

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, a los 2 días del mes de octubre de 2023, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento", integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira, Ma. Noel Llugain y el Lic. Bolivar Moreira. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. Marcelo Luzardo y José Fazio y los delegados representantes de los trabajadores del **Subgrupo N° 02 "Transporte Terrestre de personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo"**, Sres. Marcelo Da Motta y César Cáceres. **Y POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Anibal de Olivera y Cyro Pereira y los delegados representantes de los empresarios del **Subgrupo N° 02 "Transporte Terrestre de personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo"**, Dres. Ruben Rama y Fabrizio Rossi y el Cr. Jorge González. -----

**RESUELVEN QUE:**

**PRIMERO. Vigencia del Acuerdo:** El presente acuerdo regirá desde el 1° de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2025. -----

**SEGUNDO. Ámbito de aplicación:** Las normas del presente Acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas perteneciente al Grupo No. 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-grupo 02 "Transporte Terrestre de personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo". -----

**TERCERO. Ajustes salariales:** -----

**Antecedentes:**-----

a) En aplicación del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 7 de diciembre de 2021, cláusula Segundo, IV, Correctivo, y de acuerdo a la información respecto al número de cotizantes de BPS corresponde aplicar al 1° de julio de 2023 un 60% del correctivo. El 40% restante se recuperará en cuatro cuotas iguales y semestrales.-----

b) Las partes acuerdan establecer en **6,5 %** el porcentaje de salario real a recuperar en aplicación del Acuerdo del 23 de diciembre de 2021, así como que el mismo se recuperará en cuatro cuotas iguales y semestrales. -----

c) Las partes durante el proceso de negociación acordaron que la retroactividad -----

generada por el periodo julio – agosto de 2023, se abonará en dos cuotas iguales, mensuales y consecutivas pagaderas la primera antes del 20/10/23 y la segunda antes del 20/11/23. -----

d) Se deja constancia que en virtud que las diferencias entre los salarios mínimos por categorías, luego de aplicar el correctivo final de la novena ronda en las tablas vigentes (acta de ajuste 3/01/2023): a) Microempresas y b) Pequeñas, Medianas y Grandes empresas, eran de centésimos, ambas partes acuerdan unificarlas en los valores que se agregan por tabla adjunta.-----

e) Se deja constancia que aquellas empresas que hayan realizado pagos a los trabajadores (parcial o totalmente) a cuenta del ajuste salarial previsto para el 1° de Marzo de 2020, podrán descontarlos de los ajustes correspondientes a la recuperación salarial (en aplicación del Acuerdo de Consejo de Salarios del 23 de diciembre de 2021).-----

I) **Ajuste salarial 1° de julio de 2023.** Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, un incremento salarial de **6,227 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2023, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

a. **2,8161 %** por concepto de inflación proyectada (01.07.2023 - 31.12.2023).-----

b. **1,0215 %** por concepto de 60% de correctivo resultante de la aplicación del acuerdo del 7 de diciembre de 2021 y su modificación por acuerdo del 23 de diciembre de 2021.-----

c. **0,6752 %** por concepto de 1a. cuota de 40% restante del correctivo.-----

d. **1,5868 %** por concepto de 1a. cuota de recuperación salarial en aplicación del Acuerdo de Consejo de Salarios del 23 de diciembre de 2021.-----

II) **Ajuste salarial 1° de enero 2024:** Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2024, un incremento salarial de **6,778 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2023, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

a. **4,4 %** por concepto de inflación proyectada (01.01.2024 – 30.06.2024).-----

b. **0,6752 %** por concepto de 2da. cuota de 40% restante de correctivo.-----

c. **1,5868 %** por concepto de 2da. cuota de recuperación salarial en aplicación del Acuerdo de Consejo de Salarios del 23 de diciembre de 2021.-----

III) **Ajuste salarial 1° de julio 2024:** Se establece, con vigencia a partir del 1° de

julio de 2024, un incremento salarial, sobre los salarios nominales al 30 de junio de 2024, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

a. 1,3 % por concepto de inflación proyectada (01.07.2024 – 31.12.2024).-----

b. 0,6752 % por concepto de 3era cuota de 40% restante de correctivo.-----

c. 1,5868 % por concepto de 3era cuota de recuperación salarial en aplicación del Acuerdo de Consejo de Salarios del 23 de diciembre de 2021. -----

d. Un porcentaje por concepto de correctivo resultante de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2023 – 30.06.2024 y la efectivamente registrada en dicho período.-----

