

Artículo 1.º *Ámbitos personal y funcional.*

Quedan obligados por las disposiciones del presente Acuerdo Sectorial Nacional (ASN) todas las organizaciones, asociaciones y entidades que integren a empresas y trabajadores afectados por el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

Este Acuerdo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2002, previa su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4.º *Alcance obligacional y normativo.*

1. Las partes que suscriben el presente Acuerdo, en su condición de organizaciones más representativas del Sector, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incorporarán obligatoriamente dichos acuerdos a los convenios colectivos provinciales que se negocien para el año 2002.

2. Los convenios provinciales que estén en vigor parte del año mantendrán las condiciones en ellos ya pactadas, en todo su contenido, hasta su término temporal, en que se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

3. Los pactos contenidos en el presente Acuerdo serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que rigieran en las materias por él reguladas, salvo que sean de derecho necesario, sustituyéndolas, por tanto, durante su vigencia.

Artículo 5.º *Jornada.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 72 del Convenio General del Sector de la Construcción, la jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Acuerdo será de mil setecientas cincuenta y seis (1.756) horas.

Artículo 6.º *Incrementos económicos.*

1. Para el año 2002, los convenios provinciales aplicarán un incremento del dos con ochenta por ciento (2,80 por 100) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y plusas salariales y extrasalariales.

2. El importe de las dietas y medias dietas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.6 del Convenio General del Sector se fijará en el marco de los respectivos convenios colectivos provinciales.

3. Los convenios provinciales fijarán el plazo de pago de los atrasos correspondientes.

Artículo 7.º *Cláusula de garantía.*

1. En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2002 supere el 2 por 100 correspondiente al IPC previsto para 2002 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas salariales de los convenios del año siguiente.

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos previstos en el artículo 6.1.

3. Esta cláusula se adaptará al período de vigencia de cada convenio colectivo.

Artículo 8.º *Comisión paritaria.*

1. Se acuerda constituir una Comisión Paritaria para la interpretación y seguimiento de lo pactado en este Acuerdo.

2. Dicha Comisión estará compuesta por un máximo de doce miembros, que serán designados por mitades por cada una de las dos partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad de ambas partes, sindical y empresarial. Sus acuerdos interpretativos de este Acuerdo Sectorial Nacional tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

4. El funcionamiento de la Comisión se realizará de la forma que la misma acuerde, asumiéndose ya los acuerdos al respecto adoptados por la Comisión Paritaria del artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción, así como el procedimiento para solventar las posibles discrepancias, previsto en el ASEC y asumido por las partes en el Convenio General del Sector de la Construcción.

5. En todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá en el mes de enero del año 2003 para enviar al «Boletín Oficial del Estado» la revisión económica prevista en el artículo 7 del presente acuerdo.

Artículo 9.º *Denuncia.*

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre del año 2002.

16415 *RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas.*

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas (código de Convenio número 9900435), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2002, de una parte, por la Asociación Empresarial CNAE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FETE-UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 26 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros que impartan las enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

- A) Personal docente:
 1. Director docente.
 2. Profesor.
- B) Personal no docente administrativo:
 1. Oficial.
 2. Auxiliar.
 3. Aspirante/Aprendiz.
- C) Servicios generales:
 1. Mecánico.
 2. Conductor.
 3. Personal de limpieza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación personal el trabajador/a de alta dirección o gestión de la empresa, así como la actividad que se

limite al cargo de Consejero/a de la empresa, en las que revistan forma jurídica de sociedad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, sea cual sea la fecha de su inscripción en el Registro, a partir del 1 de enero de 2001, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2003.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2002.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2005, por tática reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes en el mismo.

