tanto la persona trabajadora como la titularidad del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla, computándose, a todos los efectos, dicho período.

En el caso de que la persona contratada hubiese trabajado anteriormente en la misma empresa y con la misma categoría por un periodo igual o superior al periodo de prueba establecido, se entenderá superado el mismo.

Artículo 18.—Vacantes, nuevas plazas y ascensos

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por la baja de una persona trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

1. Vacante del personal docente

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

A este respecto se desarrollará un examen objetivo que permita disponer una valoración de los y las candidatos/as de acceso a la vacante.

De no existir personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

2. Vacantes entre el personal administrativo

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

Con carácter general, el personal auxiliar de cinco años de servicio en la categoría ascenderá a Oficial, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Aquellas personas con titulación académica equivalente a FP de grado superior en

Administración o Grado Universitario, con tres años como máximo de tiempo efectivo de servicios desarrollados en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de oficial.

3. *Nueva contratación o producción de vacantes*

En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal, o a tiempo parcial, o similar y quienes estén con contrato de sustitución si reúnen idoneidad a juicio de la Titularidad del centro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 19.—Extinción y preaviso de cese voluntario

Todo el personal afectado por el presente Convenio que quisiera cesar en la empresa voluntariamente, deberá ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con quince días de antelación a la fecha del cese, pudiendo la empresa descontar de los haberes del personal el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. Del mismo modo la empresa comunicará el cese al personal, con 15 días de antelación, abonando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

TÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, INCAPACIDAD, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I

JORNADA

Artículo 20.—Jornada laboral Personal docente

Tendrán una jornada semanal de 35 horas desde la publicación del convenio y en todo caso desde el 1 de enero de 2023, distribuida de lunes a viernes, fijándose el horario marco diario entre las 8:00 y las 20:00 horas.

Se establece la posibilidad de trabajar en jornada continuada, de mañana o tarde. La jornada de mañana no comenzará después de las 10:00 horas y la de la tarde no comenzará después de las 16:00 horas.

En el caso de jornada partida, para comer se dará una hora como mínimo y tres como máximo, dentro del horario normal de comidas, sin que sea antes de las 12:00 horas ni después de las 16:00 horas. La jornada partida constará de tres o cuatro horas por la mañana y de tres o cuatro horas por la tarde.

La empresa atenderá las necesidades de trabajo, confeccionando el horario de mutuo acuerdo con los trabajadores y las trabajadoras.

Con carácter extraordinario cuando las empresas por razones organizativas excepcionales (exclusivamente cuando realicen cursos de CAP, ADR, Cursos EVE, de Recuperación de puntos) necesiten establecer una jornada en sábado, ésta será extraordinaria y voluntaria para el trabajador/a, y se computará y compensará como mínimo a razón de dos horas por cada hora trabajada en sábado, compensándose preferentemente condescanso, salvo acuerdo entre las partes.

Para que se puedan impartir en sábado otro tipo de cursos de similar índole será necesario acuerdo en la Comisión Paritaria.

En el día del examen, el horario quedará supeditado a las exigencias de la Jefatura de Tráfico, y si no se completaran las horas reglamentarias éstas se complementarán por la tarde, dentro del horario marco fijado.

Artículo 21.—Jornada laboral Personal no docente

Tendrán una jornada semanal de 38 horas desde la publicación del convenio y en todo caso desde el 1 de enero de 2023, distribuida de lunes a viernes, fijándose el horario marco diario entre las 8:00 y las 20:00 horas.

Se establece la posibilidad de trabajar en jornada continuada, de mañana o tarde. La jornada de mañana no comenzará después de las 10:00 horas y la de la tarde no comenzará después de las 16:00 horas.

En el caso de jornada partida, para comer se darán una hora como mínimo y tres como máximo, dentro del horario normal de comidas, sin que sea antes de las 12:00 horas ni después de las 16:00 horas. La jornada partida constará entre tres y cuatro horas por la mañana y de entre tres o cuatro horas por la tarde.

La empresa atenderá las necesidades de trabajo, confeccionando el horario de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras.

