Administración Autonómica

NÚMERO 2025040361

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS Y VIAJERAS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS Y VIAJERAS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS Y VIAJERAS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA.
Expediente: 18/01/0214/2025
Código 18101745012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS Y VIAJERAS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA, acordado por la Comisión Negociadora formada, por las asociaciones empresariales y por las organizaciones sindicales, presentado el día 14 de julio de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.
Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS Y VIAJERAS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA.

CAPÍTULO PRIMERO. - DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Artículo 1. El presente Convenio de trabajo será de aplicación a las relaciones laborales existentes en las Empresas de Transporte de Viajeros por carretera que presten servicios de Transporte Regular permanente de uso general, ya sea Urbano o Interurbano, Regulares temporales, Regulares de uso especial y Discrecionales.
Este Convenio es de ámbito provincial, y afecta a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la provincia de Granada, a pesar de que el domicilio de la empresa esté ubicado fuera del mismo.

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 de día 01/01/2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. y mantendrá su vigencia hasta 31/12/2027.

ARTICULO 4.- PRORROGA.
Al extinguirse su período de vigencia, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes que lo suscriben, con los requisitos de rigor, por escrito y con dos meses de antelación.

CAPÍTULO SEGUNDO. - ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
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.

CAPÍTULO TERCERO. - CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 7. INCREMENTO SALARIAL.
El incremento pactado aplicable a todos los conceptos retributivos es el siguiente:

- Para el año 2.025: 3%.
- Para el año 2026: IPC a 31 de diciembre de 2025 más 0’5% sobre las tablas salariales de 2025, garantizado un 1% con un techo del 3%.
- Para el año 2027: IPC a 31 de diciembre de 2026 más 0’5%, sobre las tablas salariales de 2026, garantizado un 1% con un techo del 3’5%.

Abono de atrasos y de los conceptos de nueva incorporación al texto del Convenio.

Los atrasos salariales correspondientes a los acuerdos alcanzados sobre revisión salarial 2025 y conceptos nuevos incorporados en la negociación 2025-2027, serán abonados dentro del plazo de dos meses desde la fecha de publicación del texto del convenio en el BOP de Granada.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.
El complemento de Antigüedad se calculará sobre los salarios base que correspondan en aplicación del presente convenio y de conformidad con la escala que se relaciona a continuación:

Página 9 de un total de 79
Página 2 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

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 24 años un 50% del salario base
A los 29 años un 60% del salario base

ARTÍCULO 9.- PLUS DE PERCEPTOR.
A partir de la fecha de firma del presente convenio, las personas trabajadoras con la categoría profesional de con- ductores/as que simultaneen funciones de conducción y de venta y cobro de billetes, percibirán este plus, ascendente a 9'46 euros para el año 2025.
En los años 2026 y 2027, su importe se revisará de conformidad con lo acordado en el artículo 7.

El plus se percibirá por cada día en el que realicen ambas funciones.

Las personas trabajadoras con categoría profesional de agentes únicos no percibirán este plus, al haberse establecido el salario base de dicha categoría teniendo en cuenta el desarrollo simultáneo de ambas funciones.

ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
Las personas trabajadoras percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán antes de los días 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:

Año 2025:	Regular	Discrecional	Internacional
Dieta completa:	38'26	57'94	101'82
Comida o cena:	13'73	20'29	35'61
Cena y cama:	25'33	37'64	66'18

Para los años 2026 y 2027 estas cantidades se revisarán de conformidad con lo establecido en el artículo 7
Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor/a 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 la persona trabajadora 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 obligué a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la llegada del servicio se efectué 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 1,37 euros para el año 2025 por día trabajado, para las categorías de Agentes Únicos, Conductores /as y Factores/as y a razón de 2,58 euros para el año 2025 por día trabajado para los Taquilleros/as.
El personal que realice el transporte de correo percibirá también la cantidad de 1,37euros para el año 2025.
A partir de la fecha de firma del presente convenio, el personal de taquilla que realice las funciones de master, es decir, que se hagan cargo de la recaudación de las personas trabajadoras, incluyendo el contaje de ésta, percibirá un quebranto de moneda de 6,32 euros para el año 2025, por cada día que realice dicha función.
Para los años 2026 y 2027 estas cantidades se revisarán de conformidad con lo establecido en el artículo 7.

ARTICULO 13.- PLUS TALLER. –

El personal de taller que movilice vehículos dentro de las instalaciones percibirá un plus de 31’75 euros para el año 2025, importe que será revisado en los años 2026 y 2027 de conformidad con lo establecido en el artículo 7, y se abonará todos los meses excepto en situación de Incapacidad Temporal.
Para el personal de taller que movilice vehículos fuera de las instalaciones, el importe del plus se establece en 40 euros, estando incluido en él la movilización que pudieran realizar de vehículos dentro de las instalaciones. El expresado importe será revisado en los años 2026 y 2027 de conformidad con lo establecido en el artículo 7, y se abonará todos los meses excepto en situación de Incapacidad Temporal. Este Plus se devenga a partir de la publicación del convenio 2025-2027 en el B.O.P de Granada y su abono se efectuará de conformidad con el artículo 7.

ARTICULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
Los valores de las horas extraordinarias, para las distintas categorías profesionales y las horas de presencia tendrán el valor de las tablas del anexo I hasta su incremento salarial que se hará cada año y se publicará en el BOP.
Las horas extraordinarias en días festivos se remunerarán de conformidad con lo establecido al efecto en la normativa de aplicación vigente, es decir con un incremento del 75%.

ARTICULO 15.- PLUS DE TRANSPORTE
En compensación por los gastos de transportes de los trabajadores, se establece un plus extrasalarial de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá consideración de salario. Para la vigencia del año 2025 se establece en cuantía de 874’96 euros, siendo revisado en los años 2026 y 2027 de conformidad con lo establecido en el artículo 7.

Dicha cantidad se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por lo tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y durante el disfrute de las vacaciones. La persona trabajadora que lo solicite podrá optar por percibir el importe anual de dicho plus en un solo pago recibido el 15 de septiembre de cada año, así mismo cabe la posibilidad de que cada empresa por la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección de esta, se determine un sistema de pago único para todas las personas trabajadoras bien con el sistema de pago durante once meses o bien con el sistema de pago único anteriormente referido.

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.

ARTÍCULO 16 BIS. – PLUS DISCRECIONAL.
El plus de servicio discrecional es un complemento salarial por calidad en el trabajo que compensa al personal de conducción las funciones y el tiempo de actividad dedicados en servicios de transporte de viajeros de tipo discrecional en los términos indicados a continuación.
Los términos de devengo del presente plus son conforme se indica a continuación:

- Quedan expresamente excluidos del devengo del presente plus aquellos servicios que se correspondan con transporte regular de uso general o transporte regular de uso especial en los términos que normativamente están establecidos.
- A los efectos del devengo del presente plus, cuando en un mismo día por parte de la misma persona se lleve a cabo un servicio de uso regular o un servicio de uso especial, a los efectos del cómputo de tiempo de trabajo para el devengo del presente plus solo se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo realizado en los servicios discrecionales.
- Aquellos servicios discrecionales que sean prestados por una persona en un día con un tiempo de trabajo inferior a 8 horas no devengaran dicho plus.
- Aquellos servicios discrecionales que sean prestados por una persona en un día con un tiempo de trabajo (efectivo y de presencia) entre 8 y 12 horas devengaran el plus por un importe de 22 euros para el año 2025.

En aquellas circunstancias que de forma excepcional o por circunstancias sobrevenidas se supere el tiempo de trabajo de 12 horas en un día hasta un máximo de 15 horas se devengara a razón de 7 euros/hora por cada hora, o la parte proporcional de cada fracción de hora según el tiempo trabajado, adicionales al plus indicado en el párrafo anterior, hasta un máximo de 21 euros por día, o su parte proporcional en función del tiempo de actividad efectivamente desarrollada, fijándose un valor de siete euros (7) hora/día.

Página 11 de un total de 79
Página 4 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Su devengo se producirá a partir de la fecha de publicación de este convenio en el B.O.P de Granada y su pago de conformidad con lo establecido en el artículo 7.
Los importes indicados corresponden a la vigencia del Convenio Colectivo en el año 2025.Se revisarán en 2026 y 2027 de conformidad con lo establecido en el artículo 7.

ARTÍCULO 16 TER. – PLUS DE CAFETERÍA.
Se crea el que se denomina plus de cafetería, por importe de cinco euros/día (5) a percibir por un solo trabajador y día y que retribuye, en su caso, la apertura de la cafetería, y en caso de permanecer abierta 24 horas, se abonará al trabajador/a de turno nocturno.
Su devengo se producirá a partir de la publicación del convenio 2025-2027 en el B.O.P. de Granada y su abono se producirá de conformidad con lo establecido en el artículo 7, revisándose de conformidad con éste.

ARTÍCULO 16 QUATER. – SERVICIO BUHO.
En concepto de dieta se percibirá el importe de una dieta de comida de servicio regular por cada día de prestación efectiva en este servicio.
Su devengo se producirá a partir de la publicación del convenio 2025-2027 en el B.O.P de Granada y su abono se producirá de conformidad con lo establecido en el artículo 7.

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 15 días tras la firma del presente convenio, se constituirá una comisión para el estudio 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 en representación de las personas 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 laboral y familiar.

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 1561/95)
La toma y deja de las personas trabajadoras con categoría de agente único o conductor/a tendrá la consideración de tiempo de presencia, respetándose el tiempo que actualmente se considera de toma y deje en cada empresa.
El descanso semanal será de dos días a la semana, alternos o sucesivos de conformidad con las necesidades del servicio y la planificación, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran existir con anterioridad a la firma de este convenio.

