

## **TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA**

### **Capítulo Primero. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional Y Territorial**

El presente Convenio de Trabajo, será de aplicación a las relaciones laborales existentes entre las Empresas y sus productores que estén situados y ejerzan su actividad en la Provincia de Granada, así como que también tengan establecimientos, sucursales o delegaciones, dentro de dicha Provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

El presente Convenio, incluye a la totalidad del personal que ocupen las Empresas afectadas por el mismo, incluyendo tanto al de carácter fijo como eventual o interino, que se halle prestando sus servicios en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante la vigencia del Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P., su duración será de 1 año, es decir hasta el día 31 de marzo de 2011

#### **Artículo 4. Prorroga.**

Al extinguirse su período de vigencia, el Convenio quedará automáticamente denunciado.

### **Capítulo Segundo. Absorción, Compensación Y Garantía Personal.**

#### **Artículo 5.**

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y como tal han de ser consideradas a efectos de aplicación práctica, por tanto absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier índole que tengan establecidas las empresas, así como las mejoras que por disposición legal o por voluntad de las empresas se establezcan en el futuro, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio superen a aquellas en su conjunto anual, globalmente consideradas, salvo las que por derecho necesario sean de obligada observancia. En todo caso la observancia de lo dicho se hará con la cláusula de vinculación a todas las mejoras pactadas.



Se respetarán las condiciones personales que consideradas en su conjunto y en cómputo global, resulten más beneficiosas.

### **Artículo 6. Legislación Supletoria.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, o en su caso, al Convenio de ámbito nacional del sector.

## **Capítulo Tercero. Condiciones Económicas.**

### **Artículo 7. Salario Base.**

Durante la vigencia del Convenio la subida salarial será del IPC real 2010, con la vigencia hasta 31 marzo 2011. Una vez conocido el IPC Real 2010 se procederá a la revisión de las tablas actuales y al pago de los correspondientes atrasos.

### **Artículo 8. Antigüedad.**

A) Los trabajadores que el 1 de abril de 2000 disfrutasen de un complemento personal de antigüedad consistente: 60% del Salario Base: se le respetará dicho porcentaje. 50% del salario base: tendrán como tope el 60% del salario base que se devengará a los 29 años de permanencia en la empresa. 40% del salario base: tendrán como tope el 50% del salario base, que se devengará a los 24 años de permanencia en la empresa.

B) Para los trabajadores que el 1 de abril de 2000 disfrutasen de un complemento personal de antigüedad inferior al 40% del salario base, devengarán:

A los 2 años	un 5% del salario base
A los 4 años	un 10% del salario base
A los 9 años	un 20% del salario base
A los 14 años	un 30% del salario base
A los 19 años	un 40% del salario base
A los 26 años un	50% del salario base

C) Para los trabajadores que el día 1 de abril de 2000 no tenían reconocida antigüedad, devengarán dicho complemento personal consistente:

A los 5 años	un 10% del salario base
A los 10 años	un 20% del salario base
A los 15 años	un 30% del salario base
A los 25 años	un 40% del salario base

### **Artículo 9. Plus De Conductor Perceptor.**

Los conductores que realicen esta función, al menos 20 días al mes, incluyendo para el cómputo de los mismos el servicio de Taller, Retén, etc., tendrá derecho a

percibir este Plus que consistirá en el 20 por ciento de su salario base por el total de los días del mes que se trate.

Los trabajadores que realicen dicha función menos de 20 días al mes, percibirán un Plus de puesto de trabajo equivalente a 7,38 euros, por cada día en que realicen ambas funciones.

### **Artículo 10. Gratificaciones Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán antes de los día 20 de los meses de marzo, julio y diciembre y por un importe de salario base y antigüedad cada una de ellas, devengándose semestralmente la de julio y diciembre y anualmente la de marzo.

### **Artículo 11. Dietas.**

El importe de las Dietas queda fijado en las siguientes cantidades:

	Regular	Discrecional	Internacional
<input type="text"/>			
Dieta completa:	30,57	46,29	81,34
Comida o cena:	10,97	16,21	28,45
Cena y cama:	20,23	30,07	52,87

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida del servicio sea antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y regreso después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la llegada del servicio se efectuó después de las cero horas.