**IV) Ajuste salarial 1° de enero 2025.** Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2025 un incremento salarial de 6,573 % sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2024, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

a. 4,2 % por concepto de inflación proyectada (01.01.2025 – 30.06.2025).-----

b. 0,6752 % por concepto de 4ta cuota de 40% restante de correctivo.-----

c. 1,5868 % por concepto de 4ta cuota de recuperación salarial en aplicación del Acuerdo de Consejo de Salarios del 23 de diciembre de 2021.-----

**V) Correctivo final:** El 1° de julio de 2025 se realizará un ajuste salarial por concepto de correctivo resultante de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 al 30.06.2025 (5.55%) y la efectivamente registrada en el mismo.-----

**CUARTO. A) Recursos y cumplimiento del acuerdo:** El acuerdo estará condicionado a que se logren los recursos para su financiamiento por parte de las autoridades nacionales y departamentales y la generación de economías. -----

**B)** Las partes acuerdan, ciento veinte días antes del vencimiento del acuerdo de Consejo de Salarios, comenzar a reunirse a efectos de tratar los temas que para la presente ronda de Consejo de Salarios ambas partes profesionales plantearon y dejaron pendiente de discusión. Este ámbito comenzará a funcionar a solicitud de cualquiera de las partes y dentro del plazo antes referido. -----

**QUINTO. CONTENIDO DEL ACUERDO.** -----

**CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.** -----

**1. ALCANCE DEL LAUDO:** -----

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

A) Las empresas que presten servicios de transporte colectivo de personas, en los sectores Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior, Internacional y de Turismo, con independencia del tipo de vehículo empleado (MiniÓmnibus, Micro Ómnibus u Ómnibus) siempre que cuenten con la debida autorización para el tipo de servicio correspondiente y según indica la normativa que regula la actividad del sector, ajustarán las condiciones de trabajo, y remunerarán a su personal en la forma que se establece en el presente laudo. -----

B) El Laudo se hará extensivo a las nuevas Empresas o Líneas que se creen posteriormente. -----

**2. CATEGORÍAS.** -----

**2. 1. Categorías Laudadas:** Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente deberán estar remunerados de acuerdo a los salarios o jornales mínimos para cada categoría y tendrán las partidas complementarias, beneficios y condiciones de trabajo establecidos en el presente, para los sectores Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del interior, Internacional y de Turismo. -----

A los trabajadores que se les asignen tareas de rango superior a las comprendidas en su categoría laboral se les remunerará con el salario de la categoría superior, en forma proporcional al tiempo en que desempeñen las mismas, con exclusión de lo establecido específicamente para el personal de carretera. -----

**2. 2. Nuevas Categorías:** Cuando surja la necesidad de crear nuevas categorías, este Consejo de Salarios determinará las condiciones de trabajo, los niveles salariales y los beneficios que correspondan a las mismas, así como la definición de tareas inherentes a la categoría. -----

**2. 3. Categorías Exclusión:** Se excluyen de este laudo el personal de Dirección, Jerárquico y de Control, cuyos salarios serán fijados por convenio entre las partes.

**2. 4. Condiciones más beneficiosas:** Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente laudo que perciban salarios, beneficios, partidas complementarias o que tengan condiciones de trabajo y/o cualquier otro concepto superior a los que aquí se establecen convenidos con sus respectivas empresas, los mantendrán en el futuro. -----

**3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL:**

a) Los trabajadores que integren la plantilla de trabajo de las empresas, podrán tener oportunidad para acceder a los puestos que queden vacantes y las empresas determinen que deban ser ocupados, siempre que tengan la capacidad, conocimientos y actitud requeridos y calificados por la empresa para desempeñar las tareas correspondientes.

b) **Acreditación de Saberes.** Se coordinará la implementación del programa "Acreditación de Saberes", sin que ello implique cambios a categorías que no sean requeridas por la estructura de las empresas. La implementación de dicho programa tendrá un plazo de 180 días. Se integrará a DINAE a efectos del tratamiento del tema.

