

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10525 *Resolución de 19 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Transportes Bacoma, S.A. (código de convenio n.º 90005052011981), que ha sido suscrito, con fecha 15 de diciembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES BACOMA, S.A., PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo, de ámbito nacional, afectará a todos los centros de trabajo de Transportes Bacoma, S.A., independientemente de la provincia en la que ésta realice su actividad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal de la empresa, ya sea fijo, eventual o interino, así como al personal de nueva contratación.

Queda excluido de este convenio colectivo, el personal directivo que de mutuo acuerdo con la empresa así lo pacte con la misma.

Con la firma de este convenio quedan anulados todos los convenios y pactos anteriores firmados entre la empresa y grupos de trabajadores.

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

El presente convenio, sin perjuicio de su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día 1 de enero de dos mil veintidós, extendiendo su vigencia hasta

el 31 de diciembre del año 2024, y se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con al menos un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento. No obstante, lo anterior se aplicarán con carácter retroactivo las revisiones salariales pactadas para el año 2022, salvo para aquellos conceptos que específicamente se establezca otra vigencia o fecha de efectos o resulten de nueva creación, estándose en esos casos a la fecha de aplicación que para ellos se establezca.

Liquidación y pago de atrasos.

El abono de los atrasos que resulten como consecuencia de la aplicación de la revisión salarial prevista para el año 2022, se harán efectivos al mes siguiente al de publicación del presente convenio colectivo en el BOE.

Expirada la vigencia del presente Convenio Colectivo habiendo sido el mismo objeto de denuncia, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo Convenio en los plazos establecidos en el artículo 89.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Iniciada la negociación de un nuevo Convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los doce meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo Convenio previsto en el párrafo precedente, este concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia a los procedimientos de Conciliación Mediación y/o Arbitraje establecidos en el IV Acuerdo sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales o normas que lo sustituya, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del Convenio.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto, no será válida la aplicación parcial o aislada de ninguna de ellas.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuese anulada por la Autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

Artículo 5. *Contrataciones.*

Las contrataciones del nuevo personal se llevarán a efecto de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

No obstante lo anterior, dadas las peculiaridades del sector del transporte por carretera y como quiera que la empresa opera en distintas Comunidades autónomas, con la finalidad de procurar la aplicación de un régimen unitario en materia de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transportes de viajeros de la Provincia de Barcelona, al que se efectúa remisión expresa en lo concerniente a la regulación que del contrato eventual por circunstancias de la producción, se establece en el mismo.

Artículo 6. *Ascensos.*

Las vacantes que se produzcan podrán ser ocupadas por las personas trabajadoras de niveles inferiores a aquél en que las mismas se originen, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

Los ascensos se efectuarán por alguno de los siguientes procedimientos:

1. Libre designación por la dirección de la empresa.
2. Concurso-oposición.
3. Prueba de aptitud.

En los casos que sea necesario concurso-oposición o prueba de aptitud, se constituirá un tribunal cuya composición será la siguiente:

- Un/a presidente/a designado/a por la dirección de la empresa, quien deberá tener categoría profesional superior a la de los demás miembros del tribunal.
- Dos vocales designados por la representación de los trabajadores.
- Un/a secretario/a designado/a por la empresa.

Tanto los vocales como el/la secretario/a, deberán tener igual o superior categoría profesional a la correspondiente al puesto o puestos a cubrir.

Normas específicas para el personal de conducción que se contrate durante la vigencia del presente convenio colectivo.

El personal de conducción que ingrese en la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo y se adscriba a la realización de servicios de largo recorrido, será contratado con la categoría profesional de conductor/a perceptor/a de primera, ascendiendo a la de conductor/a perceptor/a, con efectos desde la fecha en la que acredite nueve meses de prestación efectiva de servicios, a tales efectos, no serán tenidos en cuenta los períodos de permanencia en situación de Incapacidad temporal, o de suspensión del contrato, superior a quince días, que puedan producirse en el curso de la contratación. No obstante lo anterior, al objeto de acreditar el indicado período de nueve meses de prestación de servicios efectivos para la empresa, se tendrán en cuenta todos los períodos trabajados bajo distintos contratos temporales por espacio inferior a nueve meses, suscritos con una misma persona en el plazo del año inmediatamente anterior a la última contratación.

El personal de conducción que ingrese en la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo, y se adscriba a la realización de servicios de corto recorrido, será contratado con la categoría profesional de conductor/a perceptor/a de corto recorrido.

Artículo 7. *Traslados y movilidad geográfica.*

En caso de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Los traslados a los que se refiere el apartado 1, del citado artículo, se llevarán a cabo, por regla general, atendiendo las peticiones voluntarias de las personas trabajadoras que tengan la categoría profesional necesaria o, en defecto de ésta, con otra categoría desde la que también se puedan realizar las funciones demandadas. En este supuesto de movilidad voluntaria, la persona trabajadora no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que le origine el traslado. Si las peticiones voluntarias de las personas trabajadoras no fueran suficientes para cubrir los puestos ofertados por la empresa, ésta podrá llegar a acuerdos con el personal afectado, en cuyo caso, se estará a las condiciones acordadas por escrito entre ambas partes.

De las peticiones voluntarias y de los acuerdos con las personas trabajadoras se dará puntual información a los representantes de los trabajadores en la medida en que éstas se vayan produciendo.

Las vacantes que pudieran producirse en otra localidad distinta a la de residencia de la persona trabajadora, serán ofertadas en primer lugar, a la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género, que se vean obligada/s a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que prestaba/n sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, teniendo ésta/s preferencia frente al resto de candidatos/as, para ocupar la plaza vacante en el caso de que la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género ostente la categoría profesional correspondiente al puesto vacante.

El traslado que obedezca a las causas descritas en el párrafo precedente, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales, la empresa tendrá obligación de

reservar a la trabajadora el puesto que anteriormente ocupaba. Concluido el mencionado período, la trabajadora, deberá optar en el plazo de quince días hábiles siguientes, por regresar a su anterior puesto de trabajo, o por continuar en el nuevo. Si no se efectuara opción expresa en el plazo indicado, se entenderá que se opta por permanecer en el nuevo puesto. Efectuada la opción por permanecer en el nuevo puesto, o transcurrido el plazo antes indicado sin que se efectúe opción expresa, decaerá la obligación de reserva de su anterior puesto de trabajo.

Los traslados que pudiesen tener lugar por las causas señaladas en los dos párrafos anteriores, tendrán a efectos económicos o de compensación de gastos, el mismo tratamiento que los traslados voluntarios regulados en el párrafo segundo del presente artículo.

Si no fuera posible atender las necesidades productivas con traslados voluntarios y acordados entre las partes, la empresa podrá optar por realizarlos con carácter forzoso en los términos previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 40, del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta, en todo caso, las siguientes prioridades de permanencia en la residencia:

- 1.º Representantes de los trabajadores.
- 2.º Trabajadoras embarazadas o con hijos menores de 1 año.
- 3.º Trabajadores/as con cargas familiares.
- 4.º Fecha de ingreso en la empresa.

La decisión del traslado forzoso deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora y a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta días naturales a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado a la persona trabajadora, y aceptado por ésta, tendrá derecho a una compensación por gastos propios y de los familiares a su cargo consistente en el abono del coste del traslado de los muebles, enseres y personas que integren la unidad familiar a su nuevo destino.

Asimismo, la empresa abonará a la persona trabajadora el importe de dos mensualidades compuestas por conceptos fijos, como compensación de cualquier otro posible gasto.

Los desplazamientos a los que se refiere el apartado 6, del artículo 40, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán, al igual que en los casos de traslados, teniendo en cuenta en primer lugar, las solicitudes voluntarias de las personas trabajadoras, antes de proceder con carácter forzoso. En todo caso se tendrán en cuenta las mismas prioridades de permanencia reflejadas en este convenio para los casos de traslados.

La decisión del desplazamiento será comunicada por el empresario a la persona trabajadora y a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de su efectividad.

En el caso de que el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de, al menos, cinco días naturales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración sea superior a nueve meses en un período de tres años, tendrán a todos los efectos, el tratamiento previsto legalmente para los casos de traslados.

Artículo 8. *Censo de personas trabajadoras.*

Las incidencias y modificaciones del censo de personas trabajadoras se darán a conocer, una vez elaborado, al delegado de personal o comité de empresa del centro de trabajo que corresponda y al presidente del comité intercentros.

Artículo 9. *Expedientes, faltas y sanciones.*

Para la clasificación de las faltas y las sanciones que correspondan, se estará a lo dispuesto en el capítulo V del Laudo Arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera, de fecha 24 de noviembre de 2000, publicado en el «BOE» núm. 48, de 24 de febrero de 2001, o norma que lo sustituya.

La imposición de sanciones por faltas leves, será acordada por la dirección de la empresa sin que resulte necesaria la apertura de expediente disciplinario. No obstante lo anterior, se dará traslado de la sanción impuesta al órgano de representación de los trabajadores.

Artículo 10. *Jornada laboral.*

1. Para el personal de conducción que realice servicios de largo recorrido (conductor/a perceptor/a y conductor/a perceptor/a de primera):

Se entenderán como servicios de largo recorrido, aquellos en los que los trayectos en los que se divida el servicio, sean superiores a trescientos kilómetros. A tales efectos se considerará por trayecto el recorrido existente entre el punto de origen del servicio y el de llegada o finalización del mismo.

La jornada laboral del personal de conducción que realice servicios de largo recorrido, será de 39 horas de trabajo efectivo semanales, en cómputo mensual, con un mínimo de siete horas por cada periodo de veinticuatro horas. En consecuencia, si las horas de trabajo efectivo referidas al periodo de veinticuatro son inferiores a siete horas, deberán computarse al menos siete horas de trabajo efectivo. Por el contrario, si se alcanza el mínimo de siete horas de trabajo efectivo, se computará exclusivamente las horas de trabajo realizadas.

El cómputo mensual que se aplicará por cada mes del año, será el siguiente:

- 1) Febrero: nueve descansos y 148,2 horas efectivas realmente realizadas.
- 2) Abril, junio, septiembre y noviembre: 10 descansos y 156 horas efectivas realmente realizadas.
- 3) Enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre: 10 descansos y 163,8 horas efectivas, realmente realizadas.

Este cómputo mensual y número de días de descanso mensual variará proporcionalmente en función de los días de baja y vacaciones.

Los días de permisos sindicales y otros legalmente establecidos se computarán a efectos de jornada a razón de 7,8 horas de trabajo efectivo.

Los catorce festivos anuales se encuentran prorrateados en el número de descansos fijados para cada uno de los meses del año.

Con carácter general, el descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, en las cuales no se consideran incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas, siendo en todo caso de aplicación lo establecido en Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo núm. 561/2006 y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en su redacción dada por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, en materia de tiempos de conducción y descansos, o normas que los sustituyan.

Asimismo, y con carácter general, el descanso entre jornadas será de 12 horas ininterrumpidas, siendo en todo caso de aplicación lo establecido en el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo núm. 561/2006 y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en su redacción dada por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, en materia de tiempos de conducción y descansos, o normas que los sustituyan.

Como quiera que el personal de conducción se encuentra sometido a sistema de turnos, el descanso semanal podrá señalarse en cualquier día de la semana.

Para el personal de conducción el comienzo de la jornada de 24 horas comenzará a computarse a partir de la iniciación de un servicio precedido de un descanso semanal o descanso entre jornadas, no pudiendo considerarse su día de jornada computado entre las 0 y las 24 horas naturales.

2. Para el personal de conducción que realice servicios de corto recorrido (Conductor/a perceptor/a de corto recorrido):

Se considerarán servicios de corto recorrido aquellos en los que los trayectos en los que se divida el servicio sean inferiores a 300 kilómetros. A tales efectos se considerará por trayecto el recorrido existente entre el punto de origen del servicio y el de llegada o finalización del mismo.