ARTÍCULO 19.- VACACIONES.
Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones.
Durante el periodo de disfrute de las vacaciones se reconoce al personal de la empresa el derecho a percibir, además de los conceptos salariales fijos establecidos conforme a la categoría laboral desempeñada, la media de lo que hayan percibido de forma ordinaria por los conceptos salariales variables establecidos conforme a la categoría desempeñada durante los meses trabajados del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior.
El complemento de vacaciones es un complemento salarial en función del trabajo realizado por las funciones desempeñadas no consolidable conforme a lo referido en el párrafo previo.
Se calculará en la forma siguiente:
- Sumar las cantidades percibidas por los conceptos salariales variables que se hayan percibido de forma regular durante 6 o mas meses desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Dividir la cantidad entre 330 días (11 meses calculados a 30 días mes) y multiplicado por el numero de 31 días de vacaciones establecidos este artículo. En caso de que la prestación de servicio en el año anterior sea inferior al año completo, el cálculo de la media se llevara a cabo conforme a la parte proporcional que corresponda el tiempo de prestación de servicio en dichos casos.
- En el caso de cese de una persona trabajadora por cualquier causa antes del percibo del presente

Página 12 de un total de 79
Página 5 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

complemento, se le abonara en la parte proporcional que le corresponda en el correspondiente finiquito.

- El importe resultante conforme a la forma de calculo anteriormente señalada se le abonara con el disfrute de las vacaciones del año siguiente al periodo de cálculo.
- Los conceptos que se incluirán, según la categoría de las personas trabajadoras, son los siguientes:
  Prima de perceptora/or,(categoría de conductora/or, artículo 9 del convenio);
  Plus de nocturnidad;
  Transporte de correo;
  Complemento de limpieza, si procede.

Empresas y delegados/as 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.
En la organización de las vacaciones se facilitará el disfrute de las vacaciones en el mismo periodo a las parejas de hecho y matrimonios cuando trabajen en la misma empresa o en empresas del mismo grupo empresarial.
Estas reuniones serán convocadas por cualquiera de las partes, y en ellas se determinará el calendario en función de la singularidad de cada empresa.

CAPÍTULO QUINTO. - DISPOSICIONES SOCIALES Y SINDICALES.

ARTICULO 20.- COMPLEMENTO EN CASO DE I.T.
En caso de accidente laboral, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 primer 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 4,69 euros día para el año 2021, 4,92 euros día para el año 2022, 5,10 euros día para el año 2023, 5,25 euros día para el 2024 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 4,69 euros diarios para el año 2021, 4,92 euros diarios para el año 2022, 5,10 euros diarios para el año 2023, 5,25 euros diarios para el año 2024, 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 de la persona trabajadora de baja que se confeccionará teniendo en cuenta este artículo.

ARTICULO 21.- JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL.
Las personas trabajadoras afectas al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 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, podrá, la persona trabajadora, solicitar otro puesto de trabajo, siempre que haya un puesto vacante y se ajuste a su capacidad y aptitud.

ARTICULO 23.- PRIVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.
En aquellos casos en que los/las conductores/as sean sancionados judicial o administrativamente con la privación del carnet de conducir, se intentará proporcionarles trabajo en otro puesto en tanto dure la privación, sin que sea causa de despido.
En las Empresas de más de 35 personas trabajadoras, 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/as no superen el examen psicotécnico por razones de vista, oído u otros motivos.
La empresa abonará a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, si bien, éste debe asistir en su tiempo libre, es decir, fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 24.- ANTICIPOS.
Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año, y que se encuentren ante alguna 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 el anticipo mientras la persona trabajadora 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 agentes únicos ni de los conductores/as, la limpieza de los autocares, y por consiguiente no pueden ser obligados a realizar esta labor. En consecuencia, si por determinadas circunstancias estas personas trabajadoras accedieran a realizarlas, ello será mediante la correspondiente retribución pactada libremente entre la Empresa y la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora no accede expresamente en cada caso.

ARTICULO 26.- ENTREGA DE RECAUDACIÓN
Las empresas se comprometen a facilitar la entrega de la recaudación en la jornada, o a la siguiente jornada del productor/a.

