



**Convenio Colectivo Laboral acordado  
entre las representaciones de empresas y trabajadores  
de los Transportes de Servicios  
Regulares y Discrecionales de Viajeros de Bizkaia  
Años 2001 y 2002**

CAPITULO 1

**Artículo 1.—*Ambito temporal y denuncia***

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2001, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y tendrá una duración de dos (2) años, es decir, desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Ambas partes acuerdan que el Convenio quede denunciado a partir del 1 de octubre del 2002, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones a los 15 días de haber presentado el anteproyecto por parte de las Centrales Sindicales que en derecho negocian el próximo Convenio.

Para el año 2001 el incremento salarial será del IPC real de 2001 para el conjunto nacional aportado por el I.N.E. más dos puntos, en todos los conceptos retributivos.

Para el año 2002 el incremento salarial será del IPC real de 2002 para el conjunto nacional aportado por el I.N.E. más 1,50 puntos, en todos los conceptos retributivos.

En cada uno de los años se anticipará al 1.º de enero el IPC previsto más dos puntos y más 1,50 puntos respectivamente, revisándose al 31 de diciembre de cada período cuando el IPC real sea superior al previsto.

**Artículo 2.—*Ambito funcional***

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera del territorio histórico de Bizkaia y a las empresas que teniendo el domicilio social fuera del mismo trabajen habitualmente en éste, siempre que este Convenio sea superior al convenio por el que se rigen. No se entenderá como trabajo habitual el del personal de movimiento en las líneas regulares con punto de contacto en Bilbao. Este Convenio constará de tres capítulos:

— **Capítulo 1:** En este apartado se regulan las disposiciones pactadas comúnmente para las empresas de servicios regulares y discretionales.

— **Capítulo 2:** Este apartado contiene los artículos específicos para las empresas de servicios discretionales.

— **Capítulo 3:** Este apartado contiene los artículos propios de las empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares.

**Artículo 3.—*Ambito personal***

Como norma general se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con excepción de los excluidos del contrato de trabajo según la legislación vigente, durante la duración del mismo.

**Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas***

Al considerar las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que en su conjunto resulten más favorables para los trabajadores y estén implantadas en las empresas por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

**Artículo 5.—*Comisión Mixta***

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio. Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes. Queda compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de empresarios. Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores, en número máximo igual al de representantes por cada parte, con voz pero sin voto. La reglamentación de esta Comisión se especifica en el artículo 45.

**Artículo 6.—*Jornada de trabajo***

La jornada de trabajo será de 1.764 horas de trabajo efectivo para el año 2001 y de 1.754 para el año 2002.

La jornada semanal no podrá exceder de 39 horas efectivas de trabajo, que se computarán en ciclos de cuatro semanas, regularizándose el exceso o defecto de cada semana al vencimiento del citado ciclo.

Se establece una jornada de trabajo diaria mínima de 5 horas.

Los descansos entre jornada y jornada serán de 12 horas.

Los descansos semanales serán de al menos 45 horas ininterrumpidas, no pudiendo acumularse o regularizarse de una semana en otra.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se realicen tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector, debiendo ser firmadas las declaraciones mensuales de las mismas, como tal, por los representantes de los trabajadores y la empresa.

El tiempo máximo de conducción diario no puede exceder de 9 horas, salvo dos veces a la semana que puede llegar a 10 horas.

Los tiempos de conducción y descanso se realizarán dentro de un período máximo de 12 horas, de forma que entre la primera toma de servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas, siendo el descanso diario de 12 horas ininterrumpidas.

## Horas de presencia

Las horas de presencia no excederán de 20 horas semanales.

La hora de presencia se valora para el año 2001 en 1.380 pesetas/hora.

Tendrán la consideración de horas de presencia:

—Todas aquellas en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa. Por razones de espera, expectativas de servicio, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías (siempre que no colabore con los mecánicos, ya que en caso contrario serán horas de trabajo efectivo), comidas en ruta y otras similares de acuerdo con lo establecido en R.D. 1561/1995.

Las horas de presencia no computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo.

## Calendario laboral

Las empresas establecerán obligatoriamente el calendario laboral para los servicios fijos.