La jornada laboral del personal de conducción que realice servicios de corto recorrido, será de 39 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo cuatrisesenal, no resultando de aplicación a este personal, el sistema de cómputo establecido para el personal de conducción de largo recorrido, ni tampoco el sistema de prorrateo de festivos.

Por razón de la naturaleza de los servicios del personal de corto recorrido, la jornada de trabajo podrá sufrir cortes o interrupciones entre servicio y servicio. Si cualquiera de dichas interrupciones excede de una hora de duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, ni de presencia, por el contrario, las interrupciones inferiores a una hora de duración, serán retribuidas como horas de presencia. Las indicadas interrupciones no podrán superar una duración máxima de cinco horas, en períodos de veinticuatro horas.

El régimen de descansos semanales y entre jornadas y tiempos de conducción del personal de corto recorrido será el establecido en la legislación vigente siendo en todo caso de aplicación, lo establecido en Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo núm. 561/2006 y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en su redacción dada por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, en materia de tiempos de conducción y descansos, o normas que los sustituya.

3. Para el personal de tráfico y taquillas:

La jornada laboral será de 39 horas de trabajo efectivo semanal, en cómputo bisemanal. La realización de la jornada podrá ser continuada o partida.

Con carácter general, el descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, en las cuales no se consideran incluidas las 12 horas correspondientes al descanso entre jornadas. Asimismo, con carácter general, el descanso entre jornadas será de 12 horas ininterrumpidas.

Como quiera que el personal de tráfico y taquillas se encuentra sometido a sistema de turnos, el descanso semanal podrá señalarse en cualquier día de la semana.

Para el personal de tráfico, el comienzo de la jornada de veinticuatro horas comenzará a computarse a partir de la iniciación de un servicio precedido de un descanso semanal o descanso entre jornadas, no pudiendo nunca considerarse su día de jornada computado entre las cero y las veinticuatro horas naturales.

4. Para el personal administrativo adscrito a las oficinas centrales:

La jornada laboral será de 39 horas de trabajo efectivo semanal, a realizar en cinco días de trabajo y dos de descanso.

En el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, la jornada se realizará de forma continuada, con horario de ocho a quince horas.

En relación a todo el personal, se fija como porcentaje mínimo y máximo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año en el del 10%. No obstante lo anterior y como quiera que la actividad a la que se dedica la empresa es la de transporte de viajeros por carretera, se estará en todo caso a lo que sobre el

particular, (distribución irregular de la jornada), se establece en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y normativa de desarrollo para el personal de movimiento.

Artículo 11. *Tacógrafo digital, partes de trabajo, taller y accidente, Ociobús.*

Las normas de procedimiento que se establecen en el presente artículo, serán de aplicación al personal de conducción de la empresa.

A) Tacógrafo digital.

Todo el personal de conducción que haga uso de vehículos de la empresa dotados de tacógrafo digital estará obligado a:

- Estar en posesión de la correspondiente tarjeta de conductor/a.
- Solicitar la renovación, con una antelación no inferior a veinte días hábiles de la fecha de caducidad de su tarjeta.
- En los casos de modificación de datos con posterioridad a su expedición, deberá solicitar la renovación de la tarjeta en el plazo máximo de los quince días hábiles siguientes a contar desde la fecha del hecho determinante de la modificación.
- En los casos de pérdida, robo, deterioro, mal funcionamiento o retirada de la tarjeta de conductor/a, la persona trabajadora deberá solicitar la sustitución de la tarjeta en el plazo máximo de los siete días naturales siguientes a la fecha del hecho causante.
- Descargar los datos contenidos en la tarjeta de conductor/a, en los puntos establecidos por la empresa con una periodicidad semanal, salvo causa justificada o de fuerza mayor, como por ejemplo vacaciones, situaciones de I.T., etc.
- Igualmente, el personal de conducción deberá descargar los datos de la tarjeta de forma inmediata en los siguientes casos:

- En caso de extinción de la relación laboral.
- Cuando se produzca la caducidad de la tarjeta.
- Cuando sea necesario al objeto de dar cumplimiento a los requerimientos de la Administración.
- Antes de la devolución de la tarjeta al órgano emisor de la misma.

- Usar la tarjeta de conductor/a de conformidad con el procedimiento de instalación establecido por la empresa, y en cualquier caso, respetando las normas de utilización y conservación de la misma que se establezcan. De esta forma, el/la conductor/a deberá:

- a) Insertar la tarjeta al inicio del servicio, siempre con el vehículo parado y con el motor en marcha.
- b) En caso de parada técnica, deberá seleccionar manualmente en la unidad intravehicular la actividad de pausa.
- c) Cuando en el vehículo viajen dos conductores/as y deba realizarse el relevo, se deberá cerrar la sesión del tacógrafo digital, cambiar las tarjetas de ranura e iniciar las sesiones, siempre con el vehículo detenido y el motor en marcha.
- d) Cuando en el vehículo viaje un/a solo/a conductor/a y deba ser relevado/a por otro/a, se cerrará la sesión del tacógrafo digital y se extraerá la tarjeta del/de relevado/a, el /la conductor/a que tome el servicio introducirá su tarjeta e iniciará la sesión siempre con el vehículo parado y el motor en marcha.
- e) En los supuestos en los que la lectura del tacógrafo emita datos erróneos, se deberá imprimir tira de actividad y anotar en el reverso de la misma los datos personales del/ de la conductor/a, a saber: nombre y apellidos y número de tarjeta, firmarla y

remitirla al departamento de tráfico informando de la incidencia en el plazo máximo de las veinticuatro horas siguientes, salvo causa justificada o de fuerza mayor.

B) Ociobús.

Será obligatoria la utilización del sistema informático Ociobús instalado en los vehículos de la empresa, de conformidad con las normas establecidas en las instrucciones de uso que han sido entregadas a cada conductor/a.

C) Partes de trabajo.

La realización de este parte manual, resultará obligatoria únicamente en los casos puntuales en los que por avería o cualquier otra incidencia, no sea posible utilizar los medios mecánicos o informáticos con los que cuente el vehículo o se encuentren en los puntos de descarga de datos, ya que, de no ser así, es obligatoria la utilización de tales medios en todos los servicios.

Todo el personal de conducción estará provisto de un talonario de partes de trabajo manual que será confeccionado por las personas trabajadoras y entregado por éstas en la empresa en un tiempo máximo de 24 horas a partir de la finalización de cada jornada, o de su regreso de los viajes, salvo causa justificada o fuerza mayor, detallando los servicios asignados, las incidencias surgidas, dietas, kilómetros recorridos, gastos por mantenimiento del vehículo, averías, etc.

D) Punto de información del conductor/a (P.I.C.).

Los/las conductores/as deberán hacer uso del sistema informático establecido por la empresa, en orden a cursar los partes de incidencias o averías que se produzcan en el vehículo a la finalización del servicio. En el supuesto de que resulte imposible cursar la incidencia por medios informáticos, el/la conductor/a deberá rellenar el correspondiente parte de taller y/o comunicar la incidencia o avería telefónicamente de forma inmediata al personal del departamento de tráfico.

Se entiende por avería o incidencia, cualquier desperfecto o eventualidad que esté relacionada con el vehículo ya sea de carrocería, mecánica, electricidad, equipos de audio-video, cortinas, tapicerías, neumáticos, etc.

E) Partes de accidente.

En caso de accidente, independientemente de efectuar comunicación telefónica inmediata al responsable de la empresa del punto más próximo a aquel en el que haya acaecido el mismo, deberá confeccionarse y firmarse el parte de accidente en el que se hará constar la descripción de los hechos. El indicado parte se hará llegar, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de haberse producido el mismo, al responsable de documentación y seguros de la empresa, además de poner en su conocimiento telefónicamente, y dentro de las mismas 24 horas, el incidente ocurrido. En todo caso, se estará siempre a las normas de funcionamiento que a tal efecto establezca la empresa en cada momento.

El incumplimiento de lo establecido en los puntos A), B), C), D) y E) del presente artículo, dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan.

Artículo 12. Vacaciones.

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a treinta días naturales retribuidos en concepto de vacaciones anuales. De mediar acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá disfrutar el período vacacional dividido en dos períodos de 15 días naturales en caso de necesidad por incremento de la productividad en determinadas épocas del año.

El señalamiento de las fechas de disfrute de las vacaciones, se establecerá en virtud de acuerdo adoptado por la empresa y la representación de los trabajadores, dicho

acuerdo deberá concretar cual/les de los turnos o periodos de vacaciones de entre los que se reflejen en el calendario anual de vacaciones, corresponda a la persona trabajadora. Dicho calendario anual, será elaborado con dos meses de antelación al inicio del año natural al que correspondan tales vacaciones, por la representación de los trabajadores y la Empresa, será expuesto en el tablón de anuncios y deberá contener un sistema de rotación de períodos que resulte equitativo, con la finalidad de que todas las personas trabajadoras puedan disfrutar a lo largo del tiempo de todos los períodos posibles señalados en el calendario.

En los supuestos de que a una persona trabajadora le fuese asignado para el disfrute de las vacaciones un período comprendido en los meses de junio a septiembre y desee cambiar la fecha de disfrute, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa y de la representación de los trabajadores, para que en el supuesto de que existan personas trabajadoras con la misma categoría profesional interesada en disponer del período de referencia, se proceda al sorteo de dicho período entre las personas candidatas. El sorteo se realizará por un representante de la empresa en presencia de un miembro del Comité Intercentros, levantándose acta para constancia del resultado del mismo.

El personal que empiece a trabajar en la empresa dentro del año natural, disfrutará de un período vacacional proporcional al período trabajado.

La retribución de las vacaciones comprenderá los siguientes conceptos: salario base, plus de convenio, plus de especialización y complemento personal por antigüedad, para aquellas personas trabajadoras que lo perciben.

Artículo 13. *Permisos, licencias y suspensiones del contrato.*

El personal de la empresa disfrutará de los permisos, licencias retribuidas y suspensiones de contratos establecidos legalmente con las mejoras establecidas en el presente convenio.

13.1 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

13.1.a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de ambos progenitores durante 16 semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de las cuales serán obligatorias el disfrute de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre y el cumplimiento de los deberes de cuidado del menos previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

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

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

Adicionalmente y como mejora de convenio, la madre biológica disfrutará de la correspondiente licencia por parto y cuidado del menor por espacio de dos semanas adicionales sobre el período de suspensión de contrato anteriormente indicado, las cuales, deberán disfrutarse de forma acumulada al período de suspensión.

La licencia adicional de dos semanas a la que se refiere el párrafo anterior, se disfrutarán en régimen de jornada completa o de jornada parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Las dos semanas adicionales de licencia, deberán ser disfrutadas por la trabajadora de la empresa sin que en ningún caso pueda cederse su disfrute al otro progenitor.

13.1.b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que

ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

13.1.d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

13.1.e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

13.2 Reducción de la jornada por motivos familiares.

13.2.a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el presente convenio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) del apartado 13.2, de este artículo.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años, En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13.2.c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos a los que se refiere el art. 13.2.a), (cuidado del lactante en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento) y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores del art. 13.2.b), corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

No obstante lo anterior, las reducciones de jornada que pudiesen solicitarse por el personal que preste servicios en sistema de turnos rotatorios, no darán lugar a la adscripción del solicitante a un turno fijo, salvo que por el número de personas trabajadoras del servicio, la adscripción a un turno fijo de este fuese posible sin necesidad de alterar sustancialmente el sistema y/o rotación establecidos en el departamento o servicio, o cuando aun alterándolos, el resto del personal del departamento acepte la modificación de turnos y horarios que pudiese producirse por tal circunstancia. En todos los casos deberá justificarse debidamente la concurrencia de las causas que den lugar al disfrute los permisos, licencias y/o suspensiones legalmente establecidas.