ARTÍCULO 27.- MONEDA FRACCIONARÍA.
Las empresas se comprometen a facilitar moneda fraccionaria la persona trabajadora 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/as o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as carnales o políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora 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/as o nietos/as.
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) Las personas trabajadoras con derecho a permiso de lactancia de un hijo/a 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. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
Según el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2.015, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los

Página 14 de un total de 79
Página 7 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
La persona trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos

ARTÍCULO 29.- PROTECCIÓN FAMILIAR.
Será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 30.- DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SINDICALES.
Empresarios y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Inter confederal, 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/as 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 la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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.
Aquellas que opten por 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 las personas trabajadoras afiliados a las Centrales Sindicales, que ostenten la representación en la Empresa ésta descontará en la nómina mensual de los mismas, el importe de la cuota sindical correspondiente.
La persona trabajadora interesada 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/AS DE PERSONAL EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.
De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal participarán en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Se tendrá en cuenta y consultará a los/as representantes de los trabajadores/as a la hora de organizar el trabajo y los des- cansos. En cuanto a la promoción del personal dentro de la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Página 15 de un total de 79
Página 8 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

ARTÍCULO 34.- RESPONSABILIDAD DE LOS VIAJEROS/AS 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 1.975 (B.O.E. 20-11-1.975), sobre la obligatoriedad del viajero/a a exigir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los usuarios/as 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 Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales 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/as de los trabajadores/as de la Empresa.
Los contratos eventuales, de duración determinada, cuando las circunstancias del mercado así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo 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 una persona trabajadora, 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: 10.179,91 euros.

CAPÍTULO SEXTO. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

SECCIÓN PRIMERA: GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 40.- GRUPOS PROFESIONALES.
Las personas trabajadoras afectadas 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.

Página 16 de un total de 79
Página 9 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, 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, las personas trabajadoras 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.

- Las personas tituladas 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/a 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/a Principal.

- Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del jefe/a de servicio. Ingenieros/as y Licenciados/as.
- Dependen de la Dirección o de los jefes/as de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios/as y A.T.S.

- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe/a de Negociado.

- Es el que, bajo la dependencia del Jefe/a de Servicio, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, 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/as especialistas técnicos/as en equipos informáticos.

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

Página 17 de un total de 79
Página 10 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

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 las personas trabajadoras manuales (obreros/as u operarios/as), o personas trabajadoras intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) 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 me- dida 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, en- tenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas deban equipararse.
Oficial Administrativo/a.- Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los/as operadores/as de equipos informáticos.
Jefe/a de Equipo. - Bajo la dependencia del Encargado o Encargada General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios/as.
Oficial de Talleres. - Se incluyen en esta categoría aquellas personas que, con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

Inspector/a.- Bajo la directa coordinación de la jefatura 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 al personal de conducción y cobradores/as.
Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, bille- tes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor/a.- Es la persona trabajadora que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viaje- ros/as por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

Agente Único. - Es quien reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor/a, está obligado/a además a desempeñar las que son propias del cobrador/a.

Cobrador/a.- Es aquella persona que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de estos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros/as o su carga.

Taquillero/a.- Es la persona trabajadora 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 o jefa de Tráfico.

Encargado/a de cantina. - Es la persona trabajadora que desempeña su trabajo en las cafeterías de las estaciones de autobuses cuyo cometido son las labores de restauración.
Grupo Profesional III.-
Las personas trabajadoras 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 re- quiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.
Son las 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/a.- Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.
Cobrador/a 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/a.- 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/a de Taller o Especialista. - Son las personas que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al o la Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría las personas lavacoches, engrasadoras y personal de limpieza.
Mozo/a de cantina. - Son las personas trabajadoras cuyo cometido es atender y servir al viajero o viajera 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 la persona trabajadora y la empresa se asignará a la persona trabajadora un grupo profesional y se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

ARTÍCULO 42.- TABLAS DE ASIMILACIÓN
Las antiguas categorías que ostentan las personas trabajadoras afectadas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
Licenciado/a	Oficial 1ª Administrativo/a	Repartidor/a de Mercancías
Ingeniero/a	Oficial 2ª Administrativo/a	Mozo/a
Jefe/a de Servicio	Encargado/a de Administración en Ruta	Mozo/a Taller
Ingeniero/a Técnico	Encargado/a de Administración en Ruta	Cobrador/a de Facturas
Diplomado/a Universitario/a	Taquillero/a	Portero/a
A.T.S.	Factor/a	Vigilante
Inspector/a Principal	Encargado/a de Consigna	Limpiador/a
Jefe/a de Sección	Inspector/a	Botones
Jefe/a de Negociado	Agente único	Auxiliar Administrativo/a
Jefe/a de Estación de 1ª	Conductor/a	Aspirante/a
Jefe/a de Estación de 2ª	Cobrador/a	Aprendiz/a
Jefe/a de Administración de 1ª	Jefe/a de Equipo	Guarda
Jefe/a de Administración de 2ª	Oficial 1ª Taller	Engrasador/a -Lavacoches
Jefe/a de Taller	Oficial 2ª Taller	Telefonista
Jefe/a de Tráfico de 1ª	Oficial 3ª Taller	Mozo/a de cantina
Jefe/a de Tráfico de 2ª	Encargado/a de 2ª	
Jefe/a de Tráfico de 3ª	Encargado/a de cantina	
Encargado/a Contramaestre		
Encargado/a General		

Encargado/a 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/a objeto de movilidad tenga aptitud, en su caso académicamente reconocida, para desempeñar las nuevas funciones garantizando a las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras adscritas habitualmente a la realización de tareas auxiliares del servicio de transporte.