En los casos de excursiones, con carácter excepcional no se aplicará el calendario laboral.

Cuando haya rescisión o modificación de contrato de un servicio fijo se podrá variar el calendario laboral.

## Artículo 7.— Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de 30 días naturales de vacaciones. Los turnos de vacaciones se elaborarán en las empresas y en su confección participarán el Comité o Delegados de Personal, y en su falta los trabajadores afectados, de tal forma que ningún trabajador tenga un trato de preferencia o discriminación a la hora del disfrute de sus vacaciones. El comienzo de las vacaciones no coincidirá con sábados ni con festivos ni vísperas de fiesta, considerándose festivo el día de descanso compensatorio.

## Artículo 8.— Licencias retribuidas

Todo trabajador tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos y cuantías:

- a) Matrimonio trabajador: 20 días naturales.
- b) Fallecimiento de abuelos y nietos: dos días naturales.
- c) Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales.
- d) Fallecimiento del cónyuge: cinco días laborables, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada por certificación médica: cinco días naturales.
- f) Por enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales.
- g) Matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o políticos: un día natural.
- h) Alumbramiento de esposa: tres días prorrogables a cinco días laborales en caso de gravedad, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
- i) Traslado de domicilio: un día natural.
- j) Para asistencia a consulta médica: seis medios días en el transcurso del año.
- k) Un día natural para la renovación del carnet de conducir.

Para los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se ampliarán las licencias en dos días más en caso de que haya desplazamiento superior a 150 kilómetros; si la distancia fuera superior a 300 kilómetros un día más sin remuneración.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999).

Estas licencias serán complementadas con las establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

**Artículo 9.—Fiesta patronal**

Para celebrar la festividad de San Cristóbal, patrono de la actividad del transporte, las empresas abonarán al personal que no disfrute jornada festiva en dicho día, y a los que se encuentren de vacaciones, y expresamente por tal motivo, una gratificación consistente en 8.045 pesetas, y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 4.028 pesetas.

**Artículo 10.—Quebranto de moneda**

Todo personal que realice funciones de cobro, cobrador conductor-perceptor, taquillero o similar percibirá de la empresa por tal concepto la cantidad de 5.244 pesetas mensuales.

En el caso de robo del billeteaje de la empresa, únicamente cobrará al trabajador el valor del papel, siempre que medie denuncia ante la autoridad judicial o policial.

**Artículo 11.—Dietas**

La cuantía de las dietas a que tendrá derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o servicio será igual para todos los trabajadores en función de los siguientes importes y conceptos:

	Discrecio- nales	Regulares
—Pernoctación y desayuno .....	4.000	4.000
—Comida .....	1.524	1.524
—Cena .....	1.524	1.524
<b>—Total dieta completa</b>	<b>7.048</b>	<b>7.048</b>

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida 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 12 horas y la llegada después de las 15 horas.

La excursión en festivo devengará, además del importe previsto en el artículo 14, la parte de dieta que corresponda, según el párrafo anterior, cuando el trabajador deba comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio.

Las excursiones en día laborable devengarán en concepto de dieta, tanto para regulares como para discrecionales, la cantidad de 4.593 pesetas diarias, aunque el trabajador pernocte en su domicilio, y en caso de pernoctar fuera de él se le adicionará la cantidad que corresponda por este concepto.

La dieta para el extranjero queda fijada en 276 DM (marcos alemanes) o su equivalencia en la moneda del país.

**Artículo 12.—Plus de transporte y gastos de desplazamiento**

Quando se varíen las condiciones de trabajo por decisión empresarial o causa de fuerza mayor y el trabajador se vea obligado a incorporarse o cesar en su puesto a horas en que no haya transporte público o normal, la empresa facilitará los medios o abonará los gastos de transporte del personal siempre que medie una distancia superior a 2.000 metros entre el domicilio y el lugar de trabajo y haya sido contratado con tal domicilio.

Siempre que a un trabajador que habitualmente viniera disponiendo del vehículo a su cargo para desplazarse a su domicilio, le fuera retirada arbitrariamente por el empresario dicha autorización, éste vendría obligado a facilitarle medio de transporte o satisfacerle los gastos correspondientes a los viajes de ida y vuelta, mediando al menos una distancia superior a los 2.000 metros.