En el supuesto de que la persona trabajadora optase por disfrutar del permiso de lactancia acumulándolo en jornadas completas, tal acumulación se llevará a cabo en los siguientes términos:

1. Con la finalidad de que la empresa, pueda, en caso de que resulte necesario, cubrir el puesto de la persona trabajadora, ésta deberá comunicar fehacientemente a la empresa su decisión de disfrutar del mencionado permiso de forma acumulada en jornadas completas, con una antelación no inferior a diez días de la fecha prevista para el disfrute.

2. Cada 7,8 horas de ausencia no disfrutadas, equivaldrán a un día hábil de permiso.

3. Los días hábiles de permiso que resulten a favor de la persona trabajadora como consecuencia de la acumulación de horas de ausencia, deberán disfrutarse de forma continuada.

La acumulación del permiso de lactancia no podrá ser ejercitado simultáneamente por ambos progenitores en relación al mismo sujeto causante si ambos prestan servicios para Transportes Bacoma, S.A.

Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

13.2.d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 14. *Excedencias.*

Se estará a lo establecido en el artículo 46, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, al personal de conducción les serán de aplicación los supuestos de excedencia forzosa o en su caso, excedencia especial, regulados en el artículo 24 del presente convenio, cuando concurren las causas establecidas en el mencionado artículo.

Artículo 15. *Incapacidad temporal.*

La persona trabajadora que sea declarada en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de incapacidad temporal en la cuantía, duración y condiciones que se expresan a continuación:

A) En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo, se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda y el 100 % del salario de la persona trabajadora por conceptos fijos, abonándose tal complemento desde el primer día en el que se origine la situación de incapacidad hasta que se produzca la cesación en tal situación por cualquiera de las causas establecidas legalmente.

B) En el caso de que la incapacidad temporal derive de enfermedad, sea común o profesional:

B.1) Se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda a la persona trabajadora y el 100 % del salario de ésta por conceptos

fijos, sólo cuando la situación de enfermedad requiera la hospitalización de la persona trabajadora, abonándose el indicado complemento a partir del día en el que se produzca el ingreso hospitalario.

B.2) Por el contrario, cuando la situación de enfermedad no requiera la hospitalización de la persona trabajadora, la prestación económica de referencia se abonará en las siguientes cuantías:

– Desde el 1.º al 9.º día ambos inclusive, se complementará el subsidio de incapacidad en la diferencia existente entre la prestación que corresponda y el 100 % de su salario por conceptos fijos.

– Desde el 10.º al 20.º día, ambos inclusive, no se abonará complemento alguno, percibiendo la persona trabajadora durante el mencionado período, la prestación en las cuantías que legalmente correspondan, a saber: el 60 % de la base reguladora que corresponda, en caso de enfermedad común y el 75 % de la base reguladora en los supuestos de enfermedad profesional.

– Desde el día 21.º en adelante, se complementará el subsidio de incapacidad en la diferencia existente entre la prestación que corresponda y el 100 % de su salario por conceptos fijos.

En los supuestos a los que se alude en el apartado B), del presente artículo, la empresa cesará en el abono de los complementos citados cuando se extinga la situación de incapacidad temporal por la concurrencia de cualquiera de las causas establecidas legalmente.

Haciendo uso de la facultad que confiere a la empresa el núm. cuatro, del artículo 20, del Estatuto de los Trabajadores, la misma adoptará las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, períodos de vacaciones, etc., de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

Si como consecuencia de los sistemas de control que se adopten para verificar las situaciones de baja laboral se detectara que la persona trabajadora no observa las medidas necesarias para atender a su pronta recuperación; no permanezca en su domicilio cuándo la enfermedad que le aqueje así lo recomiende, o realice cualquier actividad que, previo informe médico recabado por la empresa, perjudique o prolongue el proceso de que se trate, podrá la empresa poner en conocimiento de los servicios sanitarios competentes las anomalías detectadas a los efectos que procedan.

Se perderá el derecho al complemento de hasta el 100 % de la prestación por I.T. a cargo de la empresa, en los siguientes casos:

a) Ausencias domiciliarias sin poseer el volante-autorización expedido por el médico designado por la empresa, que tendrá en cuenta el tipo de enfermedad y sus posibilidades de ausencia domiciliaria.

b) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes o durante la I.T.

c) La comprobación por los visitantes o personal facultado al efecto de que la persona trabajadora dada de baja por enfermedad o accidente realiza trabajos por cuenta ajena o propia.

El incumplimiento de cualquiera de estos condicionamientos supondrá, la primera vez, la pérdida del derecho por espacio de seis meses; la segunda por un año, y la tercera vez por dos años.

Sin perjuicio de la pérdida del derecho al complemento por incapacidad temporal, expresado en este artículo, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que estime convenientes.

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan crear una comisión paritaria para tratar el tema del absentismo en Transportes Bacoma. En el seno de la

comisión mencionada, se tratará el tema del absentismo en los centros de trabajo de la empresa, con especial atención en aquéllos que tienen un índice de absentismo del 6%, con objeto de analizar las causas y las posibles actuaciones correctoras a aplicar por ambas partes.

Las decisiones que se adopten en el seno de dicha comisión, obligarán a todas las personas trabajadoras de la empresa. Dicha comisión aparecerá conformada, de un lado por los representantes de los trabajadores designados por el comité intercentros y, de otro lado, por las personas que se designen por la empresa, en número no superior a tres representantes por la parte social y otros tres por la empresa.

Artículo 16. *Reconocimientos médicos.*

La empresa realizará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual gratuito para la plantilla. El tiempo invertido será considerado a los solos efectos retributivos como jornada ordinaria, procurándose respecto del personal de movimiento que tenga lugar en día de retén.

La empresa señalará el día y el lugar en los que deberá efectuarse dicho reconocimiento.

Se entregará a la persona trabajadora una copia de los resultados de cada revisión médica.

Si la fecha señalada para la realización del reconocimiento médico coincidiese con la fijada para el descanso semanal de la persona trabajadora, ésta deberá acudir a tal reconocimiento, abonándole la empresa compensación por el tiempo invertido en el mismo. La indicada compensación consistirá en la retribución correspondiente al tiempo empleado en dicho reconocimiento a razón del precio de la hora ordinaria y sólo por los conceptos salariales fijos y de devengo mensual.

Artículo 17. *Seguro de invalidez o muerte por accidente.*

La empresa se compromete a continuar la suscripción de una póliza de seguros al objeto de dar cobertura al abono de la indemnización diaria por importe de siete euros, que viene satisfaciéndose en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

Igualmente, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente convenio, la empresa deberá suscribir una póliza de seguros al objeto de cubrir el abono de las indemnizaciones que se concretarán a continuación para cada una de las situaciones que se especifican:

– Treinta y seis mil euros para el supuesto de que cualquier persona trabajadora de la empresa sea declarada en situación de gran invalidez o incapacidad permanente en grado de absoluta, derivada de accidente de trabajo.

– Veinticuatro mil euros para el caso de que la persona trabajadora sea declarada en situación de incapacidad permanente en grado de total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo.

– Treinta y cuatro mil euros para el caso de que la persona trabajadora fallezca como consecuencia de accidente de trabajo.

El derecho al abono de dichas cantidades deberá acreditarse haciendo entrega a la empresa de la resolución administrativa o judicial firme que declare dichas situaciones.

Artículo 18. *Formación profesional.*

En materia de promoción y formación profesional, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Certificado de aptitud profesional.

El personal de conducción de la empresa que de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 284/2021, de 20 de abril, no se encuentre exento de estar en posesión del Certificado de Aptitud Profesional acreditativo de la correspondiente cualificación inicial, deberá obtener dicho certificado, realizando los cursos de formación establecidos de conformidad con el calendario que a tal fin se establezca por la Empresa.

El personal de conducción que se encuentre en posesión del Certificado de Aptitud Profesional inicial o esté exento de la obligación de obtener la cualificación inicial, deberá realizar los cursos de formación continua que resulten pertinentes en los plazos establecidos en el artículo 7.º del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril.

Los cursos de formación obligatoria que deba realizar el personal de conducción en orden a dar cumplimiento a las exigencias establecidas en el Real Decreto 284/2021, de 20 de abril.

La asistencia a los cursos que de conformidad con lo expresado en el párrafo precedente deban realizar los conductores, se realizará fuera de la jornada laboral.

Artículo 19. *Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Con la finalidad de garantizar al máximo la seguridad, tanto del público usuario, como de los propios trabajadores, se acuerda someter a todas las personas trabajadoras a controles obligatorios de alcoholemia y de sustancias estupefacientes, para evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad de la persona trabajadora, como la de los/las usuarios/usuarioas y la de otras personas trabajadoras de la empresa.

Dichos controles serán realizados por personal designado por la empresa, y siempre en presencia de un representante de los trabajadores.

Estos controles estarán encaminados a formar un plan general de prevención de riesgos, que trate adecuadamente las diferentes situaciones personales que puedan darse entre las personas trabajadoras.

Artículo 20. *Asuntos sociales.*

La ayuda por hijo/a discapacitado/a psíquica o físicamente, queda establecida en ochocientos euros brutos por año natural. Las personas trabajadoras que cesaran o se incorporaran a la empresa durante el transcurso del año natural, recibirán la parte proporcional del importe indicado. El abono de dicha cantidad se efectuará prorrateada en doce mensualidades.

La persona trabajadora que solicite esta ayuda estará obligada a acreditar debidamente a la empresa la situación de discapacidad, en los términos que establezca la legislación vigente en la comunidad autónoma del centro de trabajo al que se encuentre adscrita.

En caso de que una persona trabajadora fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de la persona fallecida a su lugar de residencia.

Artículo 21. *Infracciones de circulación.*

Las sanciones de multa que se puedan imponer por infracciones de circulación, cometidas por el personal de conducción, serán satisfechas por el/la autor/a material de la infracción.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que presten servicios de conducción que acrediten un período de prestación de servicios en la misma superior al año, la cantidad de 60 euros brutos anuales, en concepto de aportación a seguro individual, que deberá suscribirse por éstas. El abono de la mencionada suma se realizará una vez se acredite por la persona trabajadora la suscripción del seguro, o en su caso, la renovación de la póliza.

Dicho seguro deberá tener como cobertura mínima la siguiente:

Subvención mensual o cobertura de salarios durante el período al que se extienda la suspensión o retirada temporal del permiso de conducir, por espacio mínimo de un año, asegurando la percepción a la persona trabajadora que preste servicio de conducción de una cantidad no inferior a 1.500 euros mensuales. El seguro, deberá extender su cobertura como mínimo a los supuestos en los que la retirada o suspensión temporal obedezca a la comisión de infracciones administrativas por faltas graves o muy graves.

Subvención mensual o cobertura de salarios en caso de revocación de la licencia o permiso de conducir, producida como consecuencia de la pérdida total de puntos, por espacio mínimo de un año, asegurando la percepción a la persona trabajador que presten servicio de conducción de una cantidad no inferior a 1.500 euros mensuales.

Gastos de cursos de formación y/o recuperación total o parcial de puntos, con una cobertura mínima de hasta 800 euros/año.

Gastos de asesoramiento jurídico, debiendo cubrir el coste de los honorarios de profesionales que intervengan, así como los propios del proceso de que se trate, con un importe mínimo de hasta 1.800 euros/año.

A) Suspensiones temporales del permiso o licencia de conducción por espacio de entre uno y tres meses.

El personal de conducción que fuese sancionado con ocasión de la prestación de servicios para la empresa, en virtud de resolución judicial o administrativa firme, que llevase aparejada la suspensión o privación temporal del permiso de conducir, por espacio de entre uno a tres meses, deberá solicitar el cumplimiento fraccionado de la sanción, al objeto de que éste coincida con sus períodos de descanso y/o vacaciones, pudiendo así cumplir la sanción en períodos no laborables.