**4. CONTRATACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL:** Las empresas alcanzadas por este laudo podrán disponer la contratación de personal eventual para el cumplimiento de los compromisos que no puedan ser cubiertos con su personal permanente. -----

4. 1. La contratación de este personal eventual, se regirá por todo lo dispuesto por el presente laudo, excepto en que no tendrán mínimo asegurado en kilómetros o jornales, según corresponda ni derecho a la partida de atención de salud para hijos menores de 16 años. -----

4. 2. Las empresas deberán hacer, en cada ocasión, un contrato donde claramente se establezcan las condiciones de trabajo que se aseguren. -----

4. 3. Las empresas que otorguen estos contratos deberán tener como permanentes el número de trabajadores necesarios para atender sus servicios normales. -----

**5. BENEFICIOS GENERALES:** Los trabajadores comprendidos en este capítulo tendrán derecho a los siguientes beneficios: -----

**5. 1. Pasajes Libres:**

a) Podrán solicitar tres pasajes de cortesía en su propia empresa, en líneas nacionales (ida y vuelta) para ser utilizados durante el goce de su licencia anual. Dos de estos pasajes podrán ser utilizados por acompañantes. Aquellas empresas que tengan líneas internacionales podrán acordar con sus trabajadores el otorgamiento de este beneficio. -----

b) Viajarán gratuitamente en su empresa cuando sea convocado por ésta. -----

c) Viajarán gratis en su empresa para acudir y volver del lugar de trabajo. -----

**5. 2. Bonificación de Pasajes:** a) Todos los trabajadores de los Subgrupos 01, 02 y 06 del Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento" tendrán derecho a viajar con una bonificación del 50% sobre los precios de venta, en los servicios departamentales interurbanos e interdepartamentales regulares.

b) Para los trabajadores de los Subgrupos 01 y 06 se mantendrá el incremento del descuento establecido en el literal precedente, en la medida que los trabajadores del Subgrupo 02 mantengan el beneficio otorgado por las empresas de los Subgrupos 01 y 06.

c) El descuento que se practique no se acumulará a ningún otro vigente con carácter general en el sistema tarifario.

d) Este beneficio se hará efectivo con la presentación de un carné general que a esos efectos expide ANETRA, el que deberá ser reconocido como documento válido por todas las Empresas alcanzadas por este Laudo.

El trabajador lo gestionará, debiéndose hacer cargo del costo del mismo y le será entregado dentro de los 30 días posteriores a su solicitud.

**5. 3. Licencias especiales:** Se establece que las empresas del sector otorgarán a sus trabajadores licencias especiales en los términos establecidos por la ley 18345, modificativas y concordantes.

**5. 4. Renovación de licencia de conducir, carné de salud y aptitud psico-física:** Se establece que las empresas comprendidas en este Laudo, se harán cargo de los costos de renovaciones de las libretas de conductor habilitante para la categoría, del carné de salud y de la certificación de la aptitud psico-física de sus trabajadores cuando corresponda, así como de adecuar los horarios de éstos, de forma tal de evitar la pérdida de jornales en ocasión de la realización de esos trámites. En el caso del examen psico físico se abonará un jornal equivalente a 240 kilómetros una vez cada dos años.

**5. 5. Partida por reintegro de gastos de atención de salud de hijos menores de 16 años:** Las empresas pagarán mensualmente a su personal permanente una partida por cada hijo menor de 16 años de edad por reintegro de gastos derivados de la atención de su salud, que será abonada sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador y según se establece en la tabla de definiciones salariales por categoría, que se adjunta a este documento.

**5. 6. Cobertura de los 3 primeros días de inasistencia por enfermedad, no cubiertos por DISSE:** Se establece que las empresas del sector abonarán a sus trabajadores los tres primeros días de inasistencia por enfermedad no cubiertos por DISSE, cuando se den todas las siguientes condiciones:

- a) El trabajador deberá tener más de un año de antigüedad en la empresa.
- b) No podrá registrar inasistencias en los 60 días previos a la fecha de certificación médica, salvo las que la ley indique como justificadas, y las que la empresa haya autorizado previamente por entender que, a pesar de no estar contempladas en ninguna norma, a su criterio son justificadas.
- c) La certificación de DISSE deberá ser mayor a VEINTE días.
- d) No debe haber gozado este beneficio en los doce meses previos. El pago de cada día se calculará siguiendo el criterio de cálculo utilizado en la paga de un feriado pago.