**Artículo 13.—Plus de toxicidad**

Las empresas deberán abonar el 20% del salario base en aquellos casos en los que exista toxicidad en el taller.

**Artículo 14.—Trabajos en domingos y festivos**

Los trabajos o servicios que el productor realice en domingo o festivo, sin disfrutar del descanso semanal compensatorio, por tratarse de horas extraordinarias y dado su carácter de voluntariedad, serán retribuidos con arreglo a los pactos que libremente establezcan los trabajadores con sus respectivas empresas, fijándose como mínimo la cantidad de 13.709 pesetas por excursión de día completo y 6.857 pesetas por excursión en medio día.

**Artículo 15.—Salario base**

Las tablas salariales para empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares figuran en anexo número 1 y su aplicación en el artículo 56 del capítulo 3 de este Convenio, y los salarios para empresas de servicios discrecionales en el artículo 50 del capítulo 2 del presente Convenio.

#### **Artículo 16.—Nochebuena y Nochevieja**

Los días de Nochebuena y Nochevieja las empresas de servicio regular cesarán sus servicios a las 21 horas. Para el cumplimiento de esta limitación de horario la Comisión Mixta investigará sobre la problemática de los servicios, debiendo tener para el 30 de junio una determinación sobre los mismos, sin lesionar los intereses de las partes. En caso de que en la citada fecha no hubiese acuerdo, las partes se someterán a la decisión de la autoridad laboral competente.

#### **Artículo 17.—Seguro Obligatorio de Viajeros**

Las empresas cotizarán obligatoriamente el Seguro Obligatorio de Viajeros para todos los conductores, sin discriminación. El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán capacidad para controlar dicha cotización.

#### **Artículo 18.—Traslados de empresa**

Los traslados de centro de trabajo que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio y que implique modificación de las condiciones de trabajo, se negociarán con los trabajadores las posibles compensaciones.

#### **Artículo 19.—Servicio militar**

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar, siempre que tengan antigüedad superior a dos años, percibirán en sus vencimientos las gratificaciones de julio, navidad y marzo.

#### **Artículo 20.—Retirada del carnet de conducir**

En el caso de que a un trabajador le fuese retirado el carnet de conducir por un período no superior a tres meses y siempre que no haya existido un delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría a la que venía ocupando y se le abonará durante dicho período el salario convenio más antigüedad. En todo caso, durante los primeros 30 días de la retirada de carnet el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias. Si la retirada fuese superior a tres meses se le concederá la excedencia voluntaria prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, a petición de sus conductores, suscribirán un seguro de los denominados de retirada de carnet, con la garantía de 178.239 pesetas mensuales en caso de retirada del carnet en virtud de sentencia judicial firme. El importe de las primas será abonado en un 50% por el trabajador conductor. Si durante la retirada del carnet la empresa diese ocupación al trabajador afectado, el importe de la indemnización se distribuirá al 50% entre ambos.

#### **Artículo 21.—Fallecimiento fuera de plaza**

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que estos gastos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

Cuando se realice transporte internacional, en los países donde no hay acuerdo con la Seguridad Social (E-110), las empresas correrán con los gastos de hospitalización, consulta, medicamentos, repatriación, etc.

#### **Artículo 22.—Período de prueba**

**Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los trabajadores cualificados, y para los no cualificados la duración máxima será de 15 días. Cumpliéndose satisfactoriamente dicho período, los trabajadores quedarán en plantilla y con categoría de fijos por la duración del contrato.**

---

#### **Artículo 23.—Ayuda a los estudiantes**

A los trabajadores que acrediten realizar estudios medios y superiores se les facilitará un horario adecuado de común acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

#### **Artículo 24.—Prendas de trabajo**

El personal de movimiento de las empresas tendrá derecho a los siguientes uniformes:

a) Personal de transporte de viajeros, tanto urbano como interurbano: un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto de chaquetón, jersey o chaqueta abierta, pantalón, dos camisas y una corbata si procede, con una duración de una temporada para cada uno. Salvo el chaquetón y la chaqueta abierta que se entregará cada dos años.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas proveerán a su personal de dos buzos al año, un par de guantes para la limpieza de los vehículos y al personal de talleres de ropa adecuada a las condiciones climatológicas (jersey y pantalón), todo este material será renovado en caso de deterioro.