Una vez denunciado, éste mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Período de prueba.*

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

Artículo 6. *Contratación.*

6.1 Extinción y preaviso de cese voluntario.—Los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los/las 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/las 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/las 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 quince días de antelación, abonando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

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

6.2 Contratos formativos: Prácticas y formación. Fomento de la contratación indefinida.

6.2.1 Contrato de trabajo en prácticas:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, de 1.º y 2.º grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del Real Decreto 488/1998 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril). Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. La retribución será el 90 por 100 el primer año y el 100 por 100 el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

3. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril).

6.2.2 Contrato para la formación:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con trabajadores minusválidos desempleados, extranjeros en los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto, desempleados con más de tres años de inactividad, desempleados en situación de exclusión social, o en escuelas taller y casas de oficios. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

a) La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de tres años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

b) El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

c) La retribución será el salario mínimo interprofesional, con independencia del número de horas dedicadas a formación.

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

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

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

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril).

6.2.3 Contrato para el fomento a la contratación indefinida:

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, ratificado y modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y la posterior actualización operada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. Se concertará por escrito en los modelos legalmente previstos y en los siguientes supuestos:

Contratación indefinida inicial (incluidos fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial) desempleados inscritos en la oficina de empleo, celebrada durante 2002, con:

Mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años.

Desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco años.

Desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco años.

Desempleados perceptores de prestaciones o subsidio por desempleo a los que reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.

Desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores incluidos en el R. E. Agrario de la Seguridad Social.

Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada «renta activa de inserción».

Mujeres desempleadas inscritas durante el periodo de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

Transformación en indefinidos:

Contratos de duración determinada o temporal, formalizados con anterioridad a 1 de enero de 2002.

Transformación de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

Requisitos de las empresas:

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto a la fecha de concesión de las ayudas como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en el plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en este programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.

No hallarse excluido del acceso a los beneficios derivados de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves, no prescritas conforme el artículo 46.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el caso de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.

Los contratos se formalizarán en el modelo oficial que disponga el INEM.

Exclusiones:

Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o en otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias, a las que se pueda aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los desempleados en situación de exclusión social.

Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Contrataciones realizadas con trabajadores que durante los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, mediante un contrato por tiempo indefinido. Esta exclusión será de aplicación también en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud del artículo 44 ET.

Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados al amparo de la presente norma y del Real Decreto-ley 9/1997, de 17 de mayo; Ley 64/1997, de 26 de diciembre; Ley 50/1998, de 30 de diciembre; Ley 55/1999, de 29 de diciembre, y Ley 14/2000, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones contempladas en la presente norma. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual a las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada de despido colectivo.

6.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.—Los contratos eventuales, celebrados bajo esta modalidad contractual, y al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del TRET, y sus posteriores desarrollos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

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

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

El trabajador en el momento que finalice el contrato tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 7. 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.

Artículo 8. 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 repre-

sentantes legales de los/las trabajadores/as, habrá de ser aprobada por la jurisdicción social.

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

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

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

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

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

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

Estas horas no serán consideradas como extraordinarias si éstas 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 9. 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/una 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/a la trabajador/a.

Cada hora extraordinaria se abonará con el 75 por 100 de recargo y el precio de la misma será el que resulte para cada trabajador/a según su categoría laboral, de la aplicación de la siguiente fórmula:

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

5

Artículo 10. 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; si las Jefaturas de Tráfico dispusieran de exámenes de aspirantes a conductores en cualquiera de los días apuntados, el empresario señalará discrecionalmente otro día de descanso dentro de la semana correspondiente.

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

El período de vacaciones será comunicado a los trabajadores con dos meses de antelación, como mínimo.

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

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

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

Artículo 11. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave que precise hospitalización, accidente, hospitalización o fallecimiento de

parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Un día por boda de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando ésta se produzca en una localidad fuera de la provincia, el permiso será de dos días.
- g) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica.
- h) El tiempo que sea indispensable para las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones.

Artículo 12. *Permisos no retribuidos.*

Todo el personal de la autoescuela podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con al menos quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud, para una fecha que coincida con la de otro trabajador de la misma categoría disfrutando de este permiso, el empresario, en aras a que las necesidades de la autoescuela no queden desatendidas, procederá o no a la concesión del permiso.