**5. 7. Partida Complementaria al Salario Vacacional:** Las empresas abonarán a sus trabajadores una partida anual por concepto de complemento al salario vacacional junto con el pago de la licencia. Esta partida se cobra por adelantado y el monto a percibir corresponde al total del año en curso.

Dicha partida se calculará en función de la veinticuatroava parte (1/24) de lo generado por concepto de salarios líquidos de los doce meses anteriores al mes previo en que inicie el goce de la licencia anual multiplicado por factor 0,923, a efectos de contemplar la inclusión de la incidencia de esta partida en el sueldo anual complementario. En caso de que la licencia se goce en forma fraccionada, ésta se abonará en proporción a los días de licencia.

**Aclaración y alcance de la Partida Complementaria al Salario Vacacional:**

a) Es una partida anual, de la misma forma que lo era la gratificación extraordinaria antes. En virtud de ello cada trabajador la percibe una vez al año, conjuntamente con el pago de la licencia.

b) Se paga por adelantado:

En el período diciembre 2004 a noviembre 2005 se devengó la gratificación extraordinaria que se pagó en el mes de diciembre de 2005.

La nueva partida sustitutiva de la gratificación extraordinaria no se devengó en el año 2005 (porque no existía) se hubiera devengado a partir del 1 de enero de 2006, y por tanto pagarse durante el año 2007. El cambio perjudicaba a los trabajadores.

Por ello, las partes acordaron adelantar el pago de la Partida Complementaria del Salario Vacacional a quienes gozaran de la licencia a partir del 1 de enero de 2006. Por lo expuesto, desde su creación, se ha pago esta Partida Complementaria del Salario Vacacional por adelantado respecto a su efectiva generación.-----

**Conclusión:** aquel trabajador que egrese de una empresa y que en ese año haya percibido la totalidad de la partida, conjuntamente con el goce de su licencia, no le corresponde que la perciba nuevamente. -----

**5. 8. Antigüedad:** Se pagará una prima por antigüedad, a los trabajadores que ocupan las Categorías que se especifican en la tabla correspondiente que se adjunta, según escala con un máximo correspondiente a 30 años de permanencia en la empresa hasta el 31 de Agosto de 2008. Dicho máximo se elevará gradualmente hasta 35 años, a razón de un año por año a partir del 1 de setiembre de 2008.-----

**6. UNIFORMES:** Las empresas se obligan a proporcionar uniforme según sigue:---

**6. 1.- Personal de carretera y de atención al público:** a) **Camisa y pantalón** - 3 (tres) camisas por año y 3 (tres) pantalones o polleras cada dos años, lo que se deberá reponer cuando haya deterioro justificado por el uso; b) **Abrigo** - Cuando su tarea lo requiera, se le deberá proporcionar un abrigo cada tres años; c) **Corbata** - Los trabajadores deberán usar corbata en las empresas que así lo dispongan y realicen la entrega de la misma.

**6. 2.-Personal de Talleres y Mantenimiento** - El personal de talleres recibirá 2 (dos) mamelucos por año y calzado adecuado que se repondrá en función de su deterioro. En los casos que se justifique, un abrigo adecuado cada 3 años. Sin perjuicio de lo antes establecido las empresas proporcionarán la indumentaria necesaria para realizar las tareas, en forma segura, siendo obligatorio su uso por parte de los trabajadores.

**6. 3.- Oportunidad de las entregas:** a) En el mes de mayo y en el mes de noviembre de cada año, si se trata de uniformes diferentes por estación. En caso de que se entregue un único tipo de uniforme, la empresa determinará la fecha.

b) Al ingreso del trabajador, se le adelantará la entrega del uniforme correspondiente de acuerdo a lo establecido precedentemente para la tarea que desempeña. En caso que el trabajador no supere el período de prueba, se

descontará de su liquidación final el monto correspondiente al uniforme entregado, salvo que lo devuelva.

**6. 4.- Obligación de uso y conservación** - El personal está obligado a usar el uniforme proporcionado y a mantenerlo en buen estado de presentación.

**6. 5.-** El uniforme es propiedad de la empresa, pudiendo ésta exigir su devolución cuando el trabajador se desvincula de la misma.