### **Artículo 25.— Revisión médica**

Las empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, siendo voluntario para éstos, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado en sobre cerrado, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral. Como mínimo dicho análisis consistirá en lo siguiente:

- Análisis de sangre, orina, etc.
- Revisión por rayos X de pulmón y corazón.
- Tensión arterial (1).
- Revisión de la columna vertebral (1).
- Electrocardiograma (1).
- Audiometría y visión (1).

(1) Siempre que sea a cargo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

### **Artículo 26.— Excedencias**

Se concederán excedencias según lo previsto en la legislación laboral vigente; no obstante lo anterior, se seguirán los criterios que más abajo se detallan para los casos en que el trabajador alegue las causas siguientes: nombramiento de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, enfermedad del productor, acreditación de estudios, circunstancias familiares especiales.

- a) La no amortización del puesto de trabajo.
- b) Utilización de los contratos de interinaje para el tiempo que dura la excedencia.
- c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.

### **Artículo 27.— Movilidad geográfica**

En los supuestos de movilidad geográfica, a los trabajadores trasladados les será de aplicación el convenio colectivo de su localidad de origen, siempre que resulte más favorable que el de destino.

Igualmente se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para sustituir al empleado trasladado, salvo que hecho el ofrecimiento éste renuncie al retorno.

### **Artículo 28.— Prolongación de jornada**

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral ordinaria.

A aquellos trabajadores que voluntariamente realicen horas extraordinarias se les indicará en la nómina mensual, en la casilla correspondiente a horas extras, el número de horas extras realizadas, el importe de cada una de ellas y el producto resultante de las mismas.

### **Artículo 29.— Sanciones**

Cuando la empresa sancione a un trabajador, esta sanción le será comunicada al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

### **Artículo 30.— Amnistía laboral**

Todo trabajador anteriormente despedido por motivos sindicales o políticos será readmitido en su antiguo puesto de trabajo siempre que exista plaza vacante de su categoría profesional o para ocupar la primera plaza vacante que exista en categoría similar.

Se entiende por motivos políticos o sindicales para la aplicación de este artículo el que el trabajador hubiese participado en una huelga ilegal, haya estado detenido o el motivo de su despido haya sido el pertenecer a una asociación política o sindical o en todo caso lo consignado en la Ley de 15 de octubre de 1977, todo ello antes de la firma del presente Convenio.

### **Artículo 31.— Bilingüismo**

Todos los avisos de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano.

### **Artículo 32.— Finiquito**

Se autorizará a todo trabajador que por cualquier motivo rescinda su contrato laboral a que su finiquito sea visado por la Central Sindical a la que esté afiliado antes de la firma del mismo.

### **Artículo 33.— Garantías sindicales**

Los representantes sindicales dispondrán de 27 horas 30 minutos mensuales para las funciones de su cargo. Podrán acumularse estas horas a favor de un determinado delegado solamente durante el período de negociación del Convenio.

En todas las empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes de personal en las cuantías siguientes:

- De 6 a 11 trabajadores, 1 delegado.

- De 12 a 25 trabajadores, 2 delegados.
- De 26 a 50 trabajadores, 3 delegados.
- Más de 50 trabajadores, según la legislación vigente.

La actuación de los delegados se especifica en el artículo 42.

#### **Artículo 34.— Asambleas**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas dentro del centro de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el 33% del personal.

#### **Artículo 35.— Seguridad y salud laboral**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y sus reglamentos complementarios.

#### **Artículo 36.— Atrasos**

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del mismo.

#### **Artículo 37.— Vinculación a la totalidad**

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto, ni mayor carga a los trabajadores.