### **Artículo 12. Quebranto De Moneda Y Transporte De Correo.**

El quebranto de moneda, se abonará por la Empresas a razón de 1,10 euros, por día trabajado, para los Conductores- Perceptores y Factores y a razón de 2,06 euros por día trabajado para los Taquilleros. El personal que realice el transporte de correo, percibirá también la cantidad de 1,10 euros/ día.

El personal de taquilla que realice las funciones de máster, es decir, que se hagan

cargo de la recaudación de los conductores, incluyendo el contaje de ésta, percibirá un plus de 4,92 euros por cada día que realice dicha función.

### **Artículo 13. Plus Taller.**

El personal de taller, percibirá por la realización de otras funciones distintas a las de su categoría profesional dentro del taller un plus de 24,64 euros que se abonará todos los meses excepto en vacaciones e Incapacidad Temporal.

### **Artículo 14. Horas Extraordinarias.**

El valor pactado de las horas extraordinarias, en las distintas categorías profesionales, arrojan los importes que figuran en el anexo número dos, de este Convenio. Considerándose todas como estructurales, habida cuenta las especiales características que concurren en la actividad del transporte.

Las horas de presencia tendrán el mismo valor de la tabla del citado anexo.

Una vez conocido el IPC Real 2010 se procederá a la revisión de la tabla anexo dos y al pago de los correspondientes atrasos.

### **Artículo 15. Bolsa De Estudios.**

Se establece una Bolsa de Estudios de 427,25 euros, para todo el personal afectado por el presente Convenio, que se satisfará antes del día 20 de septiembre de cada año.

### **Artículo 16. Plus De Nocturnidad.**

Se regula de acuerdo con la legislación vigente, si bien, el abono por tal concepto, cuando proceda, será el 20% del salario base más antigüedad.

## **Capítulo Cuarto. Jornada Laboral, Descanso Y Vacaciones.**

### **Artículo 17. Jornada De Trabajo.**

La jornada laboral para las Empresas afectadas por el presente Convenio será, en cómputo semanal, de cuarenta horas efectivas de trabajo para todo el personal afectado por el mismo.

En el plazo de quince días tras la firma del presente convenio, se constituirá una comisión para el estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como de la distribución de la jornada de trabajo en el sector de viajeros de Granada. Estará compuesta por 4 miembros de la patronal y otros 4 miembros en representación de los trabajadores. Sus objetivos serán:

- Estudiar los tiempos de presencia y espera



- Estudiar la distribución de la jornada semanal y anual
- Estudiar la conciliación de la vida familiar y laboral

### **Artículo 18. Regulación De Jornada.**

Las empresas se comprometen a aplicar lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la regulación de las jornadas especiales de trabajo, tiempos de descanso y conducción en el sector de los transportes por carretera. (Reglamento Comunitario 561/2006 y RD que sustituya al anterior 1561/95).

La toma y deja de los conductores tendrá la consideración de tiempo de presencia, respetándose el tiempo que actualmente se considera de toma y deje en cada empresa.

### **Artículo 19. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base, antigüedad y un plus de 213,62 euros.

Empresa y delegados de personal se reunirán para pactar un calendario de vacaciones para toda la plantilla, y llegar a un acuerdo antes del 30 de noviembre del año anterior al disfrute.

Estas reuniones serán convocadas por cualquiera de las partes, y en ellas se determinara el calendario en función de la singularidad de cada empresa.

## **Capitulo Quinto. Disposiciones Sociales Y Sindicales.**

### **Artículo 20. Complemento En Caso De I.T.**

En caso de accidente laboral, el trabajador percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el promedio diario de la Base de Cotización por Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional del mes anterior a la Baja (Base reguladora A), deducida la prorrata de las pagas, sumado al promedio de las Horas Estructurales y no estructurales del año anterior a dicha Baja (Base reguladora B) y ello desde el primer día de producirse el accidente y hasta su incorporación al trabajo.

En caso de enfermedad común, el trabajador recibirá también de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% de salario base y antigüedad, desde el 1º parte de confirmación de la I.T. hasta el vigésimo día; A partir del vigésimo primer día el trabajador recibirá también de la Empresa,





como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% del salario base, antigüedad y un complemento de 4,45 euros día y hasta un máximo de 12 meses. Siempre que requiera hospitalización o intervención quirúrgica, como consecuencia de la enfermedad, el complemento a abonar por la Empresa hasta el 100% del salario base, antigüedad y el complemento de 4.45 euros diarios se hará desde el primer día de la baja.