Con carácter extraordinario cuando las empresas por razones organizativas excepcionales (exclusivamente cuando realicen cursos de CAP, ADR, Cursos EVE o de Recuperación de puntos) necesiten establecer una jornada en sábado, ésta será extraordinaria y voluntaria para el trabajador/a, y se computará y compensará a razón de dos horas por cada hora trabajada en sábado, compensándose preferentemente con descanso, salvo acuerdo entre las partes.

Para que se puedan impartir en sábado otro tipo de cursos de similar índole será necesario acuerdo en la Comisión Paritaria.

Para la distribución de la jornada diaria se seguirán los mismos criterios que para el horario del personal docente.

Antes del comienzo del año y mediante consulta previa la representación legal de la plantilla, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas laborales, las vacaciones, el calendario de exámenes que marque la Jefatura de Tráfico y los intereses de los y las trabajadores/as.

Los días 26,27,28,29 y 30 de diciembre, 02, 03, 04 y 05 de enero, sin modificarse la hora habitual de entrada, la jornada finalizará una hora antes de la jornada laboral ordinaria, siendo la reducción proporcional a la jornada de la persona trabajadora.

Los días laborables de la semana de pascua, sin modificar la hora habitual de entrada, la jornada finalizará una hora antes de la jornada laboral ordinaria, siendo la reducción proporcional a la jornada de la persona trabajadora.

Artículo 22.—Traslados

El tiempo de traslado de una sección a otra será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. El importe del traslado será a cuenta de la empresa.

Artículo 23.—Festividad de las Autoescuelas

Será festivo retribuido para todo el personal afectado por el presente Convenio el primer martes del mes de octubre de cada año, pudiendo trasladar este día, por criterio de unificación, a la fecha que marque la Federación de Euskadi de Autoescuelas, siempre que el mismo no coincida con sábado, domingo o día festivo.

CAPÍTULO II

VACACIONES**Artículo 24.—Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un mes o, al menos de veintitrés días laborables (de lunes a viernes), desde la publicación del presente Convenio, o en todo

caso desde el 1 de enero de 2023.

El personal podrá elegir la fecha de disfrute de forma consecutiva de la mitad, al menos, de las vacaciones, excepto si la Autoescuela o las escuelas y centros de formación de conductores y conductoras de teórico y práctico o la sección en la que ejerce su actividad cerrara para que disfruten simultáneamente sus vacaciones todas las personas empleadas, siempre que sea verano, en cuyo caso se amoldará a las fechas fijadas con carácter general.

En caso de que alguna persona deseara modificar las fechas de sus vacaciones por ella elegida, lo deberá comunicar a la empresa con dos meses de antelación como mínimo.

Las retribuciones de las vacaciones estarán integradas por los siguientes conceptos: Salario base y antigüedad, y el promedio de los pluses cobrados por cada persona trabajadora anualmente (durante los doce meses anteriores al disfrute de las vacaciones), entre los que han de incluir el plus de actividad, el plus de matriculación y el plus por entrega de carnés.

Asimismo, se considerarán días no laborales los días completos de Nochebuena y Nochevieja.

En el caso de que durante alguno de estos dos días la Dirección General de Tráfico programe exámenes de conducir, aquellas personas trabajadoras que tengan que hacer presencia en los mismos disfrutarán este descanso en otros días a pactar con la empresa. Si no hubiera acuerdo, será la empresa quien designe los días de descanso.

El periodo de vacaciones será comunicado al personal con tres meses de antelación, como mínimo.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el permiso de nacimiento y cuidado del menor, acogimiento, adopción o cualquier otra situación de incapacidad temporal, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta el total de los días que le correspondan, de conformidad con el artículo 38.3 ET, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha.

Artículo 25.—Vacaciones para el personal que cesa

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

**CAPÍTULO III
INCAPACIDADES**

Artículo 26.—Enfermedad y accidente

El personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria percibirá de la empresa durante los cinco meses siguientes al comienzo de la baja, el complemento necesario hasta completar el 100% del promedio salarial bruto obtenido en los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de la baja, con excepción de las horas extraordinarias.