#### **Artículo 38.— Enfermedad y accidentes**

a) Cuando la situación del I.T. derive de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá un subsidio a cargo de su empresa que completará las prestaciones del régimen general de la I.T. hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de accidentes de trabajo. En todo caso, la situación de I.T. no computará, a efectos de devengo, ningún derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

b) Cuando sea derivada de enfermedad común percibirá el 100% de la base reguladora correspondiente sin el prorrateo de pagas extraordinarias a partir del inicio del segundo mes. Así mismo percibirá dicho 100% desde el momento de la baja en caso de enfermedad común con hospitalización.

c) El abono a cargo de la empresa del subsidio o complemento de la prestación por I.T. en todos los supuestos, quedará condicionado a que el trabajador, previamente a dicha situación, reúna los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder a la prestación, sin que en ningún caso pueda exceder de un período máximo de 18 meses, perdiéndose el derecho al mismo transcurrido dicho plazo. El subsidio complementario establecido en el presente artículo se percibirá siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

#### **Artículo 39.— Excursiones en festivos y laborales**

Las excursiones de servicios discrecionales en que el regreso se efectúe después de las 23 horas, el conductor percibirá la cantidad de 3.501 pesetas por hora de demora.

#### **Artículo 40.— Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de general aplicación. Se mantiene su vigencia durante el período de vigencia del Convenio o hasta tanto se publique la normativa que al respecto la sustituya.

#### **Artículo 41.— Incremento pactos de empresa**

Se recomienda que en los pactos de empresa que existieran con el Convenio anterior, las percepciones económicas formalizadas expresamente en los mismos sean incrementadas en un 4 % durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 42.— Política de empleo y especiales medidas del fomento del empleo**

**La actual situación de crisis generadora de pérdidas permanentes de puestos de trabajo, exige de todas partes una acción conjunta encaminada a generar nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en nuestro territorio histórico y facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla actual.**

---

En este orden, las partes han considerado importante establecer en el presente Convenio Colectivo una serie de medidas que sin ser suficientes para solucionar los problemas de la actual crisis que atraviesa nuestro sector, y las secuelas que de ella se deriven, sí entienden pueden ejercer un doble efecto de alivio de la caótica situación que padecemos, tanto desde el punto de vista práctico, por su alcance y peso específico en la situación en general del territorio histórico de Bizkaia.

Con este objetivo, las partes han introducido en el presente Convenio un apartado titulado «Medidas de fomento del empleo», que seguidamente se desarrolla:

### **Redistribución del trabajo existente**

#### *a) Pluriempleo*

Las representaciones patronales y sindicales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio el pluriempleo actualmente existente en el menor tiempo posible. Así mismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales. Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta.

#### *b) Jubilación a los 64 años*

Así mismo las partes estiman como positivo dentro de los objetivos en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Las partes también estiman como positivo, dentro de los objetivos marcados, la aplicación de la jubilación a tiempo parcial a los 60 años, sobre la base de la Ley 144/1999, de 29 de enero, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo. Así mismo serán de aplicación el Decreto 267/1999, de 29 de junio, y su modificación el Decreto 441/1999, de 21 de diciembre.

Por ello las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización de este mecanismo cuyo requisito de puesta en práctica establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente con contratos de igual naturaleza.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

#### *c) Cotización por horas extraordinarias*

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo que queda establecido en la legislación vigente conforme a las normas de tipos de cotización que establecen los correspondientes a las horas extras estructurales y no estructurales así como el porcentaje que corresponda a la base individual normalizada y a la base de accidentes de trabajo.

Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegado de personal en su caso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en ninguno de los casos, a 80 al año. En todo caso para el sector del transporte habrán de tenerse en cuenta cuantas disposiciones se encuentran en vigor. El Gobierno podrá reestructurar, suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencia, imprevistas, cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio. Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

El incumplimiento de la legislación en lo referente a esta materia será considerado falta grave a efectos del artículo 14 de la Ley 8/1998, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

#### *d) Expedientes de crisis*

Las partes firmantes de este Convenio, ante los abusos que se vienen cometiendo por empresas y trabajadores en la utilización indiscriminada y, en ocasiones, con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal, acuerdan lo siguiente:

1. Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos que tengan conocimiento en los que exista expediente de reducción de jornada o suspensión temporal y el mismo no se respete o se trabajen horas extraordinarias.