**6. 6.-** El Trabajador deberá concurrir a sus labores con el uniforme que la empresa determine. Cuando la empresa exija determinada vestimenta que no esté incluida en este laudo deberá proveerla, excluyendo el calzado, salvo el de seguridad cuando la tarea lo requiera.

**7. Cláusula de Género:**-----

Las partes reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Las empresas promoverán la equidad de género en todas las relaciones laborales. A tales efectos se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al asignar y repartir equitativamente el mismo, al promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente, así como promover instalaciones adecuadas para su correcto desarrollo. En este sentido queda expresamente establecido que el género no puede ser causa de ninguna diferencia en las remuneraciones y por lo tanto en la asignación de trabajo. -----

**CAPÍTULO II. DISPOSICIONES ESPECIALES:**

**II. A: ACTIVIDAD SINDICAL:**

**1.- Licencia Sindical** – Cumpliendo lo dispuesto en el artículo 4 de la ley 17.940:

**a)** las empresas realizarán por todo concepto, un pago máximo de 280 horas y un mínimo de 12 horas no acumulables mes a mes, destinadas al ejercicio de la actividad sindical.

**b)** para determinar la cantidad de horas a pagar, se sumarán la cantidad de trabajadores en la Empresa, más la cantidad de afiliados al Sindicato de la Empresa y el resultado se dividirá entre 4 (cuatro).

**c)** a los efectos de usufructuar las horas, las mismas deberán solicitarse a la Empresa, con una anticipación suficiente para no distorsionar el servicio; entendiéndose por esto un aviso antes de las 18 horas del día previo al uso de la licencia y un míni-

mo de 12 horas de anticipación a la hora de presentación. Se exceptuarán las situaciones de urgencia debidamente justificadas.

d) en cada empresa se acordará la forma en que se imputarán dichas horas.

e) el Consejo de Salarios participará en caso de diferencias.

**2.- Representación Sindical:** El Sindicato de cada Empresa deberá comunicar a la Empresa, la integración del mismo toda vez que modifiquen la representación.

**II. B. CLÁUSULA DE PAZ, BASES DE PREVENCIÓN, CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN:**

1) Durante la vigencia del presente acuerdo, las partes se obligan a no disponer medidas gremiales colectivas por los aspectos negociados y los que fueron acordados en el presente documento, o cualquier reivindicación que tenga como objeto salarios, beneficios, partidas complementarias y/o cualquier otro concepto de naturaleza salarial. Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general no vinculadas al presente acuerdo convocadas por la UNOTT y/o PIT-CNT.

2) Se estipulan las Bases de Conciliación y Mediación para evitar confrontaciones innecesarias sobre la interpretación de este acuerdo que puedan dar origen a un conflicto entre las partes.

Todo reclamo, planteo o desavenencia que pueda llegar a aparejar un desacuerdo entre las partes, se sustanciará según el siguiente procedimiento:

El asunto se expondrá por escrito a la otra parte y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cumplida esta etapa, las empresas no podrán contratar personal eventual hasta que no se resuelva el conflicto.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al recibir el reclamo lo comunicará a la otra parte inmediatamente.

A partir de su conocimiento la parte contra la cual se efectúa el planteo o reclamo dispondrá de un plazo de 48 horas para contestar por escrito su posición a una Comisión de conciliación integrada por dos delegados de cada una de las partes y dicho Ministerio.

Cada parte dispondrá asimismo de 48 horas desde que presentó o conoció el reclamo para nombrar sus delegados a dicha Comisión y comunicarlos al Ministerio.

La Comisión de conciliación dispondrá de un plazo de 10 días para conciliar, a partir de la contestación del reclamo.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el asunto se someterá al Consejo de Salarios. -----

**CAPÍTULO III: CONDICIONES DE TRABAJO:**

**III. A.- PERSONAL DE CARRETERA (Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo y Guías de Excursión).**

**1. Jornada de trabajo:** Se establece que la equivalencia en kilómetros de una jornada de trabajo, es una veinticincoava parte (1/25) del kilometraje mínimo asegurado.

Los trabajadores comprendidos en este capítulo no estarán obligados a trabajar más de 25 jornadas mensuales o después de cumplir 10.000 kilómetros mensuales.