**CAPÍTULO IV
PERMISOS Y LICENCIAS**

Artículo 27.—Prestación por nacimiento y cuidado de menor

La persona en situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total.

En todo lo demás, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores,

en concreto los artículos 48 y ss. del citado texto legal.

Artículo 28.—Permisos retribuidos

La persona trabajadora previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho siempre que seacompañe el correspondiente certificado.

b) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km., el plazo se ampliará dos días. En caso de fallecimiento del/la cónyuge o pareja de hecho el permiso será de cinco días independientemente de si se tiene que hacer un desplazamiento o no.

c) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

d) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

e) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia).

h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 29.—Permiso no retribuido

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

Sólo se podrá hacer uso de este permiso una vez cada año.

Artículo 30.—Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, de acuerdo al artículo 37.6 del ET. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos personas de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la persona trabajadora que haga uso de él, quien deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 31.—Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca la persona tenga representatividad legal suficiente en el sector.
- c) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad transitoria, y por todo el tiempo que la persona permanezca en situación de invalidez provisional.
- d) El personal contratado en activo que se presente a los exámenes y posteriores prácticas para la obtención del título de docente o para los cursos de director/a, tendrá derecho a excedencia forzosa durante el tiempo correspondiente.

Artículo 32.—Reserva del puesto e incorporación después de forzosa

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de a la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.

El personal con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

El personal con excedencia forzosa que al cesar en tal situación no se incorpore a su puesto de trabajo en los plazos establecidos causará baja definitiva en la empresa.

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

Artículo 33.—Excedencia para atender al cuidado de un familiar

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia –previa presentación del certificado de convivencia- que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 34.—Excedencia por cuidado de cada hijo/a

El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa. Los/as sucesivos/as hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 35.—Excedencia voluntaria. Duración y derechos

La excedencia voluntaria es la solicitada por el personal contratado que tiene al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

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

La titularidad optará por aceptar o no la solicitud antes de pasados siete días desde que se hizo la misma.

Durante los dos primeros años el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar por escrito al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación. Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

TÍTULO IV RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 36.—Retribuciones

Las retribuciones correspondientes al año 2010 son las señaladas en las tablas recogidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2021 sobre los salarios base del Anexo II se aplicará un incremento de un 14% (salvo pluses y antigüedad).

Para los pluses se procederá a aplicar, con efectos del 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, el 13,6% de incremento.

El resultado de las referidas revisiones salariales, de los dos puntos anteriores, se recoge en el Anexo III.

Los atrasos derivados de los párrafos anteriores se abonarán el 50% antes del 31 de diciembre de 2022 y el otro 50% antes del 31 de julio de 2023.

Para el año 2022, con efectos de 01 de enero de 2022, a las tablas resultantes del párrafo anterior, Anexo III, para los salarios base y pluses se aplicará el IPC del 2021 de la Comunidad Autónoma del País Vasco («CAPV»), cuantificado en un 6,4% a excepción de la antigüedad.

El resultado de las revisiones salariales referidas en el punto anterior se recoge en el Anexo IV.

Para el año 2023, con efectos del 01 de enero de 2023 se procederá a un incremento del 8% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022, Anexo IV, siempre y cuando el mismo sea superior al IPC del 2022 de la CAPV. En el supuesto de que el IPC del 2022 de la CAPV resulte superior al referido porcentaje, se aplicará ese IPC de la CAPV. Dichos incrementos se aplicarán a los salarios base y pluses, excepto la antigüedad.

Para el año 2024, con efectos del 01 de enero de 2024 se procederá a un incremento del 4% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023, siempre y cuando el mismo sea superior al IPC +1% del 2023. En el supuesto de que el IPC de la CAPV +1% del 2023 resulte superior al referido porcentaje, se aplicará ese IPC de la CAPV +1. Dichos incrementos se aplicarán a los salarios base, pluses y el complemento de antigüedad.