En el supuesto de accidente, para el abono de estos complementos no habrá que esperar la notificación de la mutua, sino que en el momento de cobrar la nómina del trabajador de baja que se confeccionará teniendo en cuenta este artículo.

### **Artículo 21. Jubilación A Tiempo Parcial.**

Los trabajadores afectos al presente convenio, podrán jubilarse parcialmente conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 22. Declaración De Incapacidad Permanente Total Derivada De Enfermedad Profesional O Accidente Laboral.**

En el supuesto de invalidez por enfermedad profesional o accidente laboral con declaración de incapacidad permanente total, el trabajador podrá solicitar otro puesto de trabajo, siempre que haya un puesto vacante y se ajuste a su capacidad y actitud.

### **Artículo 23. Privación Del Carnet De Conducir.**

En aquellos casos en que los conductores sean sancionados judicialmente o administrativamente con la privación del carné de conducir, se intentará proporcionarle trabajo en otro puesto en tanto dure la privación, sin que sea causa de despido.

En las Empresas de más de 35 trabajadores, en aplicación de la reserva de puesto de trabajo, prevista en la Ley 13/1982, de 7 de abril (B.O.E. de 30-IV-82), deberá seguirse igual medida, sin superar los límites establecidos por dicha Ley, en los casos en que los conductores no superen el examen psicotécnico por razones de vista, oído u otros motivos.

La empresa abonará al trabajador la renovación del permiso, para el transporte escolar.

Pérdida de puntos realizando trabajo de conducción:

Los cursos para la recuperación de esos puntos serán gratuitos para el trabajador, si bien, éste debe asistir en su tiempo libre, es decir, fuera de la jornada laboral.



### **Artículo 24. Anticipos.**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año, y que se encuentren ante una necesidad urgente, podrán solicitar de la empresa un anticipo, que en ningún caso podrá superar el valor que correspondería a tres mensualidades de su salario base más antigüedad, y con la limitación del 5% de coincidencia de la plantilla para su solicitud.

El reintegro de estos anticipos se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos mensuales que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se hubiera percibido el anticipo, sin que en ningún caso pueda reintegrarse al anticipo mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal.

### **Artículo 25. Limpieza De Autocares.**

Ambas partes reconocen y así lo declaran expresamente, que no es obligación de los conductores la limpieza de los autocares, y por consiguiente no pueden ser obligados a realizar esta labor. En consecuencia, si por determinadas circunstancias éstos accedieran a realizarlas, ello será mediante la correspondiente retribución pactada libremente entre la Empresa y el trabajador, y sin que el hecho de efectuar esta tarea, pueda constituir precedente en virtud del cual se le pueda exigir su realización en el futuro, si el propio trabajador no accede expresamente en cada caso.

### **Artículo 26. Entrega De La Recaudación.**

Las empresas se comprometen a facilitar la entrega de la recaudación en la jornada, o a la siguiente jornada del productor.

### **Artículo 27. Moneda Fraccionaria.**

Las empresas se comprometen a facilitar moneda fraccionaria al trabajador que lo solicite.

### **Artículo 28. Licencias.**

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimientos de hijos o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos carnales o políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día en caso de la primera comunión o ceremonia similar en otras religiones, cuando se trate de hijos o nietos.
- f) Un día para asuntos propios sin justificación, previa petición, con anticipación de tres días, que será concedido siempre que no coincida en su petición más del cinco por ciento de la plantilla. No podrá coincidir con día anterior o posterior de la fecha de disfrute de vacaciones.
- g) Los trabajadores/as con derecho a permiso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán hacer uso de su derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, podrá sustituirse este derecho por la reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges trabajan solo podrá utilizar este derecho uno de ellos, teniendo la obligación de justificar ante la empresa que conceda el permiso que el otro cónyuge no está utilizando este derecho.