Artículo 13. *Tablas salariales.*

Desde el 1 de enero de 2002, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual las cantidades establecidas en el anexo II. Estas tablas salariales, son el resultado de incrementar las tablas correspondientes a 2001 el 4,35 por 100 sobre el concepto de salario base, y el 0 por 100 en el complemento de antigüedad.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al 4,35 por 100, respecto la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará desde el 1 de enero de 2002 en una sola paga durante el primer trimestre del año 2003, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2003.

Las tablas salariales para el año 2003, para cuya base de cálculo se tendrá en cuenta lo previsto en el párrafo anterior, experimentarán una subida del 4,35 por 100 sobre el salario base, excluido el concepto de antigüedad.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2003 un incremento superior al pactado respecto la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 2002, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará desde el 1 de enero de 2003 en una sola paga durante el primer trimestre del año 2004, sirviendo, por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial del año 2004.

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

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

Se incluye un plus de transporte o complemento de 30,05 euros mensuales, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, igual para todas las categorías profesionales. Este plus de transporte será abonado, solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de incapacidad laboral transitoria o vacaciones.

Por ser de carácter extrasalarial, no se tendrán en cuenta en las cotizaciones a la Seguridad Social, según el artículo 75 de la Ley General de Seguridad Social, ni el apartado de dietas, ni el de plus de transporte.

Artículo 14. *Complemento de antigüedad.*

Por cada trienio vencido, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad que al efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder la acumulación de dichos incrementos del 25 por 100 a los quince años, 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 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 15. *Pagas extraordinarias.*

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

Artículo 16. *Plus de residencia e insularidad.*

Los/las trabajadores/as de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirán en 2003 un plus de residencia, cuyo importe será igual al percibido por el mismo concepto durante 1999.

La Comisión Paritaria cuantificará el mencionado plus de residencia.

Artículo 17. *Premio de jubilación.*

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

Al producirse la jubilación, todo trabajador que tuviera cinco años de antigüedad en la empresa percibirá de ésta el importe de una cantidad única de 817,65 euros.

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

Todo trabajador que a fecha 1 de enero de 1999 tuviese acreditada una antigüedad de, al menos, quince años, al producirse la jubilación podrá optar voluntariamente por acogerse al antiguo premio de jubilación, consistente en percibir el importe de tres mensualidades más una por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

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

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

Artículo 18. *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 19. *Excedencia forzosa.*

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurridos los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.
- c) Por invalidez permanente total para la profesión habitual, por invalidez absoluta para todo trabajo o por gran invalidez, durante dos años a contar desde la fecha de la resolución si en la misma, se prevé la posibilidad de revisión dentro del plazo de dos años.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.

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

f) Para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Ésta tendrá una duración máxima de tres años, a contar a partir de la fecha del nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

g) Los/las 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 20. *Reserva del puesto de trabajo.*

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

Desaparecida la causa que motivo la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo, y caso de no hacerlo causará baja definitiva en el mismo.

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

Artículo 21. *Excedencia voluntaria.*

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

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

Reingreso en la autoescuela.—El/la trabajador/a que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la autoescuela o autoescuelas del mismo empresario hubiera una vacante correspondiente a su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computará la antigüedad y, en consecuencia, se deducirá de cualquier cómputo en el que se tome como base los años de permanencia en la empresa.

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

Artículo 22. *Excedencia por cuidado de hijo.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años ni inferior a un año para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y antigüedad. 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 23. *Excedencia por cuidado de familiar.*

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

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

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

Artículo 24. *Derechos sindicales.*

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

a) Los/las 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/las 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/las 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/as 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/a 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/la Delegado/a de Personal, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

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

i) Los miembros del Comité de Empresa, los/las Delegados/as de Personal y los/las 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.