2. Exigir a través de sus cauces que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que regirá en las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.

3. Cuantas irregularidades sean detectadas o situaciones excepcionales del punto 2 se planteen, deberán ser presentadas en la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del presente Convenio, resolviendo como proceda a efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Decreto 696, de 14 de abril de 1980.

### **Nuevas contrataciones**

#### **1. Contrataciones bonificadas**

Esta modalidad de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes. No obstante y al objeto de dotar a los mismos de la mayor efectividad en el cumplimiento de sus objetivos, deberán observarse con absoluta rigidez los siguientes criterios: Las contrataciones deberán efectuarse mediante petición a las Oficinas de Empleo de forma innominada, es decir, indicando únicamente profesiones y números de contratos que deseen. Los gastos de desplazamiento de los trabajadores enviados por las Oficinas de Empleo serán abonados por las empresas, debidamente justificados, así como los gastos que se originen por acudir a realizar las pruebas solicitadas por los empresarios, siempre que sean preseleccionados o contratados.

No obstante lo anteriormente dicho, deberán respetarse los criterios siguientes:

- En los contratos deberá definirse con claridad la duración de la jornada y horarios de trabajo.
- El cómputo de la jornada será semanal.
- Los suplidos y/o compensación de gastos, se abonarán íntegramente como si se tratara de jornada total.
- La jornada parcial se realizará siempre de forma continuada, no cabiendo por tanto la jornada partida en aquellas que sean de cuatro horas o inferiores, salvo razones que lo justifiquen.
- Cuando la jornada pactada sea superada durante un período de tres meses, como mínimo, ésta quedará consolidada definitivamente como jornada normal para el futuro, salvo pacto entre empresa y trabajador.

### **Excedencias sindicales**

1.o Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

2.o La excedencia para ejercer cargo sindical en el ámbito comarcal o superior será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo.

El período de vigencia de la citada excedencia para ejercer cargo sindical se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectadas.

### **Derechos sindicales**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Federación Vasca de Asociaciones de Empresarios de Viajeros admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores, plantillas y firmantes del presente Convenio como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente a Dirección o titularidad del centro.

**En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.**

---

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

**Funciones de los Delegados Sindicales**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo entre Asociaciones y las Centrales Sindicales a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 750 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Podrán utilizar las horas acumuladas del Comité de Empresa de su Central Sindical hasta un máximo de 8 horas mensuales, respetando en todo caso los acuerdos que sobre esta materia pudiera haber en el seno de la empresa, siempre que sea más beneficioso para el trabajador.

**Artículo 43.—Garantías sindicales**

1. Los representantes sindicales serán informados de cuantas medidas afectan sobre:

—Reestructuración de plantillas.

—Despidos.

—Introducción de nuevos métodos de trabajo.

—Traslado de la empresa.

—Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la empresa de las posibles infracciones.

2. Propondrán a las empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, producción o de mejoras técnicas.

Recibir la información con carácter previo en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

3. Dispondrán de tablón de anuncios.

En todos los centros de trabajo podrán constituirse secciones sindicales, previa presentación por las centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

Las funciones de las secciones serán las siguientes:

—Fijar en los tableros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.

—Recaudar en los locales de la empresa, pero fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales.

—Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.

—Disponer de toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa antes o después del horario de trabajo.

#### **Artículo 44.— Sanciones**

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca la legislación vigente.

#### **Artículo 45.— Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para Viajeros y demás legislación general vigente.

#### **Artículo 46.— Comisión Mixta**

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir en las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidos como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida por representantes de las Centrales Sindicales firmantes y de los empresarios, votando independientemente cada parte y firmando los acuerdos.

La Comisión podrá estar presidida por un Inspector de Trabajo, y de su seno se designará un Secretario, que se encargará de la recepción y tramitación de los asuntos que se sometan a su intervención. La Comisión se reunirá al menos una vez cada dos meses.

La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 15 días desde la presentación del asunto.