#### h) Permiso de paternidad:

Según el art. 48 bis ET (introducido por la LO 3/2007 [RCL 2007, 586]) en los supuestos de nacimiento adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) ET el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los descansos por maternidad regulados en el art. 48.4 ET, y es independiente también de los dos días de permiso por nacimiento de hijo del art. 37.3.b) ET.

Puede iniciarse esta suspensión por paternidad: “desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en el convenio. El trabajador puede disfrutar de los dos días de permiso como consecuencia del nacimiento del hijo, y a continuación suspender su contrato las diez semanas de descanso por maternidad si la madre se las cede, o la totalidad del período que hubiera correspondido a la madre si ésta fallece o no tuviese derecho a suspender su actividad profesional, y finalizada la suspensión por tal motivo, pasar a una suspensión del contrato de trece días en virtud del artículo 48 bis ET.

En el caso de parto, esta suspensión corresponde al otro progenitor, esto es el padre.



En caso de adopción o acogimiento este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores a elección de los interesados. No obstante si el descanso por maternidad ha sido disfrutado íntegramente por uno de los progenitores el derecho a la suspensión por paternidad sólo podrá ser disfrutado por el otro.

Por lo tanto, como regla general un mismo trabajador no puede acumular el descanso íntegro por maternidad y paternidad salvo en el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones.

La suspensión del contrato por paternidad, al igual que ocurría con la suspensión por maternidad, puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, si bien en este caso la suspensión será de un mínimo del 50%, y siempre previo acuerdo entre empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Durante la suspensión del contrato por paternidad se percibirá una prestación económica de la Seguridad Social consistente en un subsidio económico equivalente al que corresponde en el supuesto de suspensión por maternidad.

#### **Artículo 29. Protección Familiar.**

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 30. Derechos Y Responsabilidades Sindicales.**

Empresarios y trabajadores afectados por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Respecto a la acumulación de horas sindicales en cada Empresa se determinará él o los miembros del Comité de Empresa en quien se concentren dichas horas, en los términos establecidos en el A.I., así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas no utilizadas por cada uno de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa en el mes, serán acumuladas para el mes siguiente, quedando, en todo caso, agotado este cupo de manera bimensual e iniciándose de nuevo el cómputo.

En cuanto a las retribuciones a percibir durante el uso de las horas sindicales, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que hubiera recibido realizando su habitual servicio, siendo computadas como horas sindicales utilizadas, las mismas que hayan sido satisfechas económicamente.



### **Artículo 31. Canon De Negociación.**

Por una sola vez, y con carácter voluntario, y por el servicio realizado por las Centrales Sindicales en la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 18 Euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria del mes de diciembre.

Aquellos que opten por no abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto, dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

### **Artículo 32. Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, que ostenten la representación en la Empresa ésta descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de Caja de Ahorros o Banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la Central o Sindicato a que pertenece.

Las Empresas detraerán las cuotas salvo indicación en contrario durante períodos de un año y la dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera, o a la propia Central Sindical de que se trate.-

### **Artículo 33. Participación Del Comité De Empresa Y Delegados De Personal En La Distribución Del Trabajo.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Se tendrá en cuenta y consultará a los representantes de los trabajadores a la hora de organizar el trabajo y los descansos.

En cuanto a la promoción del personal dentro de la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 34. Responsabilidad De Los Viajeros En Ruta.**

Las Empresas se comprometen a colocar en sitio visible de los vehículos la O.M. del Ministerio de Obras Públicas de 12 de febrero de 1975 (B.O.E. 20-11-1975), sobre la obligatoriedad del viajero a exigir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los usuarios que no cumplan estas normas con las multas



establecidas al respecto.

### **Artículo 35. Uniformes Y Distintivos.**

El personal de movimiento de las Empresas afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho a un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto en invierno de dos camisas, dos pantalones, un jersey y rebeca; y en verano de dos camisas de manga corta y dos pantalones. Todas estas prendas tendrán una duración de dos temporadas.

El personal de taller tendrá derecho a dos monos y botas de seguridad y un mono de peto y dos camisetas en verano, todas estas prendas con una duración de un año.

Los uniformes de verano se entregarán antes del día 1 de abril y los de invierno antes del día 1 de octubre. Asimismo, se le facilitará además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

La confección de las prendas a que se refiere este apartado, se ajustará a las normas que dicte sobre el particular el Organismo competente del que dependa el servicio.