Artículo 37.—Forma de pago

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidas en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado preferentemente mediante transferencia bancaria. Podrán pactarse otras modalidades de pago. Será la persona trabajadora quien indique a la empresa la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 38.—Anticipos mensuales

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

Artículo 39.—Garantía de cobro

Salvo causa de fuerza mayor, en la nómina siguiente al mes en que se firme el Convenio se actualizará la misma y se hará efectivo el pago de atrasos.

Artículo 40.—Plus transitorio por función superior

Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación.

CAPÍTULO II

COMPLEMENTOS SALARIALES**Artículo 41.—Complemento de antigüedad**

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el Anexo correspondiente del presente Convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 42.—Pagas extraordinarias

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, de verano, Navidad y beneficios.

La cuantía de cada una de estas pagas será de una mensualidad de acuerdo con las tablas salariales del Anexo correspondiente y que se integrará por los siguientes conceptos: Salario base y antigüedad.

La paga de verano se abonará con anterioridad al 15 de julio, la de Navidad antes del 15 de diciembre y la de beneficios antes del 1 de abril del año siguiente.

Los periodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como tiempo de trabajo a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio, así como los permisos de maternidad y paternidad.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el Titular del centro y el personal podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 43.—Plus de matriculación

El personal administrativo percibirá en 2021 un plus de 2,53 euros por cada alumno o alumna que se matricule y figure en el libro de registro de la Autoescuela.

Para el año 2022 esta cantidad será de 2,69 euros por cada alumno o alumna que se matricule.

Para el año 2023 esta cantidad se incrementará en un 8%, siempre y cuando este incremento sea superior al IPC% de la CAPV del año 2022. En el supuesto de que el IPC% de la CAPV del 2022 resulte superior al 8%, se aplicará ese IPC% superior.

Para el año 2024 esta cantidad se incrementará en un 4%, siempre y cuando este incremento sea superior al (IPC+1) % de la CAPV del año 2023. En el supuesto de que el (IPC+1) % de la CAPV del 2023 resulte superior al 4%, se aplicará ese (IPC+1) % superior.

Artículo 44.—Plus de entrega de carnés

El personal administrativo percibirá en 2021 un plus de 2,79 euros por cada carné de conducir entregado a los alumnos o alumnas y que conste en el libro de registro de la Autoescuela.

Para el año 2022 esta cantidad será de 2,97 euros por cada carné de conducir

entregado a los alumnos o alumnas y que conste en el libro de registro del Autoescuela.

Para el año 2023 esta cantidad se incrementará en un 8%, siempre y cuando este incremento sea superior al IPC% de la CAPV del año 2022. En el supuesto de que el IPC% de la CAPV del 2022 resulte superior al 8%, se aplicará ese IPC% superior.

Para el año 2024 esta cantidad se incrementará en un 4%, siempre y cuando este incremento sea superior al (IPC+1) % de la CAPV del año 2023. En el supuesto de que el (IPC+1) % de la CAPV del 2023 resulte superior al 4%, se aplicará ese (IPC+1) % superior.

Artículo 45.—Plus de actividad

El profesorado de prácticas percibirá un plus de actividad por hora trabajada con el alumnado dentro del horario laboral: de 2,50 euros/hora para el año 2021.

Para el año 2022 esta cantidad será de 2,66 euros/hora por hora trabajada con el alumnado dentro del horario laboral.

Para el año 2023 esta cantidad se incrementará en un 8%, siempre y cuando este incremento sea superior al IPC% de la CAPV del año 2022. En el supuesto de que el IPC% de la CAPV del 2022 resulte superior al 8%, se aplicará ese IPC% superior.

Para el año 2024 esta cantidad se incrementará en un 4%, siempre y cuando este incremento sea superior al (IPC+1) % de la CAPV del año 2023. En el supuesto de que el (IPC+1) % de la CAPV del 2023 resulte superior al 4%, se aplicará ese (IPC+1) % superior.

También se percibirá el mismo plus de actividad por cada hora que el personal docente de prácticas esté a disposición del centro de formación en los días de examen.

