

## **XXIV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS**

### ***Art. 1.º Ámbito funcional y territorial.***

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

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

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

En consecuencia, y, al objeto de establecer en su ámbito una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes firmantes, acuerdan – con respeto a lo previsto en el artículo 84 del TRLET - que la estructura de la negociación colectiva en el sector definido en el punto 1º de este artículo quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal sin que puedan abrirse negociaciones en ámbitos territoriales inferiores ni prevalecer condiciones colectivas de ámbito territorial inferior salvo las ya existentes con relación a las cuales el presente convenio colectivo sectorial estatal actuará de derecho supletorio.

### ***Art. 2.º Ámbito personal.***

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

### ***Art. 3.º Clasificación profesional.***

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de las facultades en materia de contratación que corresponden al empresario o empresaria conforme al derecho de libertad de empresa:

- La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades en la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo. En consecuencia, los criterios para los procedimientos de ascenso o promoción profesional deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua.
- La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.
- Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes con contratación a tiempo completo.
- La empresa impulsará acciones formativas dirigidas a fomentar la igualdad y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla.

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

#### **GRUPO O. PERSONAL DIRECTIVO.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **GRUPO 1. PERSONAL DOCENTE.**

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

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

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

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

## **GRUPO 2. ADMINISTRATIVAS/OS.**

Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a ESO 2.º Ciclo, FP de grado medio o similar. Con el/la superior/a define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Puede aplicar acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones afectan a la misión del puesto, con incidencia en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

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

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

- 1) Auxiliar Administrativo/a: Comprende esta tarea la consistente en la realización de funciones administrativas burocráticas o de archivo, bajo la dirección de su inmediato superior/a, que podrá ser directamente el/la empresario/a o un representante suyo/a.
- 2) Oficial Administrativo/a: Comprende este puesto de trabajo la realización de tareas consistentes en el desempeño de funciones burocráticas, administrativas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

## **GRUPO 3. PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS VARIOS.**

Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un/a superior/a, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan

solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo

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

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

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del sistema de clasificación profesional las personas trabajadoras de alta dirección o gestión de la empresa, así como la actividad que se limite al cargo de Consejero/a de la Empresa, en las que revistan forma jurídica de Sociedad.

#### ***Art. 4.º Ámbito temporal.***

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Este Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «BOE», independientemente de que el Convenio Colectivo prevea otras fechas de entrada en vigor para determinadas materias.

#### ***Art. 5.º Denuncia y prórroga.***

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2027 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes legalmente legitimadas para ello.

Una vez denunciado el convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación en un plazo de 1 mes. El convenio colectivo mantendrá su vigencia durante todo el tiempo que dure la negociación y hasta que se publique en el BOE otro convenio colectivo que lo sustituya.

#### ***Art. 6.º Periodo de prueba.***

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

#### ***Art. 7.º Contratación.***

##### ***7.1 Extinción y preaviso de cese voluntario.***

Los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Las personas trabajadoras contratadas por la autoescuela sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán ~~fijos~~ indefinidos, transcurrido el período de prueba, salvo en los casos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. Del mismo modo la empresa comunicará el cese a la persona trabajadora, con 15 días de antelación, abonando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

Todas las personas trabajadoras contratadas pertenecientes a las ETT, que presten servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio, les serán de aplicación todas las condiciones pactadas en él.

## **7.2. Contrato Formativo.**

El sector reconoce la importancia que el contrato formativo puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes y demás colectivos amparados por la normativa prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en el redactado dado por el RDL 32/2021, así como a su desarrollo relativo a las garantías laborales contenido en el RD 1065/2025. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda al contrato formativo.

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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 y 11.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, en el redactado dado por el RDL 32/2021 y su desarrollo regulado en el RD 1065/2025 y demás legislación vigente.

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

### **7.2.2 Contrato de formación en alternancia.**

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021 y su desarrollo regulado en el RD 1065/2025.

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

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.
- La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021 será del 60% en el primer año y del 75% en el segundo año, respecto de la fijada en este convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- No podrá fijarse periodo de prueba para estos contratos.

### **7.3. Contrato de duración determinada.**

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

#### **7.3.1 Contrato por circunstancias de la producción:**

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

- c. La duración máxima de estos contratos será 6 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- d. Igualmente las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el RDL 32/2021.

### **7.3.2 Contrato de sustitución:**

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

- a. Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- b. Podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo.