Artículo 25. *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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en consecuencia de la adhesión de este Convenio al acuerdo antes mencionado según se establece en el artículo 30 del mismo.

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

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

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

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

Para la toma de acuerdos de la Comisión Paritaria, el voto será cualificado en cada una de las partes, que representarán un 50 por 100, lo que se hará en función de la representatividad oficial de las organizaciones respectivas requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 60 por 100, 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), avenida del Generalísimo, 54, C.P. 28223.

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

La presente Comisión Paritaria para el desarrollo de lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua establecerá y aprobará el oportuno reglamento de funcionamiento.

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

Artículo 26. *Situación más beneficiosa.*

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

Artículo 27. *Derecho supletorio.*

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

Artículo 28. *Enseñanza gratuita.*

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

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

Artículo 29. *Reducción de plantillas.*

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

Artículo 30. *Facilidades de promoción y reciclaje.*

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

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

Este Convenio Colectivo se adhiere al III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre del 2000, («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), siendo la Comisión Paritaria del mismo, tal como se especifica en el artículo 25 de este Convenio, la que asuma las competencias atribuidas en esta materia en el Acuerdo antes citado a las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación.

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

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

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

Artículo 31. *Seguridad de higiene en el trabajo.*

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 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 previstos en la mencionada Ley.

2. Delegados de Prevención!

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

Tendrán aquellas competencias y facultades previstas en el artículo 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 de Personal.

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

2.3 En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en 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, 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 Delegados de Prevención, y de otra, por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención.

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

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

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materias de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación, previa comunicación y consentimiento de la empresa.

Las empresas proporcionarán las condiciones necesarias para que 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/las 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 32. *Seguro de accidentes.*

Todos los centros de autoescuelas contratarán pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes durante las veinticuatro horas del día a los/las trabajadores/as, en cuantía de 24.040,48 euros en caso de muerte y 36.060,73 euros en caso de invalidez permanente.

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

Del referido contrato de seguro se entregará copia o certificado a cada trabajador/a.

También se enviará a CNAE, a través de sus asociaciones miembro, una copia de dichas pólizas para constancia.

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

Los/las 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.

1.º Por accidente de trabajo y enfermedades profesionales el 100 por 100 hasta un máximo de tres meses.

2.º Enfermedad común y accidente no laboral el 100 por 100 el primer día, primer mes y la primera baja del año.

Artículo 34. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 35. *Personal de limpieza.*

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

Artículo 36. *Adhesión al A. S. E. C.*

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

Artículo 37. *Mantenimiento de vehículos.*

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

Artículo 38. *Régimen disciplinario.*

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres 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 treinta días.

b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.

c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta 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 cuatro y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta 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 artículo 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 nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta 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 de la 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 seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Prescripción.—Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

1.º Las faltas leves a los diez días.

2.º Las faltas graves a los quince días.

3.º Las faltas muy graves a los cincuenta 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 seis 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 cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

3.º Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

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

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

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

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

Si en el plazo de diez 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 veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

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

ANEXO I

Definición de categorías

Definiciones de categorías profesionales

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

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

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

Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado que realiza funciones administrativas burocráticas, dependiendo directamente del titular, Director o Oficial Administrativo.

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

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

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

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

ANEXO II

Tablas salariales para 2002

| Categoría | Salario base — Euros | Antigüedad/ /Trienio — Euros |
|--------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Director | 746,23 | 37,61 |
| Profesor | 697,36 | 33,89 |
| Oficial Adm. | 629,89 | 24,97 |
| Auxiliar Adm. | 557,14 | 24,97 |
| Aspirante | * | 16,17 |
| Mecánico | 579,82 | 24,97 |
| Conductor | 579,82 | 24,97 |
| Limpieza | 473,79 | 24,97 |

* La retribución del Aspirante se corresponderá con la de los contratos de formación que figuran en el artículo 6.