Artículo 46.—Horas extraordinarias

Con el objetivo de propiciar una política social más solidaria, se recomienda a todas las partes afectadas por el presente Convenio la utilización restrictiva del recurso a jornada laboral superior a la establecida como habitual, en la línea establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre el Empleo alcanzado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, primando la compensación en tiempo de descanso. A efectos de cuantificar el valor de las mismas, la compensación en tiempo de descanso se establece en la proporción de 1,75 por cada hora habitual.

En el supuesto de compensación económica, se utilizará el porcentaje 1,75 sobre el valor de la hora ordinaria, siendo el valor de esta hora ordinaria o normal el resultado de dividir el salario bruto anual (considerado el mismo como la suma del Salario Base Anual más la antigüedad en el caso de quien lo tuviere, sin incluir los pluses de actividad) entre las horas de trabajo resultantes (11 meses a 7 horas/día de trabajo para el caso del personal docente).

En el caso de necesidad de impartir horas extraordinarias compensadas económicamente tendrá preferencia el personal no pluriempleado y sin jornada completa, salvo en el caso en que ello suponga cambio del profesorado para el alumnado.

TÍTULO V

REGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 47.—Seguridad y Salud laboral

Las Autoescuelas y el personal afectado por el presente Convenio adoptarán las medidas precisas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones sobre Seguridad e Higiene contempladas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1995 de

Prevención de Riesgos Laborales, así como demás disposiciones.

Corresponderá a la representación legal de la plantilla de cada Autoescuela la designación y la revocación de las y los Delegadas y Delegados de Prevención entre los miembros de la plantilla, pudiendo estos Delegados y Delegadas de Prevención coincidir o no con la representación legal de la plantilla. En el caso de que no coincidan con la representación legal de la plantilla, los Delegados y las Delegadas de Prevención electos tendrán las mismas garantías legales que si lo fueran.

A los efectos, la Comisión Paritaria constituida al amparo del presente Convenio analizará y en su caso propondrá las fórmulas precisas para adecuar al sector la aplicabilidad de las mismas.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio acordarán, previa consulta con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de las mismas la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto del personal de la empresa.

Artículo 48.—Revisión médica

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá las exploraciones complementarias que sean de aplicación.

Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, considerándose tiempo de trabajo efectivo, sin que la persona trabajadora tenga que recuperar dichas horas.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencial de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión concreta anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

La titularidad del centro informará a la representación del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

Artículo 49.—Retirada del permiso

En caso de retirada temporal del permiso de conducir a un/a profesor/a de la empresa, se considerarán los dos primeros años como excedencia especial con guarda de la plaza, y como periodo de excedencia voluntaria hasta los cinco años.

Artículo 50.—Protección a la maternidad

Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o en la del feto, se deberán adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible o a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el caso de la trabajadora afectada de la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51.—Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales puede implicar problemas de salud, con repercusiones individuales y colectivas.

De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencia, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria, y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables.

Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencia: Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido si voluntariamente comunica su situación y la misma no ha sido motivo de sanción por parte de la autoridad competente. Asimismo se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación, que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 52.—Póliza de seguro

Todas las empresas contratarán pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes durante las veinticuatro horas del día al personal docente contratado, en cuantía de 36.000,00 euros en caso de muerte y 54.000,00 euros en caso de invalidez

permanente.

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

Del referido contrato de seguro se entregará copia o certificado a cada persona trabajadora.

Artículo 53.—Botiquín

Cada centro de trabajo garantizará como mínimo la existencia de un botiquín con el material elemental para unas pequeñas curas.

CAPÍTULO II
MEJORAS SOCIALES

Artículo 54.—Gratuidad para familiares

Gratuidad de clases para familiares en 1.º grado: Los familiares en 1.º grado del personal trabajador por el presente Convenio tendrán derecho a gratuidad de clases lectivas así como de las prácticas siempre y cuando éstas sean impartidas fuera de las horas de trabajo obligatorias por el personal cuyo familiar sea beneficiario o por otra persona de la propia empresa que aceptara tal responsabilidad.