### **Art. 8.º Jubilación parcial y contrato de relevo.**

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

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

### **Art. 9.º Jornada laboral.**

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

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

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



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

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

#### **Artículo 9.bis. Horas Suplementarias.**

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de personal docente contratados a tiempo completo podrán realizar horas suplementarias en la diferencia entre la jornada contratada y la máxima anual recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

#### **Art. 10.º Horario.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 11.º 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 una persona trabajadora interesada en realizar horas extraordinarias, el empresario repartirá estas equitativamente, entre aquellas personas trabajadoras que estén interesadas 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 a la persona trabajadora.

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

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

**Art. 12.º 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 los días 24 y 31 de diciembre caen en domingo, se trasladará el permiso al día anterior o posterior laborable para la persona trabajadora.

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

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras dispondrán de 18 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos o hijas menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos o hijas menores de 16 años. Estas horas se podrán disfrutar en bloques de, al menos, 3 horas continuadas, hasta su total saldo sin perjuicio de disfrutar el sobrante en un bloque inferior a 3 horas, debiendo mediar un preaviso de 7 días.

El referido permiso estará condicionado a que no exista coincidencia con otro permiso solicitado con anterioridad y para la misma fecha por otro trabajador.

Tampoco podrá coincidir con fechas en que la persona trabajadora estuviera convocada para la realización de exámenes.

En todo caso el Periodo de Vacaciones se deberá de fijar de conformidad con lo establecido en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberá ser conocido por la persona trabajadora con 2 meses de antelación a su disfrute.

#### **Art. 13.º Permisos retribuidos.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada.

Las personas trabajadoras, salvo pacto en contrario, podrá hacer uso de este permiso a partir del mismo día de la celebración del matrimonio o de la inscripción como pareja de hecho y durante los 14 días naturales sucesivos.

En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de quince días naturales. La misma pareja podrá hacer uso una sola vez de este

permiso en la misma empresa; o bien en caso de matrimonio o bien en el inicio de la vida de común.

- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o de ~~un~~ parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días laborables.
- d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- f) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Un día laborable por boda de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando ésta se produzca en una localidad fuera de la provincia, el permiso será de dos días laborables.
- h) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica personal o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad, salvo para acompañar en los supuestos descritos en el art. 12 del presente convenio.
- i) El tiempo que sea indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que la persona trabajadora sea el padre/madre del futuro hijo/a, 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 tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- j) Permiso por Fuerza Mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme al acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En los supuestos contemplados en los apartados b) y c) los permisos se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera. El disfrute de los mismos será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante.

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

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 14.º Permisos no retribuidos.**

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

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

**Art. 15.º Tablas salariales.**

A partir del día 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, las cantidades establecidas en el Anexo II y sus preceptivos incrementos.

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

- A partir del 1 de enero de 2024: 5%.
- A partir del 1 de enero de 2025: 4,41%.
- A partir del 1 de enero de 2026: 2,49%.

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

Dietas: Los/las profesores/as y directores/as que, por necesidad y orden de la empresa, tengan que impartir clases prácticas a alumnos/as que, por sus especiales circunstancias de trabajo, estudios, etc., no puedan asistir en la jornada normal, percibirán de la empresa, en concepto de compensación de gastos, media dieta, siempre y cuando hayan sido debidamente autorizadas por el Director/a.

Se incluye un plus de transporte o complemento de 38,49 euros mensuales, igual para todas las categorías profesionales, en el caso del profesor/a no le corresponderá si éste dispone del vehículo de la empresa para su traslado de casa al trabajo y viceversa siempre que estuviera autorizado para ello. Este plus de transporte, será abonado, solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones, o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo.

**Artículo 16.º Complemento de antigüedad.**

Por cada trienio vencido, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que al efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder la acumulación de dichos incrementos, del 25% a los 15 años, 40% a los 20 años y del 60% a los veinticinco o más años, calculado sobre el salario base.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de vencimiento.

En el supuesto de incorporación del sujeto del contrato de trabajo a la empresa sin solución de continuidad, se computarán los servicios prestados con anterioridad a efectos de antigüedad.

**Art. 17.º Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, abonándose cada una de ellas, en los meses marzo, junio y diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe del salario base más el complemento de antigüedad. Las pagas se satisfarán entre los días 15 al 20 de los respectivos meses.

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

**Art. 18.º Plus de residencia e insularidad.**

Las personas trabajadoras de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirán un plus de residencia cuyo importe será igual al percibido por el mismo concepto durante el 2007.