#### **Artículo 47.— Mujer**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **Artículo 48.— Minusválidos**

**De cara a estructurar las empresas, y de acuerdo con el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, las partes firmantes acuerdan que en el plazo de 30 días, en las empresas afectadas por este Convenio con más de 50 trabajadores, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, harán una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos, presentándola a la Comisión Mixta.**

---

#### **Artículo 49.— Jubilación**

El trabajador con 20 años de servicio en la empresa y que opte por la plena jubilación anticipada percibirá una indemnización en la cuantía siguiente:

—A los 60 años de edad: 15 mensualidades.

—A los 61 años de edad: 13 mensualidades.

—A los 62 años de edad: 10 mensualidades.

—A los 63 años de edad: 6 mensualidades.

—A los 64 años de edad: 2 mensualidades.

La indemnización se calculará para las empresas de servicios regulares sobre una mensualidad del salario base, segunda columna y antigüedad, y para los servicios discrecionales se sustituirá la segunda columna por el plus extrasalarial del artículo 50 del Convenio.

El trabajador que pretenda acogerse a este beneficio deberá formular solicitud con un mes de antelación al cumplimiento de la edad, y el pago se realizará mediante el abono de tres mensualidades al momento de jubilarse y el resto en sucesivas mensualidades.

No existirá derecho a esta indemnización en el caso de que el trabajador de 64 años se jubile al amparo del Real Decreto 2708/1981, de 19 de octubre, ni en los supuestos de contratos de relevo o de sustitución.

## CAPITULO II DISCRECIONALES

### **Artículo 50.— Salarios**

Las retribuciones de los trabajadores de Servicios Discrecionales constarán de dos conceptos: salario base y plus extrasalarial

Año 2001.—Salario base: 151.391 pesetas.

#### **Plus extrasalarial**

En atención a las peculiares características que concurren en el Servicio Discrecional de Viajeros, en el que los conductores se ven obligados a realizar gastos de manutención a su costa, por cuanto transcurre un excesivo período de tiempo desde el comienzo de la jornada hasta su terminación, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus conductores mensualmente la cantidad de 15.276 pesetas que tendrán la consideración de dieta por tratarse de una indemnización de gastos.

#### **Plus de cobranza**

Así mismo y para aquellos casos de Conductor Perceptor se crea el plus de cobranza por importe de 6.998 pesetas por mes.

### **Artículo 51.— Pagas extraordinarias**

Se garantizan tres (3) pagas extraordinarias en cuantía de 158.492 pesetas, distribuidas de la siguiente forma:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

La paga de marzo se abonará proporcionalmente dentro del año natural.

### **Artículo 52.— Antigüedad**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios en cuantía de 4.028 pesetas para los bienios y de 8.046 pesetas para los quinquenios.

### **Artículo 53.— Nocturnidad**

El personal que preste servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de 202 pesetas por hora trabajada, en concepto de nocturnidad.

### **Artículo 54.— Vacaciones**

**Los trabajadores de Servicios Discrecionales que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, serán compensados en 5 días más o 31.482 pesetas.**

---

### **Artículo 55.— Limpieza de vehículos**

El conductor que dentro de la jornada laboral tenga horas de no ocupación efectiva podrá dedicarlas a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance y el tiempo invertido se computará como horas efectivas de trabajo.

CAPITULO III  
REGULARES

**Artículo 56.—Retribuciones**

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio y que figuran en el anexo 1 comprenden un salario base y una segunda columna por cada día de trabajo efectivo que incluyen los domingos y días festivos y se computará en vacaciones y licencias retribuidas. Esta segunda columna la cobrarán las categorías laborales cuya percepción será aplicada por cada empresa a los distintos conceptos que le afecten, como limpieza, conservación de vehículos, trabajo extra por liquidación de cobradores y conductores perceptores, incentivos primas, pluses, premios, etc. siempre dentro de su categoría laboral, según la definición de categorías especificadas en la vigente Ordenanza Laboral de Transportes.

Así mismo se fija un complemento salarial del Conductor-Perceptor por sus funciones de cobro, en la cuantía fijada en la tercera columna de las tablas.

**Artículo 57.—Pagas extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán tres (3), de 30 días de salario base convenio cada mes, más antigüedad y segunda columna (artículo 56 Mensual) de la tabla salarial.