La empresa cederá el vehículo, así como la utilización de demás medios necesarios, debiendo ir las tasas oficiales a costa del personal.

Artículo 55.—Ropa de trabajo

Se proveerá a todo el personal contratado que lo solicitará por escrito, de manera individual, y que efectúe su labor en la calle de ropa de trabajo (traje de agua y calzado de agua), adecuada y en condiciones, con el compromiso de que la utilicen efectivamente en labores propias de su profesión y con el compromiso de mantenerlo en condiciones. Esta ropa se repondrá en la medida en que se dé un deterioro manifiesto en el estado de la misma o cada dos años.

Artículo 56.—Formación continua

Conscientes de la importancia tanto para las empresas como para el personal contratado de un proceso continuado de reciclaje y formación continua, las partes acuerdan desempeñar labores de motivación e impulso de actividades formativas al amparo del Acuerdo Vasco para la Formación Continua y su Fundación Hobetuz, acordando asimismo que salvo pacto diferente en la autoescuela correspondiente se consideran como de trabajo efectivo y por tanto retribuidas el 50% de dichas horas de formación, siendo aportación personal el otro 50%.

CAPÍTULO III
JUBILACIONES

Artículo 57.—Jubilaciones

Todo aquel personal afectado por el presente Convenio que alcanzada la edad ordinaria de jubilación tuviera asegurada una pensión de jubilación del 100% de la Base Reguladora podrá ser jubilado por la empresa siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar.

Asimismo, las partes acuerdan la puesta en práctica en el sector, y para todo el personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación voluntaria anticipada mediante el contrato relevo a partir de la edad exigida para tener

derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

El proceso se iniciará a iniciativa de la persona que haya cumplido la edad legalmente necesaria. Iniciado el mismo, la persona afectada accederá a una jubilación parcial del 75% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato a tiempo parcial por el 25% restante.

A los efectos de establecer el modo de aplicación del 25% del contrato a tiempo parcial de la persona jubilada parcialmente, ésta tendrá derecho a acumular la jornada que le quedase hasta su jubilación definitiva, iniciando dicho proceso en el primer día de su acceso a la jubilación parcial.

TÍTULO VI SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Artículo 58.—*Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma*

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido la empresa cedente.

Cuando el cambio tenga lugar, la parte cedente, y, en su defecto, la parte cesionaria, está obligada a notificar dicho cambio a la representación legal del personal de la empresa cedida, respondiendo ambas solidariamente durante cinco años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. La empresa cedente y la cesionaria responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada del todo.

3. La empresa cedente y cesionaria deberán informar a la representación legal de sus respectivas plantillas afectadas por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista del traspaso.
- Motivos del traspaso.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los y las trabajadores/as.
- Medidas previstas respecto de los y las trabajadores/as.

La empresa cedente estará obligada a comunicar estas informaciones a la representación legal de sus trabajadores y trabajadoras con la suficiente antelación del traspaso (al menos 30 días).

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores y trabajadoras con la suficiente antelación (al menos 30 días) y, en todo caso, antes de que la plantilla se vea afectada directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, la empresa cedente y cesionaria habrán de proporcionar la citada información, en todo caso, antes de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por la empresa cedente y cesionaria, por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellas basadas en el hecho de que la empresa

que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

5. Una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa y el personal afectado por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

6. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad de la empresa no extinguirá por sí mismo el mandato de la representación legal de los y las trabajadores/as, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

7. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso ocasiona una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de la plantilla, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable a la empresa y tendrá la consideración de despido improcedente a todos los efectos.

TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I FALTAS

Artículo 59.—Clases

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

Artículo 60.—Faltas leves

Tendrán consideración de faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. No comunicar al centro de trabajo los cambios de domicilio cuando de ello se derive un perjuicio para el funcionamiento de la empresa que no pueda ser reparado a base de comunicar el cambio en el momento de la sanción.
5. Faltas sistemáticas de aseo y limpieza personal, cuando de ello se derive una situación desagradable para el alumnado.
6. Reiterados descuidos en la conservación del material.