En el supuesto de que le fuese denegado el cumplimiento fraccionado de la suspensión o privación temporal del permiso de conducción, o cuando concedido éste, los días de vacaciones y de descanso que resten a la persona trabajadora, no resulten suficientes al objeto de que pueda cumplir la sanción en períodos no laborales, deberá acreditarlo a la empresa, en tal caso se procederá de la siguiente forma:

1) En relación al personal que acredite un período de prestación de servicios para la empresa, superior a un año.

La empresa, de existir vacantes en un puesto de otra categoría profesional, cuyos cometidos puedan ser desempeñados por el/la conductor/a, ocupará al/ a la conductor/a en la realización de dichas tareas, por un período máximo de hasta tres meses, percibiendo la persona trabajadora los conceptos salariales correspondientes a su categoría profesional por conceptos fijos. En el supuesto de no existir vacantes en la que pueda reubicarse la persona trabajadora pasará a la situación de excedencia forzosa, durante el período al que se extienda la sanción, con un máximo de tres meses, percibiendo con cargo a la póliza de seguros que individualmente se concierte, la cantidad estipulada en la misma.

La posible reubicación a la que se refiere el párrafo anterior, o en su defecto, el pase a la situación de excedencia forzosa con percibo de las cantidades concertadas en la póliza de seguros, sólo será de aplicación a la persona trabajadora que preste servicio de conducción con más de un año de prestación de servicios para la empresa, que no sean reincidentes y siempre que tal privación no obedeciese a alguna de las siguientes circunstancias:

- Comisión de hechos constitutivos de delito.
- Comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, impuestas como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

A tales efectos, se considerará reincidente a la persona trabajadora que preste servicio de conducción que haya sido sancionada con suspensión del permiso en el plazo del año inmediatamente anterior.

2) En relación al personal de conducción, que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado con contrato indefinido, que no pueda dar cumplimiento a la suspensión en períodos no laborables, pasará a la situación de excedencia especial, que tendrá la consideración a efectos legales de voluntaria, aunque la empresa estará obligada a reincorporarle una vez finalizada esta. La mencionada situación de excedencia se extenderá al tiempo al que se refiera la suspensión o privación temporal de la licencia, con un máximo de tres meses.

3) Respecto del personal de conducción, que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado en virtud de contrato temporal, se estará a lo establecido en el núm. 2) anterior, si bien, su pase a la situación de excedencia especial, no determinará la ampliación del plazo de duración del contrato, pudiendo reincorporarse a su puesto tan sólo si cumplido el período de privación o suspensión temporal de la licencia, el contrato de trabajo no hubiese agotado su término y continuase vigente.

El pase a la situación de excedencia especial, al que se refieren los apartados 2) y 3) precedentes, sólo procederá si la privación o suspensión temporal de la licencia no obedeciese a ninguna de las siguientes causas:

- Comisión de hechos constitutivos de delito.
- Comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, impuestas como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad, o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

A tales efectos, se considerará reincidente a la persona trabajadora que preste servicios de conducción que haya sido sancionada con suspensión del permiso en el plazo del año inmediatamente anterior.

B) Privación del permiso de conducir por espacio de más de tres meses.

1) En relación al personal de conducción que acredite un período de prestación de servicios para la empresa, superior a un año.

Que fuese sancionado con ocasión de la prestación de servicios para la empresa, en virtud de resolución judicial o administrativa firmes, que llevase aparejada la suspensión o privación temporal del permiso de conducir, o le fuese revocada temporalmente la licencia o permiso de conducir como consecuencia de la pérdida total de puntos, por espacio de más de tres meses, tendrá derecho a que la empresa le reserve el puesto de trabajo pasando a la situación de excedencia forzosa durante el tiempo al que se extienda la suspensión, con un tope de un año, pudiendo reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión.

Durante el periodo de excedencia forzosa, a la que se refiere el párrafo anterior, a la persona trabajadora que preste servicios de conducción percibirá con cargo a la póliza de seguros que individualmente concierte la cantidad estipulada en la póliza. El anterior beneficio, esto es, el pase a la situación de excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, por espacio de un año, sólo será de aplicación en el caso de que la privación del permiso de conducir o en su caso la revocación temporal de la licencia por pérdida total de los puntos, no obedezca a la comisión de delito contra la seguridad en el tráfico, o a sanciones administrativas por faltas graves o muy graves que tengan como causa el consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

2) En relación al personal de conducción que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado con contrato indefinido, pasará a la situación de excedencia especial, que tendrá la consideración a efectos legales de voluntaria, aunque la empresa estará obligada a reincorporarle una vez finalizada esta, durante el tiempo al que se extienda la suspensión o privación temporal de la licencia, por espacio máximo de un año.

3) Respecto del personal de conducción que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado en virtud de contrato temporal, se estará a lo establecido en el núm. 2) anterior, si bien su pase a la situación de excedencia especial, no determinará la ampliación del plazo de duración del contrato, pudiendo reincorporarse a su puesto tan sólo si cumplido el período de privación o suspensión temporal de la licencia, el contrato de trabajo no hubiese agotado su término y continuase vigente.

El pase a la situación de excedencia especial, al que se refieren los apartados 2) y 3) precedentes, sólo procederá si la privación o suspensión temporal de la licencia no obedeciese a ninguna de las siguientes causas:

- Comisión de hechos constitutivos de delito.
- Comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, impuestas como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad, o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

A tales efectos, se considerará reincidente a la persona trabajadora que preste servicios de conducción que haya sido sancionada con suspensión del permiso en el plazo del año inmediatamente anterior.

La comisión paritaria del convenio deberá durante la vigencia del mismo, establecer las bases, o criterios que deban seguirse en la empresa en materia de cursos de reciclaje y/o capacitación cuya realización resulte obligatoria para las personas trabajadoras que presten servicios de conducción.

Artículo 22. *Estructura de las retribuciones.*

22.1 Salario base:

Parte de la retribución de la persona trabajadora fijado por unidad de tiempo, de naturaleza salarial. En las categorías profesionales de conductor/a-perceptor/a, conductor/a-perceptor/a de 1.^a y conductor/a perceptor/a de corto recorrido, el salario base ha sido establecido teniendo en cuenta la prestación de servicio de conducción en horario nocturno, ya que el plus de nocturnidad en el año 2004, se integró en el plus de convenio y posteriormente, en 2012 el plus de convenio se integró en el salario base de las categorías antes citadas, todo ello sin perjuicio del recargo por prestación de servicio en hora nocturna que se establece en el apartado 3, del presente artículo.

Su importe se prorrateará en quince pagas anuales.

22.2 Antigüedad complemento ad personam:

Como quiera que al personal que provenía de las Empresas Muvasa y Albaterense, empresas absorbidas, se integró en el Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S.A., (Convenio para los años 2011-2013), resultando que dicho personal absorbido se regía en dicho momento por lo establecido en los Convenios Provinciales de Alicante y Murcia, ambos con distinto régimen en lo que respecta a la regulación del complemento de antigüedad, ya que en el Convenio Colectivo de la Provincia de Alicante, dicho concepto, al igual que en el Convenio de Transportes Bacoma, S.A., desapareció manteniéndose como condición más beneficiosa o complemento ad personam, sólo respecto del personal que lo venía percibiendo antes de su desaparición, mientras que por el

contrario, el personal de las empresas adsorbidas que estaban sujetos al Convenio Provincial de Murcia, continuaban a dicha fecha percibiendo dicho complemento, se procedió, en el Convenio Colectivo 2011-2013, a unificar la situación de todas las personas trabajadoras, de forma que desde el indicado Convenio de 2011-2013, el régimen aplicable, que se mantiene en vigor es el siguiente:

A. Se mantiene el régimen existente en relación al personal antes sujeto al Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera de ámbito provincial de Alicante. En consecuencia, las personas trabajadoras que viniesen percibiendo dicho complemento como garantía ad personam, lo seguirán percibiendo en las cantidades que tuviesen consolidadas a la firma del Convenio colectivo de los años 2011-2013.

B. En relación al personal antes sujeto al Convenio Provincial de Transportes de viajeros de Murcia, desapareció el complemento de antigüedad, con efectos de la fecha de firma del Convenio colectivo de los años 2011-2013, si bien dicho personal consolidó como garantía ad personam las cantidades que por dicho complemento venía percibiendo a dicho momento, a la que se adicionó la parte proporcional, pendiente de consolidación de un nuevo tramo a la fecha de 30/11/2011.

C. Respecto del personal al que ya le venía siendo de aplicación el Convenio de Transportes Bacoma, S.A., se mantiene el régimen existente en el Convenio de aplicación en los años 2008, 2009 y 2010, en virtud del cual la antigüedad de todas las personas trabajadoras quedó congelada en los porcentajes que cada una tuviese consolidada a 31 de diciembre de 1995, no devengando antigüedad el personal contratado con posterioridad al 01/01/1996.

D. Las cantidades consolidadas que se abonen por el concepto complemento de antigüedad que pasa a denominarse «complemento ad personam», a las que se refieren los apartados a, b y c anteriores han experimentado desde su congelación y sufrirán las mismas actualizaciones que se establezcan o pacten para el resto de los conceptos salariales que componen las tablas salariales anexas.

Su importe se prorrateará en quince pagas anuales.

22.3 Plus hora nocturna:

Complemento de naturaleza salarial a percibir por las categorías profesionales de conductor/a-perceptor/a, conductor/a-perceptor/a de 1.^a y conductor/a perceptor/a de corto recorrido, por la prestación de servicios entre las 22,00 p.m. horas y las 06,00 a.m., consistente en el abono en 2022, de la suma de 0,5 euros por hora trabajada en el referido período. El importe del mencionado plus ascenderá a un 1,00 euro por hora trabajada entre las 22,00 p.m. y las 06,00 a.m., en el año 2023, manteniéndose dicho importe para el año 2024. Los importes indicados no serán objeto de la revisión porcentual a la que se refiere el artículo 30 del presente convenio.

22.4 Quebranto de moneda:

Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial. Dicho complemento se percibirá por el personal de la empresa adscrito a las siguientes categorías:

- Taquillero/a encargado/a.
- Taquillero/a.
- Taquillero/a de 2.^a
- Taquillero/a auxiliar de 1.^a
- Taquillero/a auxiliar de 2.^a
- Conductor/a perceptor/a.
- Conductor/a perceptor/a de 1.^a
- Conductor/a perceptor/a de corto recorrido.

Su importe será el establecido específicamente en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y en las vacaciones.

22.5 Plus de transporte:

Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial. Este complemento se percibirá por todas las categorías que en tablas salariales lo tengan contemplado.

Su importe será el establecido en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y en la de vacaciones.

22.6 Dietas:

Concepto indemnizatorio y por lo tanto excluido de cotización a la Seguridad Social, en las cuantías que establezca la legislación vigente en cada momento, que tiene por objeto compensar los gastos en los que incurran las personas trabajadoras de la empresa como consecuencia o con ocasión del trabajo, cuando en razón a la prestación del mismo se vean obligadas a desplazarse fuera del lugar donde se encuentre el centro de trabajo al que figuren adscritas. Se compensarán por medio de este concepto retributivo los gastos de manutención y estancia en los que se incurra por desplazamientos fuera del lugar en el que se encuentre ubicado el centro de trabajo.

El derecho al devengo de dietas para los servicios regulares, se producirá, para las comidas y las cenas, de acuerdo con la franja horaria establecida en la extinta Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, y que es la siguiente:

«Se percibirá la parte correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.»

«La parte correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.»

Para los servicios discrecionales se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo para las empresas de transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial de la provincia de Málaga, o en aquél que en un futuro lo sustituya.

22.7 Plus de especialización:

A percibir única y exclusivamente por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de servicio.

Jefe/a de estación.

Jefe/a de tráfico de 1.^a

Jefe/a de oficina/sección.