CAPÍTULO SÉPTIMO. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 44.- DEFINICIÓN.
Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

ARTÍCULO 45.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.
Las personas trabajadoras 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 sancionadas por la Dirección de la em- presa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de las personas trabajadoras 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 46.- 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 las personas usuarias, 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/las compañeros/as 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.

Página 20 de un total de 79
Página 13 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador/a, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros/as 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/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma, se causase per- juicio, 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 el personal de conducción del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros/as.
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/a 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/a en el trabajo, firmando fichando por él, ella o análogos, o simular enferme- dad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora 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 liqui- dación, 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/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.
g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes/as o superiores/as con relación a sus subordinados/as.
h) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores/as, así como la reiterada comisión por parte de los conductores/as de infracciones del Código de Circulación y normas afines, a ellos o ellas imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario/a o terceros/as.
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 47.- 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras sancionadas, 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 quien 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 a la persona trabajadora. El interesado/a 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 re- presentación social y sindical de los trabajadores/as 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 me- dida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los/as representantes de las personas trabajadoras.

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

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada, que- dándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

ARTÍCULO 48.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.

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

ARTÍCULO 49.- POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

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

Las personas firmantes del presente Convenio garantizarán 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 nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:
- El acceso al empleo en igualdad de condiciones de conformidad a la demanda existente.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
- Salud laboral
- Conciliación laboral y personal
- Violencia de género.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, las partes procuraran la adopción de medidas de acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

ARTÍCULO 50. IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y GARANTIA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS TRANS Y LGTBI

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas

Página 22 de un total de 79
Página 15 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

LGTBI+.

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. Los cometidos y reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se desarrollan en el Reglamento que se anexa y forma parte integrante del presente Convenio.
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/as de Personal, tablones de anuncios con destino a la comunicación e información con sus representados.
Las Empresas facilitarán local ó dependencias para celebrar asambleas de las personas trabajadoras libres de servicio. La comunicación al Empresario se hará con al menos 48 horas de antelación.
A los solos efectos de comunicación con las personas trabajadoras, los Sindicatos cuya filiación sea mayor del 10% de afiliados de la plantilla, dispondrán para sus reuniones de los locales y tablones de anuncios en las mismas condiciones que las previstas para las asambleas.

TERCERA.- CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES
Las personas trabajadoras 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 en aquellos conflictos colectivos e individuales que de conformidad con la legislación vigente requieran de conciliación previa.

CUARTA.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.
De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, y con la finalidad de solventar las discrepancias que se planteen en el periodo de consultas, se arbitra el siguiente sistema de resolución de conflictos:
Primero.- De concluir el periodo de consultas sin acuerdo cualquiera de las partes afectadas por el descuelgue podrá someter las divergencias a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo máximo de los siete días siguientes al planteamiento de las discrepancias. Si transcurrido el indicado plazo no se adopta acuerdo o no existe pronunciamiento, en cuyo caso se entenderá que no existe acuerdo, las partes podrán plantear la cuestión ante el SERCLA.
Segundo. - En el supuesto de que las partes en el procedimiento de mediación ante el SERCLA no alcanzarán acuerdo podrán someter la cuestión a la jurisdicción social de conformidad con la legislación aplicable.

QUINTA. SUBROGACIÓN.
Las partes se remiten, en lo que se refiere a la subrogación de trabajadores/as, al acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera.
Para el transporte regular de uso especial la subrogación se llevará a cabo en los mismos términos que el acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, que dispone en su art. 19 para el transporte regular de viajeros.

ANEXO II

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Página 23 de un total de 79
Página 16 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en la disposición adicional primera del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de granada-de los años 2025-2027, firmado por la asociación

patronal FANDABUS y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de UGT, CSIF, y CC.OO. En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros y viajeras por carretera de la provincia de Granada-de 2025-2027 firmado por la asociación FANDABUS y las centrales sindicales UGT, CSIF, y CC.OO, en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros y viajeras por carretera de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la UGT (C/Francisco Javier Cobos, nº 2-2ª planta, 18014, Granada), sin perjuicio de que las reuniones que se mantengan puedan celebrarse en cualquier otro lugar.

Artículo 2. Ámbito funcional.
La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo.
Son competencias de la Comisión Paritaria:

a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.
e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de un descuelgue de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.La Comisión Paritaria estará integrada por 10 personas: 5 elegidas por la representación legal de las personas trabajadoras (3 UGT, 1 CSIF, y 1 CCOO) 5 seleccionadas por la patronal.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la PresidenciaLa Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones de la Presidencia son:
Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.
Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.
Firmar las actas, junto con el Secretario/a, de las reuniones que celebre la Comisión.
Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría
En el seno de la Comisión Paritaria se designará un/a Secretario/a cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá re- caer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el/la Presidente/a
Las funciones de la Secretaría son:
a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del/la Presidente/a.
b) Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.
c) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
d) Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.
e) Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión
Paritaria

Artículo 6. De los/as Vocales
Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.

- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores/as y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz, pero sin voto.
Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del/la Presidente/a. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el/la Presidente/a a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de las personas trabajadoras o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 51 % de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.
En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al/la presidente/a la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión, así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el/la Secretario/a, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el/la Secretario/a y por el/la Presidente/a en tantos originales como partes haya en la Comisión.
Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

ANEXO I

CONVENIO VIAJEROS GRANADA										
AÑO 2025	S.BASE		H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT
3%	MENSUAL		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Categoría Profesional										
Médico/a	1843,06		15,14	15,89	16,66	18,17	19,68	21,20	22,71	24,23
Ayudante/a Tecnico/a Sanitario/a	1333,90		10,96	11,51	12,05	13,15	14,24	15,34	16,44	17,53
Administradores/as	1488,33		12,23	12,83	13,45	14,67	15,89	17,12	18,34	19,56
Jefe/a de Sección Admvo./a.	1422,78		11,69	12,27	12,85	14,03	15,19	16,37	17,53	18,70
Jefe/a de Negociado Admvo./a.	1324,47		10,88	11,42	11,97	13,06	14,14	15,23	16,32	17,41
Oficial de 1ª Admvo./a.	1258,98		10,34	10,86	11,37	12,41	13,44	14,48	15,51	16,55
Oficial de 2ª Admvo./a.	1226,37		10,07	10,58	11,08	12,09	13,10	14,10	15,11	16,12
Auxiliar Admvo./a.	1193,54		9,81	10,29	10,78	11,76	12,74	13,73	14,71	15,69
Jefe/a de Estación	1422,78		11,69	12,27	12,85	14,03	15,19	16,37	17,53	18,70
Jefe/a de Tráfico	1389,97		11,42	11,99	12,56	13,70	14,84	15,99	17,13	18,27
Administradores/as en Ruta	1193,54		9,81	10,29	10,78	11,76	12,74	13,73	14,71	15,69
Taquillero/a	1226,37		10,07	10,58	11,08	12,09	13,10	14,10	15,11	16,12
Factor/a	1226,37		10,07	10,58	11,08	12,09	13,10	14,10	15,11	16,12
Jefe/a de Taller	1488,33		12,23	12,83	13,45	14,67	15,89	17,12	18,34	19,56
Encargado/a de Almacén	1258,98		10,34	10,86	11,37	12,41	13,44	14,48	15,51	16,55
Telefonista	1193,54		9,81	10,29	10,78	11,76	12,74	13,73	14,71	15,69
Encargado/a de Cantina	1258,99		10,34	10,86	11,38	12,41	13,44	14,48	15,51	16,55
Inspector/a	44,07		10,98	11,54	12,08	13,18	14,28	15,38	16,47	17,57
Agente Unico	47,13		11,74	12,33	12,92	14,09	15,26	16,44	17,61	18,79
Conductor/a	41,90		10,44	10,96	11,48	12,52	13,58	14,62	15,67	16,71
Cobrador/a	40,81		10,17	10,68	11,19	12,21	13,21	14,23	15,25	16,27
Mozo/a	39,38		9,82	10,30	10,79	11,77	12,75	13,74	14,72	15,70
Mozo/a cantina	39,68		9,89	10,38	10,88	11,87	12,85	13,84	14,83	15,82
Jefe/a de Equipo de Taller	44,07		10,98	11,54	12,08	13,18	14,28	15,38	16,47	17,57
Oficial de 1ª Mecánico/a	41,90		10,44	10,96	11,48	12,52	13,58	14,62	15,67	16,71
Oficial de 2ª Mecánico/a	40,81		10,17	10,68	11,19	12,21	13,21	14,23	15,25	16,27
Oficial de 3ª Mecánico/a	39,68		9,89	10,38	10,88	11,87	12,85	13,84	14,83	15,82
Engrasador/a – Lavacoches	39,68		9,89	10,38	10,88	11,87	12,85	13,84	14,83	15,82
Mozo/a de Taller	39,38		9,82	10,30	10,79	11,77	12,75	13,74	14,72	15,70
Aprendiz/a 4º año	35,30		8,80	9,24	9,67	10,56	11,43	12,32	13,19	14,07
Aprendiz/a 3º año	33,12		8,25	8,66	9,08	9,91	10,73	11,56	12,38	13,20
Vigilante	39,38		9,82	10,30	10,79	11,77	12,75	13,74	14,72	15,70
Portero/a	39,38		9,82	10,30	10,79	11,77	12,75	13,74	14,72	15,70
Limpiadores / as										
Ayudante/a de oficio										
Encargado/a de Ruta										

Página 26 de un total de 79
Página 19 de 19
CVE: BOP-GRA-2025-139002
Nº 139 - jueves 24 de julio de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Administración Autonómica