Artículo 61.—Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La acumulación de tres faltas leves en un año.
2. La falta de disciplina en el trabajo.
3. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

5. Utilización del vehículo fuera de las horas de trabajo sin autorización previa por escrito de la empresa.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 62.—Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. La acumulación de tres faltas graves en un año.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días al trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infligidos al alumnado, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie del alumnado.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., del alumnado o del personal.
8. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a alumnado el cambio de centro de formación.
9. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
10. La conducción del vehículo de la empresa sobrepasando los límites de alcoholemia o bajo los efectos de alguna sustancia dopante que imposibilite la impartición de las clases.

Artículo 63.—Tramitación y prescripción

Las sanciones leves se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o a la Representación Legal y Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente si se tuviera constancia de su afiliación.

Para las faltas graves y muy graves es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO II SANCIONES

Artículo 64.—Por faltas leves

Las sanciones que podrán imponerse por faltas leves, serán las siguientes:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Advertencia de suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Artículo 65.—Por faltas graves

Las sanciones que podrán imponerse por faltas graves, serán las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Si fuera reincidente suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Artículo 66.—Por faltas muy graves

Las sanciones que podrán imponerse por faltas muy graves, serán las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Despido disciplinario.

CAPÍTULO III INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS

Artículo 67.—Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

TÍTULO VIII GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 68.—Garantías sindicales

En las empresas con menos de 6 personas contratadas se nombrará una persona Delegada, elegida por la plantilla, para las relaciones con la Dirección, aunque no gozarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Cada Central Sindical legalizada que acredite tener una afiliación mínima del 10% del personal del sector computable a tal efecto, podrá nombrar Delegados y Delegadas Sindicales por cada 25 personas afiliadas.

Ninguna persona afiliada a una central sindical podrá ser sancionada disciplinariamente, sin la participación de aquélla en el correspondiente expediente. Los y las Delegados/as de las centrales sindicales no podrán ser responsabilizados/as por su actividad sindical en el marco de la Ley vigente durante el ejercicio de sus funciones, ni en los doce meses siguientes a la expiración de su mandato. Las empresas procurarán facilitar periódicamente a la representación Sindical una información general sobre la marcha,

funcionamiento y situación de la empresa.

Artículo 69.—Mesas Negociadoras

El personal que participe en las Comisiones Paritaria o Negociadora del Convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.—Cuidado del vehículo

El profesorado no tiene la obligación de lavar el vehículo, pero sí de adecentarlo y llevarlo a lavar en horas laborables.

Deberá comprobar y reponer, si fuera preciso, los niveles (aceite, agua, etc.), revisará la presión de los neumáticos y se ocupará de las operaciones elementales en ruta, como son el cambio de neumáticos etc.

Asimismo, advertirá a la empresa de las anomalías observadas en el funcionamiento del vehículo.

Disposición Adicional Segunda.—Condiciones más beneficiosas

Las situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquel personal que viniera disfrutándolas.

Disposición Adicional Tercera.—Cláusula de descuelgue

Para iniciar y justificar el procedimiento de inaplicación salarial, la dirección de la empresa deberá presentar en los plazos establecidos por la ley a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo y a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

- a) Cuentas auditadas de al menos los dos últimos ejercicios.
- b) Informes de auditoría correspondiente.
- c) Informes de gestión correspondientes.
- d) Memoria explicativa de las cuentas (cuenta de explotación, balance, estado deflujos, cambios patrimoniales).
- e) Previsión y presupuesto para el ejercicio en curso. Necesidades financieras derivadas de Planes de inversiones y compromisos con terceros.
- f) Plan de viabilidad del centro de trabajo.
- g) Otra documentación que se considere necesaria.

Tanto la representación legal de las personas trabajadoras como la Comisión Paritaria estudiarán la documentación y determinarán si la situación es susceptible de un descuelgue atendiendo a criterios tales como: pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, necesidades financieras del centro (devolución de préstamos, financiación de planes de inversión inaplazables, otros), previsión negativa en el ejercicio en curso.