Jefe/a de negociado.

Auxiliar titulado/a

Oficial 1.^o Admón.

Oficial 2.^a Admón.

Auxiliar Admón.

Técnico/a informático 1.^a

Técnico/a informático 2.^a

Taquillero/a encargado.

Taquillero/a.

Su importe se prorrateará en 15 mensualidades.

22.8 Plus de lavado de vehículos:

Plus de naturaleza salarial a percibir por el personal que ostente las categorías profesionales de conductor/a-perceptor/a, conductor/a-perceptor/a de 1.^a y conductor/a

perceptor/a de corto recorrido, por importe de 14 euros por vehículo lavado de forma manual. El importe indicado no serán objeto de la revisión porcentual a la que se refiere el artículo 30 del presente convenio. Dicho complemento de nueva creación comenzará aplicarse con efectos del 01/10/2022.

22.9 Complemento *ad personam* compensación:

Con efectos del 01/01/2023, se creará un Plus *ad personam*, compensación, aplicable al personal que ostente las categorías profesionales de conductor/a-perceptor/a, conductor/a-perceptor/a de 1.^a y conductor/a perceptor/a de corto recorrido, que estuviese en alta a la fecha del 20/12/2012 y desde el 20/12/2012 haya prestado servicios para la empresa sin solución de continuidad, habiéndose visto afectado por el descuelgue acordado en acta de la indicada fecha, el cual se ha prorrogado hasta la fecha de suscripción del presente convenio. El importe del mencionado plus ascenderá a la cantidad mensual de 84,65 euros, a percibir en doce mensualidades.

Con efectos del 01/01/2024, el importe del referido plus ascenderá a 169,30 euros mensuales, abonable en doce mensualidades.

El importe indicado no serán objeto de la revisión porcentual a la que se refiere el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y marzo serán abonadas a razón de una mensualidad de los siguientes conceptos fijos cada una de ellas:

- Salario base.
- Plus especialización.
- Complemento *ad personam* (antigüedad consolidada).

Se hace constar expresamente que el concepto «plus de especialización» a abonar en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y navidad, se abonará solo y exclusivamente a aquellas categorías que en tabla salarial contengan este concepto.

Igualmente, el complemento *ad personam* (antigüedad consolidada), se satisfará única y exclusivamente al personal que viniese disfrutando del mismo en la cuantía en la que resultó congelado, con las actualizaciones que como consecuencia de las sucesivas revisiones salariales se produzcan.

Estas gratificaciones se harán efectivas a las personas trabajadoras que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesado durante el mismo, prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como una unidad completa.

Artículo 24. *Dietas.*

El importe de las dietas se fija para todo el personal de movimiento y para el personal de no movimiento que tenga que efectuar desplazamientos por necesidades de la empresa fuera de su residencia habitual, en los importes que a continuación se detallan para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Año 2022:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 45,17 euros.
Comida-cena: 13,80 euros.
Pernoctación: 17,63 euros.

Personal de no movimiento:

Dieta completa: 47,87 euros.

Comida-cena: 14,59 euros.

Pernoctación: 18,72 euros.

Año 2023:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 46,07 euros.

Comida-cena: 14,08 euros.

Pernoctación: 17,98 euros.

Personal de no movimiento:

Dieta completa: 48,83 euros.

Comida-cena: 14,88 euros.

Pernoctación: 19,09 euros.

Año 2024:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 46,99 euros.

Comida-cena: 14,36 euros.

Pernoctación: 18,34 euros.

Personal de no movimiento:

Dieta completa: 49,81 euros.

Comida-cena: 15,18 euros.

Pernoctación: 19,47 euros.

Los importes establecidos para los años 2023 y 2024, llevan ya incorporados el porcentaje de revisión salarial al se refiere el artículo 30 del presente convenio.

Dietas de servicios discrecionales:

Los importes de las dietas de los servicios discrecionales, serán los establecidos para este tipo de servicios en el convenio colectivo de trabajo para las empresas de transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial de la provincia de Málaga, o en aquel que en un futuro lo sustituya.

Artículo 25. Horas extraordinarias y tiempos de presencia.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo realmente realizadas que excedan de la jornada laboral pactada en este convenio. Las horas extraordinarias que se realicen previo acuerdo entre las partes, podrán ser compensadas mediante descansos, dentro del mes inmediatamente siguiente al de la fecha de su realización.

La realización de horas extraordinarias, al amparo de lo establecido en el artículo 35, apartado 4, 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, será voluntaria, salvo en los supuestos en los que resulte necesaria su realización para la conclusión del servicio encomendado, o cuando el conductor deba realizar el servicio de retorno a la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo o en la que realice habitualmente los descansos desde otra distinta. Ahora bien, la realización de tales horas extraordinarias no podrá en ningún caso exceder del límite legalmente establecido.

Tendrán la consideración de tiempos de presencia, aquellos períodos en los que la persona trabajadora que no desarrolle trabajo o cometido alguno de los que integran los propios de su categoría profesional, se encuentre a disposición de la empresa, es decir,

cuando se hallen preparadas o en espera para que de forma inmediata puedan comenzar a realizar los cometidos propios de su grupo profesional.

Concretamente tendrán la consideración de tiempos de presencia los siguientes:

- A. Servicios de guardia o retén.
- B. Viajes sin servicio.
- C. Comidas en rutas.
- D. Tiempos de toma cuando durante tal período el personal de conducción se limite a hacerse cargo del vehículo, sin realizar ninguna actividad complementaria tales como la instalación del disco tacógrafo, recogida de la hoja de ruta, apertura del maletero, etc., pues de realizar alguna de las indicadas actividades el indicado período merecerá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Igualmente, tendrá la consideración de tiempo de presencia, el deje del servicio cuando el personal de conducción no se vea obligado tras la conclusión del mismo a trasladar el vehículo a lugar distinto del de finalización del servicio. En el caso de que el personal de conducción deba con carácter previo al inicio del servicio recoger el vehículo y trasladarlo desde donde se encuentre a la estación de autobuses o punto de partida del servicio, dicho período de tiempo tendrá la consideración de período de trabajo efectivo. También se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el que medie entre la conclusión del servicio y la guarda del vehículo cuando esta se produzca en lugar distinto al de la finalización del mismo.
- E. Averías en ruta cuando no sean reparadas por el propio el personal de conducción.
- F. Repostaje del vehículo en ruta cuando esta operación no se efectúe por el propio el personal de conducción.
- G. Paradas técnicas o las que se efectúen en estaciones de viajeros. Por contra tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo las paradas que se efectúen en ruta al objeto de recoger o dejar viajeros.
- H. No tendrán la consideración de horas de espera, tiempos de presencia, ni de jornada o trabajo efectivo los tiempos de parada que se realicen en cualquier localidad ya sea principio, fin o intermedio entre el deje del servicio y la toma del otro, cuando el trabajador no quede a vigilancia del vehículo gozando de tiempo libre. No obstante lo expuesto la empresa abonará en los servicios de largo recorrido al personal de conducción, hasta un máximo de tres horas al precio que se acuerde en el bien entendido que si las horas de permanencia son en número inferior a tres se abonarán las realmente efectuadas, pero si las horas de permanencia exceden de tres sólo se abonarán las tres primeras al indicado precio. Se entenderá por trayecto la totalidad del recorrido que componga el servicio designado a un concreto conductor, y no las líneas o concesión que explota la empresa.

Los tiempos de presencia no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias y de las horas de presencia, para los años de vigencia del presente convenio, es el que se establece en las tablas anexas para los años 2022, 2023 y 2024, los cuales llevan ya incorporados el porcentaje de revisión salarial al se refiere el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 26. *Libertad sindical.*

La empresa se compromete a aplicar el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical en todo su contenido.

En el caso de que en un centro de trabajo, se produzca una disminución de la plantilla por cualquier causa, de forma que entre la plantilla existente y el número de representantes de los trabajadores, no exista la proporción establecida en las escalas contenidas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se convocarán nuevas elecciones una vez hayan transcurrido cuatro años desde la fecha en la que se celebraron las anteriores elecciones.

Artículo 27. *Delegados de personal o miembros del comité de empresa.*

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa de cada centro de trabajo, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que les corresponda en función del número de trabajadores adscritos al centro de trabajo de que se trate, de acuerdo a la escala contenida en el artículo 68, del Estatuto de los Trabajadores.

Tales horas podrán acumularse en un delegado de personal o miembro del comité de empresa con los límites previstos en el artículo 68, del Estatuto de los Trabajadores.

Para el disfrute del indicado crédito horario será preceptivo el aviso a la empresa con 48 horas de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse posteriormente su utilización.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, que ostenten además la condición de miembros del comité intercentros, verán completadas las horas sindicales a las que tengan derecho hasta alcanzar el número total de veinticuatro mensuales.

Artículo 28. *Comité intercentros.*

Se mantiene la vigencia del comité intercentros.

De conformidad con lo establecido en el núm. 3, del artículo 63, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del conjunto de trabajadores de la plantilla de la empresa sea ostentada por el comité intercentros.

Dicho comité estará integrado por un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los distintos comités de centro y/o delegados de personal.

En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones específicas del comité intercentros serán las que se especifican en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente el Comité intercentros estará legitimado para negociar y proceder a la firma del convenio Colectivo Colectivo de Transportes Bacoma S.A..

Artículo 29. *Comisión paritaria.*

De conformidad con lo establecido en la letra e), del núm. 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por las personas trabajadoras o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los/las interesados/as podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o jurisdiccional o a los Sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

La comisión paritaria estará integrada por seis miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, tres de ellos designados por la empresa y otros tres por el Comité Intercentros. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la

representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

La pertenencia a la comisión paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido la persona trabajadora que forme parte de la misma, si este ostentare la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa y/o miembro del comité intercentros.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todas las personas trabajadoras.

Artículo 30. *Revisión Salarial.*

1. Los conceptos retributivos comprendidos en el artículo 22 del presente convenio, salvo que en el mencionado artículo se establezca lo contrario, se actualizarán con efectos del 01/01/2023, en un 2%.

2. Con efectos del 01/01/2024, sobre los importes resultantes de la actualización a la que se refiere el número anterior, se aplicará una revisión porcentual del 2%, aplicable a los conceptos retributivos contenidos en el artículo 22 del presente convenio se encuentren sujetos a revisión de conformidad con lo indicado en el mencionado artículo.

Artículo 31. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales aplicables cada uno de los años de vigencia del presente convenio, constituyen anexo inseparable al mismo. Dichas tablas contienen los importes definitivos de los conceptos retributivos reflejados en el artículo 22 del presente convenio, al haberse aplicado las revisiones previstas para cada uno de los años a los que extiende su vigencia.

Artículo 32. *Tarjeta digital.*

La renovación de las tarjetas digitales que se efectúen durante la vigencia del presente convenio colectivo, serán de cuenta de la empresa. No obstante lo anterior y como quiera que la vigencia de las mencionadas tarjetas es de cinco años, si la persona trabajadora cesara en la empresa por cualquier causa, estando vigente la tarjeta, deberá reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la misma, correspondiente al período de vigencia que reste a la tarjeta a la fecha del cese. Tal descuento podrá efectuarse en el recibo de finiquito.

Disposición adicional primera.

Las razones que determinan la mayor retribución del personal con la categoría profesional de conductor/a preceptor/a, frente al que ostenta la categoría profesional de conductor/a preceptor/a de primera, son las siguientes:

La mayor retribución del personal con la categoría profesional de conductor/a preceptor/a, categoría superior a la de conductor/a preceptor/a de primera, aparece justificada por razones de carácter objetivo dados los mayores conocimientos prácticos y experiencia profesional de la primera de las categorías citadas, y en especial, por los siguientes motivos:

– Porque el personal que ostenta la categoría superior, conductor/a preceptor/a, conoce dada su experiencia en la prestación de servicios para la empresa, las líneas que viene explotando la empresa [Sevilla-Mongat (Barcelona) y Málaga-Manresa], concesión VAC 150, con hijuelas, las cuales, dada su complejidad, extensión, diversidad de tramos y paradas, requiere para el conocimiento por parte del personal de conducción de nueva contratación, de un período de formación y prácticas aproximado de nueve meses, en el

que pueden realizar distintos servicios o tramos, en ambas líneas, requiriendo ser acompañados por otros/as conductores/as ya experimentados/as.