**2. Residencia Laboral - (Base):** Al ingreso a la empresa del personal de carretera -Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo, Guías de Excursión-, se establecerá el lugar de Residencia Laboral (Base), no pudiéndose establecer más de una por trabajador. La misma podrá coincidir o no con su domicilio o lugar de residencia habitual. Una vez fijada la Residencia Laboral, ésta sólo se podrá variar por expreso acuerdo de las partes.

**3. Cómputo de kilómetros:** Para el cómputo de kilómetros se tomarán las distancias entre Origen y Destino de los servicios, independientemente de la calidad del viaje, regular interdepartamental, internacional, departamental interurbano, turismo, excursión, o vacío.

**3. 1. Kilómetros Traslados:** Al personal que por razones de trabajo se le ordene trasladarse como pasajero se le deberá abonar el 75% del kilometraje recorrido. Los trabajadores que por este concepto perciban una forma de pago más beneficiosa, la mantendrán en el futuro.

**3. 2. Kilómetros por Rotura:** Al personal que por razones de una rotura en servicio deba permanecer a cargo de la unidad por decisión de la empresa, se le abonarán los kilómetros realmente recorridos más el tiempo de espera en el lugar. Este se computará a razón de 40 kilómetros por hora el Conductor y 30 kilómetros por hora el Guarda y/o Auxiliar de abordo, o fracción proporcional en todos los casos.

**3. 3. Kilómetros por Servicios asignados y cortados:** Al personal que, por razones ajenas a su voluntad, se le anule la asignación del servicio en el lugar de su

residencia laboral, sin aviso previo con 2 horas de anticipación a la hora de presentación, se le computarán cuatro horas de guardia a razón de 30 kilómetros la hora.

- a) si la empresa trabaja con régimen de guardia esta podrá exigir al trabajador que se presente a cumplir las 4 horas.
- b) si el trabajador toma turno a partir de las 2 horas, se computarán las horas de guardia desde su presentación hasta 45 minutos previos a la salida del turno.
- c) si el trabajador toma turno en las 2 horas siguientes a su presentación, el pago de la Guardia quedará sin efecto.

**3. 4. Regulación sobre el retorno del trabajador:**

Se procurará minimizar los tiempos fuera del lugar de residencia de los trabajadores.

En atención al sistema existente de regulación de las condiciones de retorno del trabajador a su residencia en caso de encontrarse a distancia, el sector empresarial se compromete a trabajar con las empresas que hagan uso de tal modalidad a fin de colaborar en la corrección de los tráficós y evitar las incertidumbres que puedan generarse respecto del momento efectivo de dicho retorno.

**4. Precio del Kilómetro:** El precio del kilómetro que se establece en este acuerdo refleja el promedio de todos los pagos de naturaleza salarial, estando incluidos en el mismo las horas extraordinarias por todo concepto, abonadas de acuerdo a derecho así como el complemento por nocturnidad.

**5. Mínimos Asegurados Mensuales:** El personal de carretera tendrá un mínimo asegurado, que será de 8.000 kilómetros para las empresas cuyos servicios lleguen a Montevideo el que se especificará para cada categoría y clase de servicios.

**5. 1. Comprende:** kilómetros recorridos, toma y cese de servicios, guardias, esperas y feriados pagos, y todo kilómetro que se compute por los conceptos arriba establecidos, excluyendo únicamente los suplementos percibidos por el Conductor cuando realiza la tarea de cobrador.

**5. 2.** Se descontarán los días no trabajados por faltas al trabajo cualquiera fuera su causa si es imputable al trabajador, incluidas suspensiones disciplinarias y licencias. La reducción de los referidos mínimos se calculará a razón de una veinticincoava parte (1/25) del kilometraje mínimo asegurado por cada jornal perdido.

Este descuento solo operará, si finalizado el mes laboral correspondiente no se alcanzaran los mínimos asegurados para cada categoría.

**6. Distribución del Trabajo:** Las empresas distribuirán la disponibilidad de trabajo entre su personal permanente, Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo y Guías de Excursión, los que tendrán prioridad en la asignación del mismo tratando de alcanzar la equiparación en la distribución de trabajo a realizarse en kilómetros y/u horas. Para el cumplimiento de los compromisos que no puedan ser cubiertos por el personal permanente que revista en estas categorías de carretera, las empresas podrán utilizar personal de otras categorías, previo acuerdo con el trabajador, sin afectar el principio general enunciado precedentemente. En este caso, dicho personal será remunerado por la categoría correspondiente a la tarea que se le asigne, si su salario es superior regirá el propio. Sólo podrá ser utilizado personal de otras categorías en la medida que el personal de carretera no se encuentre disponible.