### **Artículo 36. Prevención De Riesgos Laborales**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y demás disposiciones que la desarrollan.

### **Artículo 37. Ingreso Nuevo Personal.**

Todas las contrataciones del nuevo personal se harán de acuerdo con la legislación vigente, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los hijos de los trabajadores de la Empresa.

Los contratos eventuales, de duración determinada, cuando las circunstancias del mercado así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. A la hora de contratar nuevo personal, no existirá discriminación de sexo.

### **Artículo 38. Traslado De Fallecidos.**

En caso del fallecimiento de un trabajador, acogido al presente Convenio fuera de la localidad de su residencia, la Empresa abonará los gastos producidos por el traslado a su localidad de residencia o cualquier otro punto elegido por los familiares dentro del territorio nacional.

### **Artículo 39. Póliza De Seguros.**

Se establece con cargo a las empresas una Póliza de Seguro Colectivo que cubra



los siguientes riesgos y por las cantidades que se expresan a continuación:

- Muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.820,50 euros
- Invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.178.91 euros.

### **Capítulo Sexto. Clasificación Profesional. Sección Primera: Grupos Profesionales**

#### **Artículo 40. Grupos Profesionales.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo Profesional I.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.





Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

- Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse. Jefe de Servicio.- El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la empresa. Inspector Principal. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de servicio.

Ingenieros y Licenciados. Dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y A.T.S. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad.

Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente. Jefe de Negociado. Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y al frente de un grupo de





empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

Jefe de Tráfico. Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado General. Es el que con los conocimientos, técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de Talleres.

Grupo Profesional II.

Formación práctica en las labores propias de la empresa.

Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

- Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean solo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.



Oficial Administrativo. Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

Jefe de Equipo. Bajo la dependencia del Encargado General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de Talleres. Se incluyen en esta categoría aquellos que con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

Inspector. Bajo la directa coordinación del jefe de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores.

Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor. Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

Conductor-Perceptor. Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado además a desempeñar las que son propias del cobrador.

Cobrador. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Taquillero. Es el trabajador que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de Tráfico.

Encargado de cantina. Es el trabajador que desempeña su trabajo en las cafeterías de las estaciones de autobuses cuyo cometido son las labores de restauración.

Grupo Profesional III.

Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.



Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son los que desempeñan, por tanto un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este tercer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

**Auxiliar Administrativo.** Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

**Cobrador de Facturas.** Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

**Telefonista.** Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

**Vigilante, Guarda, Portero.** Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

**Personal de Limpieza.** Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

**Mozo de Taller o Especialista.** Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

**Mozo de cantina.** Son los operarios cuyo cometido es atender y servir al viajero que hace uso de las instalaciones de las cafeterías de las Estaciones de Autobuses.

Las funciones enumeradas en cada Grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.



## **Artículo 41. Contenido De La Prestación**

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

## **Artículo 42. Tablas De Asimilación**

Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

GRUPO I GRUPO II GRUPO III

Licenciado Oficial 1ª Administrativo Repartidor de Mercancías

Ingeniero Oficial 2ª Administrativo Mozo

Jefe de Servicio Encargado de Mozo Taller

Administración en Ruta

Ingeniero Técnico Cobrador de Facturas

Diplomado Universitario Taquillero Portero

A.T.S. Factor Vigilante

Inspector Principal Encargado de Consigna Limpiadora

Jefe de Sección Inspector Botones

Jefe de Negociado Conductor/Perceptor Auxiliar Administrativo

Jefe de Estación de 1ª Conductor Aspirante

Jefe de Estación de 2ª Cobrador Aprendiz

Jefe de Administración de 1ª Jefe de Equipo Guarda

Jefe de Administración de 2ª Oficial 1ª Taller Engrasador -Lavacoches

Jefe de Taller Oficial 2ª Taller Telefonista

Jefe de Tráfico de 1ª Oficial 3ª Taller Mozo de cantina

Jefe de Tráfico de 2ª Encargado de 2ª

Jefe de Tráfico de 3ª Encargado de cantina

Encargado Contramaestre

Encargado General

Encargado de Almacén

El establecimiento de estos Grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo sino que, dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

#### **Artículo 43. Movilidad Funcional.**

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales, cuando lo requiera la organización del servicio, durante el tiempo preciso y siempre que el trabajador objeto de movilidad tenga aptitud, en su caso académicamente reconocida, para desempeñar las nuevas funciones garantizando a los trabajadores objeto de tal movilidad, sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la normativa aplicable.