– Porque el personal de conducción de nueva contratación a diferencia del personal que ostenta la categoría superior, debe realizar en el período de los nueve meses iniciales de contratación, los correspondientes planes de acogida, cursos de formación y capacitación profesional, al objeto de adecuar la prestación de servicios a las exigencias de la empresa.

Disposición adicional segunda.

El cambio de funciones o movilidad funcional, podrá realizarse, si la persona trabajadora cuenta con las titulaciones profesionales y académicas precisas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La realización de funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, si el puesto continúa vacante y no ha sido cubierto por el sistema de provisión de puestos previsto en el artículo 6.º, del presente Convenio, tendrá como consecuencia que el trabajador consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando.

Cuando el cambio de funciones exceda de las propias del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora o categoría equivalente, se realizará de conformidad con las prevenciones que sobre el particular establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 41 de igual texto legal.

ANEXO I

Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S. A. Años 2022-2024

Tablas salariales definitivas. Año 2022 (01/01/2022 al 31/12/2022)

Incremento definitivo 2022: 2,00 %.

Importes anuales

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Total
JEFE/A DE SERVICIO.	22.556,41	0,00	4.195,59	0,00	26.752,00
INSPECTOR/A DE LINEAS.	17.863,73	0,00	0,00	1.572,77	19.436,50
INSPECTOR/A AUXILIAR.	15.281,53	0,00	0,00	1.572,77	16.854,30
JEFE/A DE ESTACION.	21.171,85	0,00	2.234,63	1.627,76	25.034,24
JEFE/A DE TRAFICO 1.ª.	21.171,85	0,00	2.234,63	1.627,76	25.034,24
JEFE/A DE TRAFICO 2.ª.	17.863,73	0,00	0,00	1.572,77	19.436,50
JEFE/A DE TRAFICO ENTRADA.	16.816,09	0,00	0,00	1.572,77	18.388,86
J. OFICINA/J. SECCION.	21.171,85	0,00	2.183,21	1.627,76	24.982,82
JEFE/A DE NEGOCIADO.	20.693,78	0,00	2.314,17	1.627,76	24.635,71
AUXILIAR TITULADO.	19.091,73	0,00	2.211,30	1.627,76	22.930,79
OFICIAL ADMINISTRACION 1.ª.	18.932,90	0,00	2.510,37	1.361,77	22.805,04
OFICIAL ADMINISTRACION 2.ª.	17.646,00	0,00	2.314,17	1.361,77	21.321,94
AUXILIAR ADMINISTRACION.	17.392,25	0,00	2.314,17	1.361,77	21.068,19
ADMINISTRATIVO/A DE ENTRADA.	14.003,93	0,00	0,00	1.315,73	15.319,66
TECNICO/A INFORMATICA 1.ª.	17.899,31	0,00	2.267,72	1.315,73	21.482,76

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Total
TECNICO/A INFORMATICA 2. ^a .	16.796,38	0,00	813,16	1.315,73	18.925,27
TECNICO/A INFORMATICA 3. ^a .	15.538,46	0,00	0,00	1.315,73	16.854,19
TAQUILLERO/A ENCARGADO.	18.650,38	115,82	2.314,17	113,62	21.193,99
TAQUILLERO/A.	17.646,00	115,82	2.314,17	113,62	20.189,61
TAQUILLERO/A DE 2. ^a .	17.113,79	115,82	0,00	113,62	17.343,23
TAQUILLERO/A AUXILIAR 1. ^a .	14.654,17	115,82	0,00	112,81	14.882,80
TAQUILLERO/A AUXILIAR 2. ^a .	12.265,03	115,82	0,00	41,69	12.422,54
JEFE/A DE EQUIPO TALLER.	21.677,44	0,00	0,00	0,00	21.677,44
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A CORTO RECORRIDO.	18.862,51	115,82	0,00	236,27	19.214,60
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A.	20.049,81	115,82	0,00	578,86	20.744,49
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A 1. ^a .	17.741,84	34,75	0,00	34,75	17.811,34

Importes mensuales

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Devengo
JEFE/A DE SERVICIO.	1.503,75	0,00	279,71	0,00	MENSUAL
INSPECTOR/A DE LINEAS.	1.190,92	0,00	0,00	142,98	MENSUAL
INSPECTOR/A AUXILIAR.	1.018,76	0,00	0,00	142,98	MENSUAL
JEFE/A DE ESTACION.	1.411,45	0,00	148,98	147,98	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO 1. ^a .	1.411,45	0,00	148,98	147,98	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO 2. ^a .	1.190,92	0,00	0,00	142,98	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO ENTRADA.	1.121,06	0,00	0,00	142,98	MENSUAL
J. OFICINA/J. SECCION.	1.411,45	0,00	145,55	147,98	MENSUAL
JEFE/A DE NEGOCIADO.	1.379,58	0,00	154,28	147,98	MENSUAL
AUXILIAR TITULADO.	1.272,78	0,00	147,42	147,98	MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRACION 1. ^a .	1.262,19	0,00	167,36	123,80	MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRACION 2. ^a .	1.176,39	0,00	154,28	123,80	MENSUAL
AUXILIAR ADMINISTRACION.	1.159,48	0,00	154,28	123,80	MENSUAL
ADMINISTRATIVO/A DE ENTRADA.	933,58	0,00	0,00	119,61	MENSUAL
TECNICO/A INFORMATICA 1. ^a .	1.193,29	0,00	151,18	119,61	MENSUAL
TECNICO/A INFORMATICA 2. ^a .	1.119,76	0,00	54,21	119,61	MENSUAL
TECNICO/A INFORMATICA 3. ^a .	1.035,89	0,00	0,00	119,61	MENSUAL
TAQUILLERO/A ENCARGADO.	1.243,36	10,53	154,28	10,33	MENSUAL
TAQUILLERO/A.	1.176,39	10,53	154,28	10,33	MENSUAL
TAQUILLERO/A DE 2. ^a .	1.140,91	10,53	0,00	10,33	MENSUAL
TAQUILLERO/A AUXILIAR 1. ^a .	976,94	10,53	0,00	10,26	MENSUAL
TAQUILLERO/A AUXILIAR 2. ^a .	817,66	10,53	0,00	3,79	MENSUAL
JEFE/A DE EQUIPO TALLER.	47,64	0,00	0,00	0,00	DIARIO

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Devengo
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A CORTO RECORRIDO.	41,46	10,53	0,00	21,48	DIARIO
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A.	44,07	10,53	0,00	52,62	DIARIO
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A 1. ^a .	38,99	3,16	0,00	3,16	DIARIO

Tablas salariales definitivas. Año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023)

Incremento definitivo 2023: 2,00 %.

Importes anuales

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Total
JEFE/A DE SERVICIO.	23.007,54	0,00	4.279,50	0,00	27.287,04
INSPECTOR/A DE LINEAS.	18.221,00	0,00	0,00	1.604,23	19.825,23
INSPECTOR/A AUXILIAR.	15.587,16	0,00	0,00	1.604,23	17.191,39
JEFE/A DE ESTACION.	21.595,29	0,00	2.279,32	1.660,32	25.534,93
JEFE/A DE TRAFICO 1. ^a .	21.595,29	0,00	2.279,32	1.660,32	25.534,93
JEFE/A DE TRAFICO 2. ^a .	18.221,00	0,00	0,00	1.604,23	19.825,23
JEFE/A DE TRAFICO ENTRADA.	17.152,41	0,00	0,00	1.604,23	18.756,64
J. OFICINA/J. SECCION.	21.595,29	0,00	2.226,87	1.660,32	25.482,48
JEFE/A DE NEGOCIADO.	21.107,66	0,00	2.360,45	1.660,32	25.128,43
AUXILIAR TITULADO.	19.473,56	0,00	2.255,53	1.660,32	23.389,41
OFICIAL ADMINISTRACION 1. ^a .	19.311,56	0,00	2.560,58	1.389,01	23.261,15
OFICIAL ADMINISTRACION 2. ^a .	17.998,92	0,00	2.360,45	1.389,01	21.748,38
AUXILIAR ADMINISTRACION.	17.740,10	0,00	2.360,45	1.389,01	21.489,56
ADMINISTRATIVO/A DE ENTRADA.	14.284,01	0,00	0,00	1.342,04	15.626,05
TECNICO/A INFORMÁTICA 1. ^a .	18.257,30	0,00	2.313,07	1.342,04	21.912,41
TECNICO/A INFORMÁTICA 2. ^a .	17.132,31	0,00	829,42	1.342,04	19.303,77
TECNICO/A INFORMÁTICA 3. ^a .	15.849,23	0,00	0,00	1.342,04	17.191,27
TAQUILLERO/A ENCARGADO.	19.023,39	118,14	2.360,45	115,89	21.617,87
TAQUILLERO/A.	17.998,92	118,14	2.360,45	115,89	20.593,40
TAQUILLERO/A DE 2. ^a .	17.456,07	118,14	0,00	115,89	17.690,10
TAQUILLERO/A AUXILIAR 1. ^a .	14.947,25	118,14	0,00	115,07	15.180,46
TAQUILLERO/A AUXILIAR 2. ^a .	12.510,33	118,14	0,00	42,52	12.670,99
JEFE/A DE EQUIPO TALLER.	22.110,99	0,00	0,00	0,00	22.110,99
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A CORTO RECORRIDO.	19.239,76	118,14	0,00	241,00	19.598,90
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A.	20.450,81	118,14	0,00	590,44	21.159,39
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A 1. ^a .	18.096,68	35,45	0,00	35,45	18.167,58

Importes mensuales

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Devengo
JEFE/A DE SERVICIO.	1.533,83	0,00	285,30	0,00	MENSUAL
INSPECTOR/A DE LINEAS.	1.214,74	0,00	0,00	145,84	MENSUAL
INSPECTOR/A AUXILIAR.	1.039,14	0,00	0,00	145,84	MENSUAL
JEFE/A DE ESTACION.	1.439,68	0,00	151,96	150,94	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO 1. ^a .	1.439,68	0,00	151,96	150,94	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO 2. ^a .	1.214,74	0,00	0,00	145,84	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO ENTRADA.	1.143,48	0,00	0,00	145,84	MENSUAL
J. OFICINA/J. SECCION.	1.439,68	0,00	148,46	150,94	MENSUAL
JEFE/A DE NEGOCIADO.	1.407,17	0,00	157,37	150,94	MENSUAL
AUXILIAR TITULADO.	1.298,24	0,00	150,37	150,94	MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRACION 1. ^a .	1.287,43	0,00	170,71	126,28	MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRACION 2. ^a .	1.199,92	0,00	157,37	126,28	MENSUAL
AUXILIAR ADMINISTRACION.	1.182,67	0,00	157,37	126,28	MENSUAL
ADMINISTRATIVO/A DE ENTRADA.	952,25	0,00	0,00	122,00	MENSUAL
TECNICO/A INFORMATICA 1. ^a .	1.217,16	0,00	154,20	122,00	MENSUAL
TECNICO/A INFORMATICA 2. ^a .	1.142,16	0,00	55,29	122,00	MENSUAL
TECNICO/A INFORMATICA 3. ^a .	1.056,61	0,00	0,00	122,00	MENSUAL
TAQUILLERO/A ENCARGADO.	1.268,23	10,74	157,37	10,54	MENSUAL
TAQUILLERO/A.	1.199,92	10,74	157,37	10,54	MENSUAL
TAQUILLERO/A DE 2. ^a .	1.163,73	10,74	0,00	10,54	MENSUAL
TAQUILLERO/A AUXILIAR 1. ^a .	996,48	10,74	0,00	10,47	MENSUAL
TAQUILLERO/A AUXILIAR 2. ^a .	834,01	10,74	0,00	3,87	MENSUAL
JEFE/A DE EQUIPO TALLER.	48,59	0,00	0,00	0,00	DIARIO
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A CORTO RECORRIDO.	42,29	10,74	0,00	21,91	DIARIO
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A.	44,95	10,74	0,00	53,67	DIARIO
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A 1. ^a .	39,77	3,22	0,00	3,22	DIARIO

Tablas salariales definitivas. Año 2024 (01/01/2024 al 31/12/2024)

Incremento definitivo 2024: 2,00 %.