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

NÚMERO 2025049977

MODIFICACION CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

MODIFICACION CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

VISTO el texto del ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA, de fecha 17 de septiembre de 2025, Constitución de la comisión paritaria del convenio colectivo de transporte interurbano de viajeros y viajeras por carretera para la provincia de Granada 2025 – 2027 y la Subsanación del párrafo 2º del artículo 20 del convenio colectivo publicado en el BOP en fecha 24-07-2025, presentado ante esta Delegación Territorial a través del Registro telemático REGCON el 6 de marzo de 2024, de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

FIRMADO POR: JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

En la ciudad de Granada, siendo las 10.00 horas del día 17 de septiembre de 2025, se reúnen en UGT, sito en C/ Periodista Fco. Javier Cobos Nº 2 los Sres. relacionados al margen.

Los presentes, previamente puestos de acuerdo y unanimidad han decidido constituirse en sesión de comisión paritaria y así mismo por unanimidad establecer el orden del día siguiente:

.

1º. Constitución de la comisión paritaria del convenio colectivo de transporte interurbano de viajeros y viajeras por carretera para la provincia de Granada 2025 – 2027.

2º. Subsanación del párrafo 2º del artículo 20 del convenio colectivo publicado en el BOP en fecha 24-07-2025.

ACUERDAN:

1ºConstituir la comisión paritaria del convenio colectivo de transporte interurbano de viajeros y viajeras de la provincia de Granada, para la vigencia 2025-2027, integrada por las siguientes personas:

Por la parte patronal:

Valeriano Díaz Revilla.
Julio Mendoza Terón.
Antonio Moreno García.
Juan Manuel Sierra Sidera.
Juan Manuel Gayo López.

Por la parte social:Antonio R. Muñoz López

José Manuel Ortiz Juárez.
Miguel Ángel Herrera Romero.
Esteban Rodríguez Martínez.
José Luis del Paso Palma.

Así mismo se acuerda que en cualquier momento se puede cambiar alguno de los arriba citados por un suplente designado por el miembro que se trate.
La Presidencia será asumida, para el primer año de vigencia por UGT y en su nombre Antonio Rafael Muñoz López y la Secretaria FANDABUS y en su nombre Valeriano Díaz Revilla.
2º. Advertido por las representaciones reseñadas en este acta el error contenido en el párrafo 2º del artículo 20 del texto del convenio colectivo citado, publicado en el BOP de la provincia de Granada, número correspondiente al día 24-07-2025 consistente en recoger como complemento diario para los supuestos de IT posterior al vigésimo primer día de baja y los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, como consecuencia de la enfermedad, las cuantías correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024, debiendo haber recogido las relativas a 2025, 2026 y 2027, se ha alcanzado acuerdo, por unanimidad, para subsanar el error en el siguiente sentido:
“ *En caso de enfermedad común, la persona trabajadora 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 primer parte de confirmación de la IT hasta el vigésimo primer 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 5.41€ día, para el año 2025, para los años 2026 y 2027 la cantidad de complemento diario se revisará de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del convenio, 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% de salario base, antigüedad y el complemento de 5.41€ diarios para el año 2025, o la cantidad que corresponda para los años 2026 y 2027, se hará desde el primer día de la baja.

Siendo necesaria la presentación a inscripción y publicación del presente acuerdo ante la administración competente se autoriza a D. Antonio Rafael Muñoz López con DNI 24252748F.
Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las11.30 horas, firmando en prueba de conformidad.

Granada a 17 de septiembre de 2025

Página 21 de un total de 126
Página 2 de 2
CVE: BOP-GRA-2025-186002
Nº 186 - martes 30 de septiembre de 2025
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Administración Autonómica

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

NÚMERO 2026011873

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2026 PARA EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2026 PARA EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

Visto el texto del Acuerdo de la **COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA sobre REVISIÓN DE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026 número de Convenio (18101745012025)**, presentado el día 10 de marzo de 2026 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.
Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada a 11 de marzo de 2026

Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL

JOSÉ JAVIER MARTÍN CAÑIZARES

REVISIÓN DE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

En la ciudad de Granada, siendo las 10.00 horas del día 4 de Marzo de 2026, se reúnen en UGT, sito en C/ Periodista Fco. Javier Cobos Nº 2 los Sres. Relacionados a continuación, miembros de la comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros para la provincia de Granada

BANCO PATRONAL

Valeriano Díaz Revilla
Julio Mendoza Terón

BANCO SOCIAL

Miguel Ángel Herrera Romero
José Manuel Ortiz Juárez
Juan Rafael Hispan Rodela
Esteban Rodríguez Martínez
José Luis Campos Isla

Asesores.
Antonio Rafael Muñoz López
Leticia Martin Lopez
Gerardo Lopez Garrido

Se acuerda la aprobación y publicación de las tablas salariales correspondientes al año 2026 del Convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Granada,