Estas pagas serán distribuidas de la forma siguiente:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

**Artículo 58.—Plus de nocturnidad**

El personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un plus del 25% de un salario de 98.929 pesetas para todas las categorías, más antigüedad, siempre que no haya sido contratado para realizar trabajos nocturnos.

**Artículo 59.—Antigüedad**

Los trabajadores de los servicios regulares disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será de 4.946 pesetas por cada bienio y de 9.892 pesetas por cada quinquenio.

**Artículo 60.—Jornada de trabajo intensiva**

Las empresas, con respecto al personal de Oficina, mantendrán la jornada intensiva allí donde la vinieran disfrutando y podrán establecerla de acuerdo con los trabajadores, para todo aquel personal que no venía disfrutando de ésta, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

**Artículo 61.—Obligaciones del conductor**

Si se le exige, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricantes, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, en su caso las hojas de ruta y ayudando habitualmente al operario del taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar.

**Artículo 62.—Carnet de transporte escolar**

El importe de la obtención del carnet de transporte de escolares será por cuenta de la empresa cuando sea exigido al conductor que preste este servicio.

**Artículo 63.—Dieta en domingos y festivos**

Los trabajos en servicios regulares los domingos y festivos con descanso compensatorio darán derecho al trabajador al percibo de una dieta o suplido de 627 pesetas.

**Artículo 64.—Cláusula de descuelgue. Pacto**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

**—Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.**

—Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

—Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descogarse del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de arbitraje del PRECO, en el que actuarán como partes interesadas las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

**TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL CONVENIO  
COLECTIVO LABORAL DEL GRUPO DE CAMINOS ORDINARIOS VIAJEROS DE BIZKAIA, EN VIGOR DESDE EL 1 DE ENERO  
DE 2001 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001**

Categorías	Salario base (Mensual)	Segunda columna artículo 54 (Mensual)	Plus cobranza (Mensual)
<b>Grupo I - Subgrupo a)</b>			
Jefe de Servicio .....	179.077	37.605	
Inspector Principal .....	155.525	37.605	
<b>Grupo II</b>			
Jefe de Sección .....	134.515	53.909	
Jefe de Negociado .....	128.848	47.799	
Oficial de 1.a .....	113.133	37.605	
Oficial de 2.a .....	108.421	37.605	
Auxiliar Administrativo .....	106.516	26.751	
<b>Grupo III - Subgrupo a)</b>			
<b>Clases 1.a y 2.a</b>			
Jefe Estación o Adm. 1.a .....	138.583	49.836	
Jefe Estación o Adm. 2.a .....	128.848	47.799	
Encargado Adm. en ruta .....	108.418	37.605	
Taquilleros .....	105.747	35.605	
Encargado de Consigna .....	105.115	31.488	
Factores .....	105.747	35.568	
Repartidor mercancías .....	104.483	27.420	
Mozos .....	104.483	27.420	
<b>Sección 2.a - Subgrupo c)</b>			
Jefe de Tráfico de 1.a .....	113.768	41.686	
Jefe de Tráfico de 2.a .....	113.133	37.605	
Jefe de Tráfico de 3.a .....	112.498	33.532	
Inspectores .....	113.133	37.605	
Conductor Perceptor .....	113.133	37.605	19.784
Conductores .....	113.133	37.605	

Cobradores .....	105.115	31.605
Engrasadores .....	105.115	31.605
Mozo de servicio .....	104.483	27.420
Lavacoches .....	104.483	27.420

**Grupo IV**

Jefe de Taller .....	134.515	53.909
Contraestrate o Encargado .	127.578	39.646
Jefe de Equipo .....	114.400	45.760
Oficial de 1.a .....	113.133	37.605
Oficial de 2.a .....	108.421	37.605
Oficial de 3.a .....	105.115	31.488
Mozo de Taller .....	104.483	27.420

**Grupo V**

Cobrador facturas .....	104.483	27.420
Telefonista .....	104.483	27.420
Portero .....	104.483	27.420
Vigilante o Guarda .....	104.483	27.420
Botones .....	72.120	9 19

---