**Art. 19.º Premio de jubilación.**

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

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

Toda persona trabajadora que a fecha 01-01-1999, tuviese acreditada una antigüedad de al menos 15 años, al producirse la jubilación, podrá optar voluntariamente, por acogerse al antiguo premio de jubilación, consistente en percibir el importe de tres mensualidades más una por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

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

La Empresa garantizará conforme a Ley a cada persona trabajadora, las cantidades correspondientes al premio de jubilación mediante la suscripción de una póliza de seguro o plan de pensiones de empleo.

**Art. 20.º Clases de excedencias.**

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

**Art. 21.º Excedencia forzosa.**

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de Incapacidad Temporal, y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.
- c) Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o por Gran Invalidez, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución si en la misma, se prevé la posibilidad de revisión dentro del plazo de dos años.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.
- e) Durante el período de gestación de la persona trabajadora a petición de la misma.
- f) Las personas trabajadoras en activo que se presenten a los exámenes y posteriores prácticas para la obtención del título de profesor, o para los cursos de director, tendrán derecho a excedencia forzosa durante el tiempo correspondiente.

**Art. 22.º Reserva del puesto de trabajo.**

La persona trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que

aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

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

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

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

**Art. 23.º Excedencia voluntaria.**

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

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

La persona trabajadora que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en la empresa hubiera una vacante igual o similar a su especialidad o grupo profesional. Durante este tiempo no se computará la antigüedad, y en consecuencia se deducirá de cualquier cómputo en el que se tome como base los años de permanencia en la empresa.

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

2.- Además las personas trabajadoras que deseen dedicarse a la mejora de su formación o su perfeccionamiento profesional, podrán solicitar una excedencia voluntaria de un año de duración con reserva del puesto de trabajo siempre que no sea para trabajar en otra autoescuela o centro de formación de este mismo sector. Para que la persona trabajadora pueda acceder a la misma es necesario una antigüedad de 3 años. Esta excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días.

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.

**Art. 24.º Excedencia por cuidado de hijo/a.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por



naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

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

Todo el periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Finalizando el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

#### ***Art. 25.º Excedencia por cuidado de familiar.***

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

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

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

#### ***Artículo 26.º Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.***

1. El personal, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que no desempeñe actividad retribuida y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

El/la progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor/a permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de

aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

2. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, no obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación – salvo fuerza mayor – precisando la fecha en que se iniciará y en que finalizará la reducción de jornada y se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

#### ***Artículo 27.º Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de Nacimiento.***

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

2. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el período de suspensión será de 32 semanas, que se podrán distribuir de la siguiente manera:
- a) Seis semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
  - b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
  - c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.
3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
4. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
5. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

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

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

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

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el período de suspensión será de treinta y dos semanas, que se podrán distribuir de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el

periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

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

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

#### **Artículo 29.º Permiso por Cuidado de Lactante.**

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras para el cuidado del lactante hasta que este tenga nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en dos fracciones.

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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

1. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social

integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo cuando éste exista, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo – con un máximo de 12 meses de duración – y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

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

### **Art. 30.º Derechos sindicales.**

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

a) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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. Dichas personas trabajadoras 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) Ninguna persona trabajadora será sancionada 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 personas trabajadoras, aunque sus atribuciones sólo tengan el ámbito interno del Convenio. El/la representante de la Sección Sindical de Empresa tendrá las mismas atribuciones que el Delegado/a de Personal, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

h) Los/as miembros del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal, y los Delegados/as Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o

de representación del personal en los términos establecidos legalmente en este Convenio.

i) Los/as miembros del Comité de Empresa, los delegados/as de personal y los Delegados/as Sindicales tendrán todas las competencias derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

### **Art. 31.º Comisión Paritaria.**

Las organizaciones firmantes de este convenio se adhieren al V Acuerdo nacional de formación suscrito el 10 de marzo de 2023 y publicado por resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, en el Boletín Oficial del Estado de 31 de mayo de 2023.

De acuerdo con las funciones que en el acuerdo mencionado le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor de este convenio, la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para el ámbito funcional del mismo, que estará constituida un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio y dos de la patronal (CNAE), establecerá y aprobará el oportuno reglamento de funcionamiento.

Se comunicará su constitución a la comisión mixta estatal de formación.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 32.º Situación más beneficiosa.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 82.3 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del Convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o plus de antigüedad normal. La remuneración total que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por la aplicación de las normas previas al presente Convenio.