Importes anuales

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Total
JEFE/A DE SERVICIO.	23.467,69	0,00	4.365,09	0,00	27.832,78
INSPECTOR/A DE LINEAS.	18.585,42	0,00	0,00	1.636,31	20.221,73
INSPECTOR/A AUXILIAR.	15.898,90	0,00	0,00	1.636,31	17.535,21
JEFE/A DE ESTACION.	22.027,20	0,00	2.324,91	1.693,53	26.045,64

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Total
JEFE/A DE TRAFICO 1. ^a .	22.027,20	0,00	2.324,91	1.693,53	26.045,64
JEFE/A DE TRAFICO 2. ^a .	18.585,42	0,00	0,00	1.636,31	20.221,73
JEFE/A DE TRAFICO ENTRADA.	17.495,46	0,00	0,00	1.636,31	19.131,77
J. OFICINA/J. SECCION.	22.027,20	0,00	2.271,41	1.693,53	25.992,14
JEFE/A DE NEGOCIADO.	21.529,81	0,00	2.407,66	1.693,53	25.631,00
AUXILIAR TITULADO.	19.863,03	0,00	2.300,64	1.693,53	23.857,20
OFICIAL ADMINISTRACION 1. ^a .	19.697,79	0,00	2.611,79	1.416,79	23.726,37
OFICIAL ADMINISTRACION 2. ^a .	18.358,90	0,00	2.407,66	1.416,79	22.183,35
AUXILIAR ADMINISTRACION.	18.094,90	0,00	2.407,66	1.416,79	21.919,35
ADMINISTRATIVO/A DE ENTRADA.	14.569,69	0,00	0,00	1.368,88	15.938,57
TECNICO/A INFORMÁTICA 1. ^a .	18.622,45	0,00	2.359,33	1.368,88	22.350,66
TECNICO/A INFORMÁTICA 2. ^a .	17.474,96	0,00	846,01	1.368,88	19.689,85
TECNICO/A INFORMÁTICA 3. ^a .	16.166,21	0,00	0,00	1.368,88	17.535,09
TAQUILLERO/A ENCARGADO.	19.403,86	120,50	2.407,66	118,21	22.050,23
TAQUILLERO/A.	18.358,90	120,50	2.407,66	118,21	21.005,27
TAQUILLERO/A DE 2. ^a .	17.805,19	120,50	0,00	118,21	18.043,90
TAQUILLERO/A AUXILIAR 1. ^a .	15.246,20	120,50	0,00	117,37	15.484,07
TAQUILLERO/A AUXILIAR 2. ^a .	12.760,54	120,50	0,00	43,37	12.924,41
JEFE/A DE EQUIPO TALLER.	22.553,21	0,00	0,00	0,00	22.553,21
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A CORTO RECORRIDO.	19.624,56	120,50	0,00	245,82	19.990,88
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A.	20.859,83	120,50	0,00	602,25	21.582,58
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A 1. ^a .	18.458,61	36,16	0,00	36,16	18.530,93

Importes mensuales

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Devengo
JEFE/A DE SERVICIO.	1.564,51	0,00	291,01	0,00	MENSUAL
INSPECTOR/A DE LINEAS.	1.239,03	0,00	0,00	148,76	MENSUAL
INSPECTOR/A AUXILIAR.	1.059,92	0,00	0,00	148,76	MENSUAL
JEFE/A DE ESTACION.	1.468,47	0,00	155,00	153,96	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO 1. ^a .	1.468,47	0,00	155,00	153,96	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO 2. ^a .	1.239,03	0,00	0,00	148,76	MENSUAL
JEFE/A DE TRAFICO ENTRADA.	1.166,35	0,00	0,00	148,76	MENSUAL
J. OFICINA/J. SECCION.	1.468,47	0,00	151,43	153,96	MENSUAL
JEFE/A DE NEGOCIADO.	1.435,31	0,00	160,52	153,96	MENSUAL
AUXILIAR TITULADO.	1.324,20	0,00	153,38	153,96	MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRACION 1. ^a .	1.313,18	0,00	174,12	128,81	MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRACION 2. ^a .	1.223,92	0,00	160,52	128,81	MENSUAL

Categoría	Sal. Base	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Devengo
AUXILIAR ADMINISTRACION.	1.206,32	0,00	160,52	128,81	MENSUAL
ADMINISTRATIVO/A DE ENTRADA.	971,30	0,00	0,00	124,44	MENSUAL
TECNICO/A INFORMÁTICA 1. ^a .	1.241,50	0,00	157,28	124,44	MENSUAL
TECNICO/A INFORMÁTICA 2. ^a .	1.165,00	0,00	56,40	124,44	MENSUAL
TECNICO/A INFORMÁTICA 3. ^a .	1.077,74	0,00	0,00	124,44	MENSUAL
TAQUILLERO/A ENCARGADO.	1.293,59	10,95	160,52	10,75	MENSUAL
TAQUILLERO/A.	1.223,92	10,95	160,52	10,75	MENSUAL
TAQUILLERO/A DE 2. ^a .	1.187,00	10,95	0,00	10,75	MENSUAL
TAQUILLERO/A AUXILIAR 1. ^a .	1.016,41	10,95	0,00	10,68	MENSUAL
TAQUILLERO/A AUXILIAR 2. ^a .	850,69	10,95	0,00	3,95	MENSUAL
JEFE/A DE EQUIPO TALLER.	49,56	0,00	0,00	0,00	DIARIO
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A CORTO RECORRIDO.	43,14	10,95	0,00	22,35	DIARIO
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A.	45,85	10,95	0,00	54,74	DIARIO
CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A 1. ^a .	40,57	3,28	0,00	3,28	DIARIO

ANEXO II

Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S. A. Años 2022-2024

Tabla de dietas definitiva. Año 2022 (01/01/2022 al 31/12/2022)

Incremento definitivo 2022: 2,00 %.

Importes unitarios

Catalogación del personal	Tipo de dieta	Importe
PERSONAL DE MOVIMIENTO.	DIETA COMPLETA.	45,17
	COMIDA / CENA.	13,80
	PERNOCTACIÓN.	17,63
PERSONAL DE NO MOVIMIENTO.	DIETA COMPLETA.	47,87
	COMIDA / CENA.	14,59
	PERNOCTACIÓN.	18,72

Tabla de dietas definitiva. Año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023)

Incremento definitivo 2023: 2,00 %.

Importes unitarios

CAtalogación del personal	Tipo de dieta	Importe
PERSONAL DE MOVIMIENTO.	DIETA COMPLETA.	46,07
	COMIDA / CENA.	14,08
	PERNOCTACIÓN.	17,98

CAtalogación del personal	Tipo de dieta	Importe
PERSONAL DE NO MOVIMIENTO.	DIETA COMPLETA.	48,83
	COMIDA / CENA.	14,88
	PERNOCTACIÓN.	19,09

Tabla de dietas definitiva. Año 2024 (01/01/2024 al 31/12/2024)

Incremento definitivo 2024: 2,00 %.

Importes unitarios

Catalogación del personal	Tipo de dieta	Importe
PERSONAL DE MOVIMIENTO.	DIETA COMPLETA.	46,99
	COMIDA / CENA.	14,36
	PERNOCTACIÓN.	18,34
PERSONAL DE NO MOVIMIENTO.	DIETA COMPLETA.	49,81
	COMIDA / CENA.	15,18
	PERNOCTACIÓN.	19,47

ANEXO III

Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S. A. Años 2022-2024

Tabla de horas presencia definitivo. Año 2022 (01/01/2022 al 31/12/2022)

Incremento definitivo 2022: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	12,05
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	11,65
0001490	MR, J	****8361E	COND. PERC.	10,18
0001560	ADL, M	****8183Z	COND. PERC.	10,18
0001585	ST, A	****3579X	COND. PERC.	10,18
0014023	TP, PV	****8146W	COND. PERC.	10,18
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	12,64
0014755	GC, J	****7419J	COND. PERC.	10,18
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	11,14
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	11,14
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC.	10,17
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC. 1.ª.	9,28
CORTO RECORRIDO.			COND. PER. CR.	10,32

Tabla de horas presencia definitivo. Año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023)

Incremento definitivo 2023: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	12,29
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	11,88
0001490	MR, J	****8361E	COND. PERC.	10,38
0001560	ADL, M	****8183Z	COND. PERC.	10,38
0001585	ST, A	****3579X	COND. PERC.	10,38
0014023	TP, PV	****8146W	COND. PERC.	10,38
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	12,89
0014755	GC, J	****7419J	COND. PERC.	10,38
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	11,36
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	11,36
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC.	10,37
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC. 1. ^a	9,47
CORTO RECORRIDO.			COND. PER. CR	10,53

Tabla de horas presencia definitivo. Año 2024 (01/01/2024 al 31/12/2024)

Incremento definitivo 2024: 2,00 %.

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	12,54
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	12,12
0001490	MR, J	****8361E	COND. PERC.	10,59
0001560	ADL, M	****8183Z	COND. PERC.	10,59
0001585	ST, A	****3579X	COND. PERC.	10,59
0014023	TP, PV	****8146W	COND. PERC.	10,59
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	13,15
0014755	GC, J	****7419J	COND. PERC.	10,59
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	11,59
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	11,59
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC.	10,58
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC. 1. ^a	9,66
CORTO RECORRIDO.			COND. PER. CR	10,74

ANEXO IV

Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S. A. Años 2022-2024

Tabla de horas extra definitiva. Año 2022 (01/01/2022 al 31/12/2022)

Incremento definitivo 2022: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	12,46
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	12,46
0001490	MR, J	****8361E	COND. PERC.	10,92
0001560	ADL, M	****8183Z	COND. PERC.	10,92
0001585	ST, A	****3579X	COND. PERC.	10,92
0014023	TP, PV	****8146W	COND. PERC.	10,92
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	13,27
0014755	GC, J	****7419J	COND. PERC.	10,92
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	11,14
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	11,14
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC.	10,98
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC. 1. ^a	10,91
CORTO RECORRIDO.			COND. PER. CR	10,32

Tabla de horas extra definitiva. Año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023)

Incremento definitivo 2023: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	12,71
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	12,71
0001490	MR, J	****8361E	COND. PERC.	11,14
0001560	ADL, M	****8183Z	COND. PERC.	11,14
0001585	ST, A	****3579X	COND. PERC.	11,14
0014023	TP, PV	****8146W	COND. PERC.	11,14
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	13,54
0014755	GC, J	****7419J	COND. PERC.	11,14
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	11,36

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	11,36
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC.	11,20
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC. 1. ^a	11,13
CORTO RECORRIDO.			COND. PER.CR.	10,53

Tabla de horas extra definitiva. Año 2024 (01/01/2024 al 31/12/2024)