16416 *RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del denominado Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012443), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de las empresas citadas en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CTI, que representan a la mayoría de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en dichas empresas, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del denominado Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Anónima», en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL DE «ALTADIS, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y «LOGISTA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde la suscripción del denominado «Acuerdo Marco» de aplicación a los ámbitos de la antigua «Tabacalera, Sociedad Anónima» y de «Logista, Sociedad Limitada», vencido en su término de vigencia a 31 de diciembre de 2000, se han producido una serie de transformaciones en las citadas empresas que no se limitan, en su afectación a las configuraciones de sus respectivas personas jurídicas, sino a sus estructuras societarias, composición de plantillas que integran cada una de ellas, estructuras de representación, etc.

La nueva situación ha llevado a las partes negociadoras a establecer una nueva estructura de la negociación colectiva que, con plenitud de «seguridad jurídica», dé cobertura a la doble finalidad básica que cumple este Acuerdo Marco:

Estructurar la negociación colectiva en el ámbito del Grupo de Empresas constituido por las personas jurídicas de «Altadis, Sociedad Anónima» y de Logista, Sociedad Anónima» y de cada una de ellas.

Regular, con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las condiciones laborales de forma común para ambas empresas.

II. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL ACUERDO MARCO

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Acuerdo se reconocen mutuamente la condición de interlocutores válidos, legitimación para negociar y capacidad para contratar y obligarse en los términos y con la extensión que se deriva del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia inicial de tres años prorrogándose, de forma automática, de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las representaciones firmantes.

El presente Acuerdo tiene, pues, la doble naturaleza jurídica de Acuerdo Marco y de Convenio Colectivo Estatutario, conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Las representaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen expresamente a:

Respetar los «Principios informadores» de la negociación colectiva.

Cumplir los mandatos de incorporación de regímenes jurídicos específicos a los ámbitos normativos que se establezcan.

Aplicar los criterios de ordenación de la negociación colectiva de acuerdo con la estructura que se establece en el presente Convenio Marco.

III. PRINCIPIOS INFORMADORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Principio de igualdad: Se establecerán regímenes jurídicos de condiciones de trabajo homogéneas en cada ámbito de negociación.

La igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional estarán presentes de manera inequívoca y transparente. La formación en todos sus niveles y modalidades constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar tales compromisos. La empresa aportará todos los recursos técnicos, organizativos y económicos posibles orientados a tales finalidades, al tiempo que las representaciones sindicales comprometen su colaboración para alcanzar los objetivos de igualdad señalados.

2. Principio de jerarquía: Las Normas y los mandatos establecidos en el presente Acuerdo se considerarán por las partes firmantes de «superior jerarquía» en orden a resolver los conflictos de concurrencia normativa.

Las partes firmantes se comprometen a promover, negociar y concluir sendos Convenios Colectivos para «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima», no haciéndolo con la misma naturaleza en ámbitos inferiores ni distintos a aquéllos.

La negociación y conclusión de los Convenios Colectivos en los respectivos ámbitos de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima», cierra la estructura de la negociación colectiva.

Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores recogidos en el presente título para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse de los Convenios Colectivos a los que se refiere el párrafo anterior. En aplicación del presente compromiso las partes se comprometen a incorporarlo en la regulación de las Comisiones Mixtas Interpretativas de los citados Convenios Colectivos.

3. Principio de complementariedad: Las partes firmantes reconocen el «Principio de Complementariedad» del presente Acuerdo respecto de los Convenios Colectivos únicos de ámbito de las respectivas empresas «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima».

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo será de aplicación al personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de ambas empresas existentes en el territorio español.

Ambas partes acuerdan mantener el marco de relaciones laborales y las condiciones pactadas en este Acuerdo Marco, para todos los trabajadores de la plantilla de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima», aún cuando queden adscritos a otra unidad empresarial incluso cuando dicha adscripción derive de un cambio de estructura o configuración de las citadas unidades empresariales derivadas de segregaciones