Firmado en Granada a 4.3.2026

Julio Mendoza Terón

Leticia Martin López

Gerardo López Garrido

Antonio Rafael Muñoz López

CONVENIO VIAJEROS GRANADA

AÑO 2026	S.BASE		H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT
3 %	MENSUAL/ dia		0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
Categoría Profesional										
Médico/a	1898,35		15,59	16,37	17,16	18,72	20,27	21,84	23,39	24,96
Ayudante/a Tecnico/a Sanitario/a	1373,92		11,29	11,86	12,41	13,54	14,67	15,80	16,93	18,06
Administradores/as	1532,98		12,60	13,21	13,85	15,11	16,37	17,63	18,89	20,15
Jefe/a de Sección Admvo./a.	1465,46		12,04	12,64	13,24	14,45	15,65	16,86	18,06	19,26
Jefe/a de Negociado Admvo./a.	1364,20		11,21	11,76	12,33	13,45	14,56	15,69	16,81	17,93
Oficial de 1ª Admvo./a.	1296,75		10,65	11,19	11,71	12,78	13,84	14,91	15,98	17,05
Oficial de 2ª Admvo./a.	1263,16		10,37	10,90	11,41	12,45	13,49	14,52	15,56	16,60
Auxiliar Admvo./a.	1229,35		10,10	10,60	11,10	12,11	13,12	14,14	15,15	16,16
Jefe/a de Estación	1465,46		12,04	12,64	13,24	14,45	15,65	16,86	18,06	19,26
Jefe/a de Tráfico	1431,67		11,76	12,35	12,94	14,11	15,29	16,47	17,64	18,82
Administradores/as en Ruta	1229,35		10,10	10,60	11,10	12,11	13,12	14,14	15,15	16,16
Taquillero/a	1263,16		10,37	10,90	11,41	12,45	13,49	14,52	15,56	16,60
Factor/a	1263,16		10,37	10,90	11,41	12,45	13,49	14,52	15,56	16,60
Jefe/a de Taller	1532,98		12,60	13,21	13,85	15,11	16,37	17,63	18,89	20,15
Encargado/a de Almacén	1296,75		10,65	11,19	11,71	12,78	13,84	14,91	15,98	17,05
Telefonista	1229,35		10,10	10,60	11,10	12,11	13,12	14,14	15,15	16,16
Encargado/a de Cantina	1296,76		10,65	11,19	11,72	12,78	13,84	14,91	15,98	17,05
Inspector/a	45,39		11,31	11,89	12,44	13,58	14,71	15,84	16,96	18,10
Agente Unico	48,54		12,09	12,70	13,31	14,51	15,72	16,93	18,14	19,35
Conductor/a	43,16		10,75	11,29	11,82	12,90	13,99	15,06	16,14	17,21
Cobrador/a	42,03		10,48	11,00	11,53	12,58	13,61	14,66	15,71	16,76
Mozo/a	40,56		10,11	10,61	11,11	12,12	13,13	14,15	15,16	16,17
Mozo/a cantina	40,87		10,19	10,69	11,21	12,23	13,24	14,26	15,27	16,29
Jefe/a de Equipo de Taller	45,39		11,31	11,89	12,44	13,58	14,71	15,84	16,96	18,10
Oficial de 1ª Mecánico/a	43,16		10,75	11,29	11,82	12,90	13,99	15,06	16,14	17,21
Oficial de 2ª Mecánico/a	42,03		10,48	11,00	11,53	12,58	13,61	14,66	15,71	16,76
Oficial de 3ª Mecánico/a	40,87		10,19	10,69	11,21	12,23	13,24	14,26	15,27	16,29
Engrasador/a – Lavacoches	40,87		10,19	10,69	11,21	12,23	13,24	14,26	15,27	16,29
Mozo/a de Taller	40,56		10,11	10,61	11,11	12,12	13,13	14,15	15,16	16,17
Aprendiz/a 4º año	36,36		9,06	9,52	9,96	10,88	11,77	12,69	13,59	14,49
Aprendiz/a 3º año	34,11		8,50	8,92	9,35	10,21	11,05	11,91	12,75	13,60
Vigilante	40,56		10,11	10,61	11,11	12,12	13,13	14,15	15,16	16,17
Portero/a	40,56		10,11	10,61	11,11	12,12	13,13	14,15	15,16	16,17

	Regular	Discrecc	Internac
Dieta completa:	39,41	59,68	104,87
Comida o cena:	14,14	20,90	36,68
Cena y cama:	26,09	38,77	68,17

Quebranto de Moneda	1,41
Quebranto Taquilleras	2,66
Quebranto de Master	6,51

Plus Taller Fuera Instalaciones	41,20
Plus Taller Dentro Instalaciones	32,70

Plus Cafeteria dia	5,15

Plus Transporte	901,21

Complemento de I.T	5,57

Plus Disscreccional	22,66

Valor Hora Exceso Discreccional	7,21
Valor Maximo Hora Discreccional	21,63