**Art. 33.º Derecho supletorio.**

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

**Art. 34.º Enseñanza gratuita.**

La persona trabajadora, el cónyuge e hijos/as, que convivan con las personas trabajadoras de las autoescuelas y tengan una antigüedad mínima en la Empresa de un año, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza en las fases teórica y práctica, y a la matrícula para la obtención del permiso de la categoría B, siempre que en las clases prácticas el profesor de seguridad vial sea el cónyuge o progenitor.

Para la realización de las clases prácticas, que estarán supeditadas a la disponibilidad de la Empresa y necesariamente deberán impartirse fuera de la jornada laboral del trabajador, se aplicará una reducción del 40% sobre el precio venta público, si el profesor de formación vial no es el conyuge o progenitor.

El resto de estos permisos serán solo para las personas trabajadoras que lleven al menos dos años de antigüedad en la Empresa y en las mismas condiciones que en los dos párrafos anteriores, si bien podrá exigirse al trabajador un compromiso de permanencia en la empresa de tres años tras la obtención del mismo.

En caso de incumplimiento de dicha permanencia, dará derecho a la empresa a reclamar al trabajador la devolución del importe subvencionado, equivalente al 40% sólo del coste de la formación práctica, en proporción al periodo de permanencia incumplido.

En todos los casos, las tasas para la obtención de los permisos correrán a cargo del trabajador.



**Art. 35.º Facilidades de promoción y reciclaje.**

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

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

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

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

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

Formación adicional no específica:

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

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del Anexo I, del RD 1026/2024, de 08 de octubre.

**Art. 36.º Seguridad y salud laboral.**

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

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reglamentos que la desarrollan y complementan.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

## 2. Delegados/as de Prevención:

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

Tendrán aquellas competencias y facultades previstas en el art. 36 de la Ley 31/1995 y normas complementarias, siéndoles de aplicación en su condición de representantes de los trabajadores las mismas garantías que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a los miembros de comité de Empresa y Delegados/as de Personal.

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

2.3 En las Empresas de 50 o más trabajadores/as, los/las Delegados/as de Prevención, serán designados/as por y entre los representantes de los trabajadores/as con arreglo a la escala establecida en artículo 35.2 de la Ley 31/1995.

## 3. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el Empresario en materias de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las Visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

f) El destinado a su formación, previa comunicación y consentimiento de la Empresa.

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

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

**Art. 37.º Seguro de accidentes.**

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

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

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

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

**Art. 38.º Incapacidad temporal.**

Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad temporal, que reúnan los requisitos legales para acceder a la prestación de Incapacidad temporal, recibirán de la Empresa el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual de convenio (Salario base, complementos personales y antigüedad) que le correspondiera de haber podido desarrollar su actividad laboral, en función de la contingencia del proceso de IT, tal como se detalla a continuación:

Primero: Por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, el complemento del 100% durante los tres primeros meses de la baja, sin limitación de bajas sucesivas.

Segundo: Por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento del 100% se percibirá un mes, y solo la para la primera baja del año natural.

No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén prorrateadas o no, en el plus de transporte ni en las percepciones puntuales o irregulares.

**Art. 39.º Movilidad geográfica.**

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

**Art. 40.º Personal de limpieza.**

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

**Art. 41.º Adhesión al A.S.A.C.**

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

**Art. 42.º Mantenimiento de vehículos.**

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

**Art. 43.º Régimen disciplinario.**

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

1.º Son faltas leves:

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

2.º Son faltas graves:

- a) Más de 4 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo que menosprecien ante los alumnos la imagen de la autoescuela o de su personal.
- e) Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- f) La falta de cuidado o abandono del material o vehículos de la empresa, o el incumplimiento de lo preceptuado en el art. 37 del presente convenio, tanto en lo relativo a la comunicación de las incidencias, como por incumplimiento de las instrucciones recibidas de la empresa, destinadas a subsanar la incidencia.
- g) Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

3.º Son faltas muy graves:

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

Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1.º Las faltas leves a los 10 días.

2.º Las faltas graves a los 15 días.

3.º Las faltas muy graves a los 50 días.

La prescripción corre a partir de la fecha en la que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, se cumple a los 6 meses de dicha comisión.

Sanciones.

Clases:

Las sanciones serán:

1.º Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

2.º Por faltas graves: amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

3.º Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

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

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

Infracciones de los empresarios.