Incremento definitivo 2024: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Importe
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	12,96
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	12,96
0001490	MR, J	****8361E	COND. PERC.	11,36
0001560	ADL, M	****8183Z	COND. PERC.	11,36
0001585	ST, A	****3579X	COND. PERC.	11,36
0014023	TP, PV	****8146W	COND. PERC.	11,36
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	13,81
0014755	GC, J	****7419J	COND. PERC.	11,36
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	11,59
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	11,59
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC.	11,42
SIN ANTIGÜEDAD O POSTERIORES A 1995.			COND. PERC. 1. ^a	11,35
CORTO RECORRIDO.			COND. PER .CR	10,74

ANEXO V

Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S. A. Años 2022-2024

Tabla de antigüedad definitiva. Año 2022 (01/01/2022 al 31/12/2022)

Incremento definitivo 2022: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Imp. día	Imp. año
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	7,60	3.454,05
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	5,74	2.610,89
0012739	NS, F	****3693G	TAQUILLERO	3,93	1.786,91
0013069	GY, B	****3962N	COND. PER. CR	2,03	924,59
0013307	NC, JA	****5080H	COND. PER. CR	4,08	1.853,97

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Imp. día	Imp. año
0013508	FG, S	****4657W	COND. PER. CR	2,03	924,59
0013723	NB, A	****3643S	COND. PER. CR	10,21	4.642,12
0014077	KK, EM	****5244K	COND. PER. CR	2,03	924,59
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	10,10	4.594,21
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	2,54	1.154,54
0016683	PC, M	****4312N	COND. PER. CR	2,03	924,59
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	2,54	1.154,54

Tabla de antigüedad definitiva. Año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023)

Incremento definitivo 2023: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Imp. día	Imp. año
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	7,75	3.523,13
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	5,85	2.663,11
0012739	NS, F	****3693G	TAQUILLERO	4,01	1.822,65
0013069	GY, B	****3962N	COND. PER. CR	2,07	943,08
0013307	NC, JA	****5080H	COND. PER. CR	4,16	1.891,05
0013508	FG, S	****4657W	COND. PER. CR	2,07	943,08
0013723	NB, A	****3643S	COND. PER. CR	10,41	4.734,96
0014077	KK, EM	****5244K	COND. PER. CR	2,07	943,08
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	10,30	4.686,09
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	2,59	1.177,63
0016683	PC, M	****4312N	COND. PER. CR	2,07	943,08
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	2,59	1.177,63

Tabla de antigüedad definitiva. Año 2024 (01/01/2024 al 31/12/2024)

Incremento definitivo 2024: 2,00 %.

Importes unitarios

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Imp. día	Imp. año
0000940	CG, F	****2161F	COND. PERC.	7,91	3.593,59
0001050	MG, JL	****6658Z	COND. PERC.	5,97	2.716,37
0012739	NS, F	****3693G	TAQUILLERO	4,09	1.859,10
0013069	GY, B	****3962N	COND. PER. CR	2,11	961,94
0013307	NC, JA	****5080H	COND. PER. CR	4,24	1.928,87

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Categoría laboral	Imp. día	Imp. año
0013508	FG, S	****4657W	COND. PER. CR	2,11	961,94
0013723	NB, A	****3643S	COND. PER. CR	10,62	4.829,66
0014077	KK, EM	****5244K	COND. PER. CR	2,11	961,94
0014566	FC, A	****7019N	COND. PERC.	10,51	4.779,81
0015031	BM, JP	****0827X	COND. PERC.	2,64	1.201,18
0016683	PC, M	****4312N	COND. PER. CR	2,11	961,94
0015028	MC, JP	****6225S	COND. PERC.	2,64	1.201,18

ANEXO VI

Convenio Colectivo de Transportes Bacoma, S. A. Años 2022 - 2024

Personal referido art. 22.9 - Complemento ad personam compensación.

Año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023)

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Puesto	Importe
0000940	CG, F	****2161F	CONDUCTOR/A.	84,65
0001050	MG, JL	****6658Z	CONDUCTOR/A.	84,65
0001490	MR, J	****8361E	CONDUCTOR/A.	84,65
0001560	AD, LM	****8183Z	CONDUCTOR/A.	84,65
0001585	ST, A	****3579X	CONDUCTOR/A.	84,65
0001676	CM, J	****6196W	CONDUCTOR/A.	84,65
0001695	VB, JL	****6737J	CONDUCTOR/A.	84,65
0002867	GG, F	****6243K	CONDUCTOR/A.	84,65
0004271	SP, JL	****8881L	CONDUCTOR/A.	84,65
0004351	MM, J	****3567N	CONDUCTOR/A.	84,65
0004515	RG, E	****6465F	CONDUCTOR/A.	84,65
0004605	GM, F	****6179S	CONDUCTOR/A.	84,65
0005070	RM, TJ	****9506A	CONDUCTOR/A.	84,65
0005400	RH, R	****6613K	CONDUCTOR/A.	84,65
0006640	BD, F	****6436R	CONDUCTOR/A.	84,65
0006660	GF, F	****6575W	CONDUCTOR/A.	84,65
0006690	TB, JR	****8831G	CONDUCTOR/A.	84,65
0006720	GG, R	****5605N	CONDUCTOR/A.	84,65
0006830	DJ, JM	****8889R	CONDUCTOR/A.	84,65
0007621	LV, S	****3564M	CONDUCTOR/A.	84,65
0038613	GM, L	****5353A	CONDUCTOR/A.	84,65
0007764	PR, A	****6105C	CONDUCTOR/A.	84,65
0007935	RA, A	****1863M	CONDUCTOR/A.	84,65
0009000	AF, JA	****4148E	CONDUCTOR/A.	84,65

N.º empleado	Apellidos y nombre	DNI	Puesto	Importe
0009442	ML, R	****2692Q	CONDUCTOR/A.	84,65
0013002	BR, R	****3633P	CONDUCTOR/A.	84,65
0013069	GY, B	****3962N	CONDUCTOR/A.	84,65
0013307	NC, JA	****5080H	CONDUCTOR/A.	84,65
0013508	FG, S	****4657W	CONDUCTOR/A.	84,65
0013723	NB, A	****3643S	CONDUCTOR/A.	84,65
0013962	OL, CR	****7559Q	CONDUCTOR/A.	84,65
0014023	TP, PV	****8146W	CONDUCTOR/A.	84,65
0014077	KK, EM	****5244K	CONDUCTOR/A.	84,65
0014566	FC, A	****7019N	CONDUCTOR/A.	84,65
0014755	GC, J	****7419J	CONDUCTOR/A.	84,65
0015031	BM, JP	****0827X	CONDUCTOR/A.	84,65
0015224	ES, J	****6421W	CONDUCTOR/A.	84,65
0015362	VA, S	****6733W	CONDUCTOR/A.	84,65
0015558	RS, J	****4782Z	CONDUCTOR/A.	84,65
0015572	RR, M	****8044N	CONDUCTOR/A.	84,65
0015793	GC, V	****3277E	CONDUCTOR/A.	84,65
0015841	ML, JJ	****8404T	CONDUCTOR/A.	84,65
0015846	AM, P	****9365P	CONDUCTOR/A.	84,65
0016399	RD, A	****2359W	CONDUCTOR/A.	84,65
0016683	PC, M	****4312N	CONDUCTOR/A.	84,65
0016719	RS, I	****1915C	CONDUCTOR/A.	84,65
0018735	LF, R	****7736D	CONDUCTOR/A.	84,65
0019147	C, BJ	****7128L	CONDUCTOR/A.	84,65
0033812	RG, RM	****3986C	CONDUCTOR/A.	84,65
0036089	GR, MB	****9542Q	CONDUCTOR/A.	84,65
0017796	RF, A	****6647Z	CONDUCTOR/A.	84,65
0018164	OA, E	****8322N	CONDUCTOR/A.	84,65
0012372	MP, CF	****2968X	CONDUCTOR/A.	84,65

*Personal referido art. 22.9 - Complemento ad personam compensación. Año 2024
(01/01/2024 al 31/12/2024)*

N.º empleado	apellidos y nombre	DNI	Puesto	Importe
0000940	CG, F	****2161F	CONDUCTOR/A.	169,30
0001050	MG, JL	****6658Z	CONDUCTOR/A.	169,30
0001490	MR, J	****8361E	CONDUCTOR/A.	169,30
0001560	AD, LM	****8183Z	CONDUCTOR/A.	169,30
0001585	ST, A	****3579X	CONDUCTOR/A.	169,30

N.º empleado	apellidos y nombre	DNI	Puesto	Importe
0001676	CM, J	****6196W	CONDUCTOR/A.	169,30
0001695	VB, JL	****6737J	CONDUCTOR/A.	169,30
0002867	GG, F	****6243K	CONDUCTOR/A.	169,30
0004271	SP, JL	****8881L	CONDUCTOR/A.	169,30
0004351	MM, J	****3567N	CONDUCTOR/A.	169,30
0004515	RG, E	****6465F	CONDUCTOR/A.	169,30
0004605	GM, F	****6179S	CONDUCTOR/A.	169,30
0005070	RM, TJ	****9506A	CONDUCTOR/A.	169,30
0005400	RH, R	****6613K	CONDUCTOR/A.	169,30
0006660	GF, F	****6575W	CONDUCTOR/A.	169,30
0006690	TB, JR	****8831G	CONDUCTOR/A.	169,30
0006720	GG, R	****5605N	CONDUCTOR/A.	169,30
0006830	DJ, JM	****8889R	CONDUCTOR/A.	169,30
0007621	LV, S	****3564M	CONDUCTOR/A.	169,30
0038613	GM, L	****5353A	CONDUCTOR/A.	169,30
0007764	PR, A	****6105C	CONDUCTOR/A.	169,30
0007935	RA, A	****1863M	CONDUCTOR/A.	169,30
0009000	AF, JA	****4148E	CONDUCTOR/A.	169,30
0009442	ML, R	****2692Q	CONDUCTOR/A.	169,30
0013002	BR, R	****3633P	CONDUCTOR/A.	169,30
0013069	GY, B	****3962N	CONDUCTOR/A.	169,30
0013307	NC, JA	****5080H	CONDUCTOR/A.	169,30
0013508	FG, S	****4657W	CONDUCTOR/A.	169,30
0013723	NB, A	****3643S	CONDUCTOR/A.	169,30
0013962	OL, CR	****7559Q	CONDUCTOR/A.	169,30
0014023	TP, PV	****8146W	CONDUCTOR/A.	169,30
0014077	KK, EM	****5244K	CONDUCTOR/A.	169,30
0014566	FC, A	****7019N	CONDUCTOR/A.	169,30
0014755	GC, J	****7419J	CONDUCTOR/A.	169,30
0015031	BM, JP	****0827X	CONDUCTOR/A.	169,30
0015362	VA, S	****6733W	CONDUCTOR/A.	169,30
0015558	RS, J	****4782Z	CONDUCTOR/A.	169,30
0015572	RR, M	****8044N	CONDUCTOR/A.	169,30
0015793	GC, V	****3277E	CONDUCTOR/A.	169,30
0015841	ML, JJ	****8404T	CONDUCTOR/A.	169,30
0015846	AM, P	****9365P	CONDUCTOR/A.	169,30
0016399	RD, A	****2359W	CONDUCTOR/A.	169,30
0016683	PC, M	****4312N	CONDUCTOR/A.	169,30

N.º empleado	apellidos y nombre	DNI	Puesto	Importe
0016719	RS, I	****1915C	CONDUCTOR/A.	169,30
0018735	LF, R	****7736D	CONDUCTOR/A.	169,30
0019147	C, BJ	****7128L	CONDUCTOR/A.	169,30
0033812	RG, RM	****3986C	CONDUCTOR/A.	169,30
0036089	GR, MB	****9542Q	CONDUCTOR/A.	169,30
0017796	RF, A	****6647Z	CONDUCTOR/A.	169,30
0018164	OA, E	****8322N	CONDUCTOR/A.	169,30
0012372	MP, CF	****2968X	CONDUCTOR/A.	169,30