Caso de iniciarse el procedimiento de inaplicación, las nuevas condiciones salariales se basarán en unos criterios básicos previamente acordados en la Comisión Paritaria y únicamente se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Si no se llegara a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras ni tampoco en la Comisión Paritaria, se acudirá a los procesos de resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales. Entre estos procedimientos solo se acudirá al arbitraje en caso de sometimiento expreso de ambas partes.

En caso de que los procedimientos de resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales tampoco resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Disposición Adicional Cuarta.—Acuerdo sobre resolución de conflictos

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRE- CO), así como a su reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad del personal contratado, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición Adicional Quinta.—Planes de Igualdad

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, actualizada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

De acuerdo con la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, y actualizada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior. En todo lo demás será de aplicación lo regulado en la normativa vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

Norma supletoria

Para todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de Autoescuelas y centros de formación teórico y práctico de conductores y conductoras, así como en el Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales vigentes en la Comunidad Autónoma.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Definición de categorías profesionales

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

Profesor/a: Es la persona que, reuniendo las condiciones de titulación académica exigida por la legislación aplicable, tiene por misión impartir enseñanzas teóricas y prácticas.

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

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

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

Conductor/a: Es la persona provista del permiso de conducir, a quien se le encomienda la conducción de vehículos para los que esté autorizado dentro de las actividades relacionadas con la empresa.

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

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2010

Categoría	Salario base	Plus actividad	Plus matriculación	Plus entrega carné	Antigüedad
<i>Personal Docente</i>					
Director/a docente	1.888,16				37,46
Profesor/a	1.003,73	2,20			37,16
<i>Personal no docente administrativo/a</i>					
Oficial	941,52		2,23	2,46	30,50
Auxiliar	824,16		2,23	2,46	30,50
<i>Personal de Servicios generales</i>					
Mecánico/a	942,54				27,98
Conductor/a	858,84				26,41
Personal de limpieza	824,16				26,41

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2021

Categoría	Salario base	Plus actividad	Plus matriculación	Plus entrega carné	Antigüedad
<i>Personal Docente</i>					
Director/a docente	2.152,50				37,46
Profesor/a	1.144,25	2,50			37,16
<i>Personal no docente administrativo/a</i>					
Oficial	1.073,33		2,53	2,79	30,50
Auxiliar	939,54		2,53	2,79	30,50
<i>Personal de Servicios generales</i>					
Mecánico/a	1.074,49				27,98
Conductor/a	979,08				26,41
Personal de limpieza	939,54				26,41

ANEXO IV
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

Categoría	Salario base	Plus actividad	Plus matriculación	Plus entrega carné	Antigüedad
<i>Personal Docente</i>					
Director/a docente	2.290,26				37,46
Profesor/a	1.217,48	2,66			37,16
<i>Personal no docente administrativo/a</i>					
Oficial	1.142,02		2,69	2,97	30,50
Auxiliar	999,67		2,69	2,97	30,50
<i>Personal de Servicios generales</i>					
Mecánico/a	1.143,26				27,98
Conductor/a	1.041,74				26,41
Personal de limpieza	999,67				26,41

SECTOR ENSEÑANZA

- **Responsable Enseñanza Privada
(Roberto Casas): 652.776.602**

OTROS TELÉFONOS

- Enseñanza Bizkaia: 662.323.671/ 673.200.186
- Enseñanza Araba: 607.596.580/ 685.721.675
- Enseñanza Gipuzkoa: 678.659.125
- Responsable Enseñanza Pública: 673.200.186
- Enseñanza laborales: 607.596.580
- Enseñanza religión: 600.351.360
- Universidad Bizkaia: 946.012.440/41
- Universidad Araba: 945.013.396
- Universidad Gipuzkoa: 943.018.434
- Responsable Enseñanza Universitaria: 635.726.318
- Responsable Sector Enseñanza: 657.047.843