En el ejercicio de la movilidad funcional las empresas deberán respetar la dignidad del trabajador y el principio de no discriminación.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

En todo caso el ejercicio de la movilidad, de producirse, lo será dentro de los Grupos Profesionales, salvo para los trabajadores adscritos habitualmente a la realización de tareas auxiliares del servicio de transporte.

#### **Artículo 44. Homogeneización.**

La presente estructura profesional será de aplicación directa, e independientemente de su implantación, los Convenios Colectivos de ámbito inferior estudiarán los procedimientos idóneos para iniciar un proceso que, en un tiempo prudencial, tienda a homogeneizar los salarios de los diferentes puestos de trabajo o categorías englobados en cada uno de los Grupos.

## Capítulo Séptimo. Régimen Disciplinario.

### Artículo 45. Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

### Artículo 46. Graduación De Las Faltas.

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves.

### Artículo 47. Tipificación De Las Faltas.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama o del tacógrafo digital.

g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos.

Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves así como, el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general. Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos ó cuatro alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida



de los vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción.

e) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

f) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

h) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

i) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año,



podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

#### **Artículo 48. Sanciones.**

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derechos los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las



facultades que les atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

#### **Artículo 49. Comisión Paritaria De Formación.**

Se creará una comisión paritaria de formación, que identificara, las necesidades formativas del sector y hará seguimiento de las mismas

#### **Artículo 50. Política De Igualdad Y No Discriminación.**

Las partes acuerdan que se respetara el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de lo límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizaran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente.

Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

#### **Capítulo Octavo. Disposiciones Finales. Primera. Comisión Paritaria.**

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo.

En el supuesto de conflictos de carácter colectivo y dentro de los pactos del presente Convenio, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de este Comité Paritario a los efectos de interponer su



mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje. Estará compuesto por 4 representantes de los trabajadores y 4 de los empresarios asistidos de sus Asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a cinco días a solicitud de parte interesada, la cual deberá de acompañar la documentación precisa relacionada con el asunto a tratar. Dicha Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro, elegido de común acuerdo entre personas de reconocido prestigio en temas jurídicos laborales, que en caso de no conseguir unanimidad en el nombramiento de este árbitro se designarán dos, uno por cada parte, para que dicten la pertinente resolución al tema planteado.

En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la Jurisdicción Social competente para que resuelva.

Se designa como domicilio para notificaciones, el de los trabajadores en el domicilio de las Centrales Sindicales de Granada, y de los empresarios el de su Asociación Empresarial en Granada, Carretera de Jaén, s/n. (Estación de Autobuses).

Las horas realmente invertidas en la reunión de la comisión, no computarán dentro del crédito horario.

#### SEGUNDA. ASAMBLEA.

Las empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa ó Delegados de Personal, tableros de anuncios con destino a la comunicación e información con sus representados.

Las Empresas facilitarán local o dependencias para celebrar asambleas de los trabajadores libres de servicio.

La comunicación al Empresario se hará con al menos 48 horas de antelación.

A los solos efectos de comunicación con los trabajadores, los Sindicatos cuya filiación sea mayor del 10% de afiliados de la plantilla, dispondrán para sus reuniones de los locales y tableros de anuncios en las mismas condiciones que las previstas para las asambleas.

#### TERCERA. CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES

Los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, una vez agotado, en su caso, el trámite de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA, para los conflictos colectivos.



En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previsto en el ACUERDO INTERPROFESIONAL de 4 de marzo de 2005, a partir del momento que dichos procedimientos entren en vigor en Granada.

#### CUARTA. CLAUSULA DE DESCUELGUE.

De conformidad con lo establecido en el art. 85.2 apartado C) del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue:

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrían pretender la no aplicación del mismo. A tal efecto, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, solicitará autorización a la Comisión Paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición, así como situación de déficit o pérdida contable mantenida en los ejercicios 2007 y 2008 y previsiones para el 2009.