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

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

Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de interpretación, mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección u Organismo autonómico correspondiente.

El contenido de este apartado, que no será preceptivo, se entiende sin perjuicio del acceso a todas las garantías y derechos legales de las personas trabajadoras.

En caso de apertura de expediente sancionador, con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus formas a miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa, cuando existan indicios fundados, podrá, como medida cautelar suspender de empleo (no de sueldo) a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente.

#### **Disposición transitoria Primera.**

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

Sus resultados se someterán en su día a la aprobación de la comisión negociadora del convenio.

#### **Disposición transitoria Segunda. Garantías Retributivas.**

1º. Garantía IPC: en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2025 sea superior al incremento de tablas fijado para el 2025, las empresas procederán a revisar las tablas salariales – en todo caso al alza – en la diferencia entre dicho IPC real y el incremento efectuado, con efectos de 1 de enero de 2025.

El mismo procedimiento se seguirá respecto al año 2026.

En su caso los abonos correspondientes a dichas revisiones se realizarán en enero de 2026 y en enero de 2027.

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

2º. Garantía Salario Mínimo Interprofesional.

- En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional para cada año de vigencia del convenio resulte superior a aquél que se fija en las Tablas del convenio, se actualizará de forma automática, y con fecha de vigencia desde la entrada en vigor de dicho Salario Mínimo Interprofesional, el salario de tablas afectado.
- Garantía SMI/Salario Base Personal Docente a 35 horas semanales en cómputo anual: teniendo en cuenta el SMI vigente para cada año y el Salario de Tablas del Personal Docente (35 horas semanales en cómputo anual) para dicho año, en todo caso, las partes firmantes garantizan que se mantendrá el diferencial salarial existente entre dicho SMI (entendido como salario mínimo del Grupo 3) y el Salario Base del Personal Docente (35 horas a la semana en cómputo anual) en un 10%, manteniendo siempre el siguiente factor diferencial:

Salario Base Grupo 1 = SMI x 1,1

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

### **Disposición Transitoria Tercera. Clases Especiales.**

Las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 1 percibirán, un complemento de 2 € por cada clase que impartan de las siguientes materias: CAP, Permiso por Puntos y Mercancías Peligrosas.

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

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

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

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

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

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

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

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

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



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

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de atención a personas con discapacidad, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario/a y de las personas trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de las personas trabajadoras del sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores y trabajadoras que carezcan de representación de las personas trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los gobiernos autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- j) Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

#### **Disposición adicional segunda. Igualdad de trato y no discriminación**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

**Disposición adicional tercera. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.



**ANEXO I**  
**Definición de puestos de trabajo: nuevos Grupos Profesionales.**  
**Aclaración de Equivalencias funciones / nuevos Grupos Profesionales**  
**(artículo 3 del Convenio)**

**Grupo 0: PERSONAL DIRECTIVO:**

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

**Grupo 1: PERSONAL DOCENTE:**

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

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

**Grupo 2: ADMINISTRATIVAS/ADMINISTRATIVOS:**

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

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

**Grupo 3: PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS VARIOS:**

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

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

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

## ANEXO II

### Tablas salariales Año 2024

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD / TRIENIO*	PLUS TRANSPORTE (1)	GARANTIA SMI
<b>GRUPO 0 PERSONAL DIRECTIVO</b>	1,180,87€	38,10 €	38,49 €	
<b>GRUPO 1 PERSONAL DOCENTE</b>	1.165,55 €	34,43 €	38,49 €	
<b>GRUPO 2 ADMINISTRATIVAS/OS</b>				
Oficial Administrativo	1.059,60 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2024
Auxiliar Administrativo	1.058,40 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2024
<b>GRUPO 3 PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS</b>				
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	1.058,40 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2024

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

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

- \* Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de PERSONAL CON TAREAS ADMINISTRATIVAS percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 €.
- En todo caso el Salario Base del Grupo 1 mantendrá una diferencia con el salario mínimo interprofesional contemplada en la Disposición Transitoria Segunda.2.2º

## Tablas salariales Año 2025

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD / TRIENIO*	PLUS TRANSPORTE (1)	GARANTIA SMI
<b>GRUPO 0 PERSONAL DIRECTIVO</b>	1.232,95 €	38,10 €	38,49 €	
<b>GRUPO 1 PERSONAL DOCENTE</b>	1.216,95 €	34,43 €	38,49 €	
<b>GRUPO 2 ADMINISTRATIVAS/OS</b>				
Oficial Administrativo	1.106,33 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2025
Auxiliar Administrativo	1.105,08 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2025
<b>GRUPO 3 PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS</b>				
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	1.105,06 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2025

- (1) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Transitoria o vacaciones. Abonable a todos los Grupos Profesionales salvo que la persona trabajadora haga uso del coche de la empresa para el desplazamiento a su vivienda (in itinere).
- (2) El salario base y la antigüedad se perciben en 15 mensualidades.
- Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de ADMINISTRATIVAS/OS percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 €.
  - En todo caso el Salario Base del Grupo 1 mantendrá una diferencia con el salario mínimo interprofesional contemplada en la Disposición Transitoria Segunda.2.2º

## Tablas salariales Año 2026

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD / TRIENIO*	PLUS TRANSPORTE (1)	GARANTÍA SMI
<b>GRUPO 0 PERSONAL DIRECTIVO</b>	1.263,65 €	38,10 €	38,49 €	
<b>GRUPO 1 PERSONAL DOCENTE</b>	1.247,26 €	34,43 €	38,49 €	
<b>GRUPO 2 ADMINISTRATIVAS/OS</b>				
Oficial Administrativo	1.133,87 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2026
Auxiliar Administrativo	1.132,58 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2026
<b>GRUPO 3 PERSONAL AUXILIAR Y DE SERVICIOS</b>				
Mecánicos, Conductores, Limpieza.	1.132,58 €	25,29 €	38,49 €	GARANTÍA SMI 2026

- (1) Plus de transporte: será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en periodos de Incapacidad Transitoria o vacaciones. Abonable a todos los Grupos Profesionales salvo que la persona trabajadora haga uso del coche de la empresa para el desplazamiento a su vivienda (in itinere).
- (2) El salario base y la antigüedad se perciben en 15 mensualidades.
- \* Las personas trabajadoras que desarrollan las funciones de Aspirante, encuadradas en el Grupo Profesional de ADMINISTRATIVAS/OS percibirán, en su caso, un Complemento de Antigüedad de 16,38 €.
  - En todo caso el Salario Base del Grupo 1 mantendrá una diferencia con el salario mínimo interprofesional contemplada en la Disposición Transitoria Segunda. 2.2º

## ANEXO III

### **Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.**

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 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.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

- En el caso de que surja un caso de discriminación, se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se



desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

## ANEXO IV

### **Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las autoescuelas y centros de formación afectados por el presente convenio deberán contar con un protocolo de actuación que recoja las medidas de prevención específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Dichos protocolos deberán elaborarse de forma conjunta con los servicios de prevención de la autoescuela y centro de formación, y, en cualquier caso, seguir las pautas e indicaciones que marque la Administración Pública competente en la materia en cada caso.

A título enunciativo, el contenido mínimo de dicho protocolo deberá adecuarse a las siguientes pautas:

#### **1. OBJETIVO**

Establecer un conjunto de medidas preventivas y procedimientos de actuación específicos para garantizar la seguridad y bienestar del personal y de las instalaciones ante catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

#### **2. ALCANCE**

Este protocolo es aplicable a todo el personal, trabajadores y alumnos que forman parte de la autoescuela o centro de formación.

#### **3. RIESGOS ESPECÍFICOS A CONSIDERAR (a título enunciativo)**

- Inundaciones
- Vientos fuertes
- Tormentas eléctricas
- Nevadas y bajas temperaturas
- Olas de calor
- Terremotos o movimientos sísmicos (si la zona lo requiere)

#### **4. MEDIDAS GENERALES DE PREVENCIÓN**

##### **4.1 Organización y preparación (a título enunciativo):**

- Plan de Autoprotección y Evacuación.
- Simulacros.
- Formación del personal en primeros auxilios.

##### **4.2 Seguimiento y alerta (a título enunciativo):**

- Atención a las alertas de AEMET y Protección Civil.

#### **4.3 Medios materiales (a título enunciativo):**

- Kits de primeros auxilios o botiquín.
- Revisión de extintores, salidas, calefacción.
- Asegurar estructuras exteriores.

#### **5. ROLES Y RESPONSABILIDADES (a título enunciativo)**

- Dirección.

#### **6. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN (a título enunciativo)**

- Persona de enlace con emergencias.

#### **7. REVISIÓN DEL PROTOCOLO (a título enunciativo)**

- Revisión anual o tras incidentes.
- Registro y análisis de simulacros.