La Comisión Mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión y será irrecurrible.

Granada, 1 de julio de 2010





## ANEXO I

## TABLA SALARIAL

1 de abril de 2009-31 de marzo de 2010

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Mensual</u>
Médico .....	1.401,71
Ayudante Técnico Sanitario .....	1.401,71
Administradores .....	1.131,92
Jefe de Sección Admvo. ....	1.082,07
Jefe de Negociado Admvo.....	1.007,30
Oficial de 1ª Admvo.....	957,50
Oficial de 2ª Admvo.....	932,69
Auxiliar Admvo. ....	907,74
Jefe de Estación.....	1.082,07
Jefe de Tráfico .....	1.057,13
Administradores en Ruta.....	907,74
Taquillero .....	932,69
Factor .....	932,69
Jefe de Taller.....	1.131,92
Encargado de Almacén .....	957,50
Telefonista.....	907,74
Encargado de Cantina .....	957,50
	<u>Diario</u>
Inspector .....	33,53
Conductor - Perceptor .....	31,87
Cobrador .....	31,04
Mozo.....	29,94
Mozo cantina.....	30,18
Jefe de Equipo de Taller .....	33,53
Oficial de 1ª Mecánico .....	31,87
Oficial de 2ª Mecánico .....	31,04
Oficial de 3ª Mecánico .....	30,18
Engrasador - Lavacoches .....	30,18
Mozo de Taller .....	29,94
Aprendiz 4º año .....	26,86
Aprendiz 3º año .....	25,20
Vigilante .....	29,94
Portero.....	29,94

## ANEXO II

## HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Periodo abril 2009- marzo 2010

<u>Categoría profesional</u>	<u>0%</u>	<u>10%</u>	<u>20%</u>	<u>30%</u>	<u>40%</u>	<u>50%</u>	<u>60%</u>
Jefe de Negociado Admvo.	7,72	7,85	8,11	8,17	8,68	9,10	9,57
Oficial de 1ª Admvo.	7,06	7,30	7,52	7,64	8,03	8,48	8,87
Oficial de 2ª Admvo.	6,87	7,01	7,27	7,31	7,73	8,14	8,52



Auxiliar Admvo.	6,67	6,77	6,98	7,06	7,43	7,79	8,18
Encargado de Ruta	6,67	6,77	6,98	7,06	7,43	7,79	8,18
Inspector	7,72	7,85	8,11	8,17	8,68	9,11	9,57
Conductor - Perceptor	8,10	8,36	8,36	8,42	8,84	9,21	9,68
Conductor	7,06	7,30	7,52	7,64	8,03	8,48	8,87
Cobrador	6,87	7,13	7,13	7,31	7,73	8,14	8,52
Taquillero / a	6,87	7,13	7,13	7,31	7,73	8,14	8,52
Factor	6,87	7,13	7,13	7,31	7,73	8,14	8,52
Mozo	6,58	6,80	6,80	6,92	7,34	7,71	8,08
Encargado de Cantina	7,06	7,30	7,52	7,64	8,03	8,48	8,87
Mozo cantina	6,58	6,80	6,80	6,92	7,34	7,71	8,08
Encargado de Almacén	7,06	7,30	7,52	7,64	8,03	8,48	8,87
Ayudante de oficio	6,67	6,87	6,87	7,06	7,43	7,79	8,18
Jefe de Equipo de Taller	7,72	7,85	8,11	8,17	8,68	9,11	9,57
Oficial de 1ª Mecánico	7,06	7,40	7,40	7,64	8,03	8,48	8,87
Oficial de 2ª Mecánico	6,87	7,13	7,13	7,31	7,73	8,14	8,52
Oficial de 3ª Mecánico	6,67	6,87	6,87	7,06	7,43	7,79	8,18
Engrasador - Lavacoches	6,67	6,87	6,87	7,06	7,43	7,82	8,18
Mozo de Taller	6,58	6,80	6,80	6,92	7,34	7,71	8,08
Vigilante de noche	6,58	6,80	6,80	6,92	7,34	7,71	8,08
Portero	6,58	6,80	6,80	6,92	7,34	7,71	8,08
Limpiadores/as	6,58	6,80	6,80	6,92	7,34	7,71	8,08