**7. Toma y cese de servicios:** A partir del 1° de enero de 2019 será exigible que el toma y cese de servicios constituye el inicio de la jornada de trabajo a los efectos del cómputo del viático, con independencia de los regímenes similares o más favorables que existieran con anterioridad a lo establecido en esta disposición.

**7. 1. Toma y cese de servicios superiores a 105 kilómetros:** Las empresas que prestan servicios en recorridos cuya longitud de línea sea superior a 105 kilómetros pagarán a su personal de las categorías Conductor, Guarda, Auxiliar de Abordo y Guías de Excursión, por tareas auxiliares inherentes a su función, una remuneración de 45 minutos previos a la toma del turno y de 30 minutos posteriores por jornada de trabajo.

En caso de realizar otros servicios en la misma jornada y solo si hubiera una diferencia mayor a 2 horas entre la finalización de un servicio ida y vuelta y el comienzo de otro servicio deberá percibir nuevamente los 45 minutos previos a la toma de turno y los 30 minutos posteriores.

Por tal concepto, para los servicios que tienen origen o destino en Montevideo, se abonará una partida de 42,5 kilómetros. Para los servicios que no tocan Montevideo, la partida se mantendrá en los 37,5 kilómetros. Esta partida se incluye dentro de los mínimos asegurados.

**7. 2. Toma y Cese de Servicios Inferiores a 105 kilómetros:** Las empresas que prestan servicios en recorridos cuya longitud sea inferior a 105 kilómetros pagarán a su personal de las categorías Conductor, Guarda, Auxiliar de Abordo y Guías de Excursión, por tareas auxiliares inherentes a su función, una remuneración de 45 minutos previos a la toma del servicio y de 30 minutos posteriores por jornada de trabajo.

Por este concepto, para los servicios que tienen origen o destino en Montevideo, se abonará una partida de 42,5 kilómetros. Para los servicios que no tocan Montevideo, la partida será de 37,5 kilómetros.

Esta partida se incluye dentro de los mínimos asegurados.

**7. 3. Toma y Cese de Servicios - Exclusiones:** No tienen derecho a este beneficio los Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo y Guías de Excursión que realizan servicios vacíos, ni cuando por necesidades de la empresa se trasladan a otra localidad en calidad de pasajeros.

**8. Esperas de Servicios Inferiores a 105 kilómetros:** Las empresas que realicen servicios en recorridos que tengan una longitud de línea menor a 105 kilómetros pagarán a Conductores, Guardas y Auxiliares de abordó, todas las esperas que realicen a razón de 30 kilómetros por hora o fracción proporcional que estarán dentro del mínimo mensual establecido.

**9. Guardias:** Las guardias del personal de las empresas se tomarán como trabajo realizado.

Las empresas asignarán a su personal guardias con una duración de ocho (8) horas.

Éstas podrán ser interrumpidas sin que el trabajador tome el servicio, debiéndose en este caso pagar un mínimo de 4 horas por guardia.

En el caso que el trabajador tome turno se computarán las horas de guardia desde su presentación hasta 45 minutos previos a la salida del turno.

Las horas de guardia se reducirán a kilómetros a razón de 30 kilómetros por hora o fracción proporcional.

En caso de que el personal movilice vehículos, en centros urbanos o en las instalaciones de la empresa realice tareas de maniobrista, los tiempos insumidos se convertirán a kilómetros, a razón de 40 kilómetros por hora o fracción proporcional.

**10. Asiento para la tripulación:** Las empresas comprendidas en este laudo, deberán proveer un asiento a todos los integrantes de la tripulación durante el viaje de similares características al de los pasajeros.

**11. Ancladas:**

**11. 1. Anclada Personal de Servicios Regulares Nacionales e Internacionales, Turismo Nacional e Internacional y Servicios no regulares o Contratados a terceros:**

Los Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo y Guías de excursión que lleguen a un lugar de destino fuera del lugar de su Residencia Laboral y permanezcan en él por más de 48 horas por no asignárseles servicios, serán remunerados de acuerdo al siguiente criterio: **a)** Por las primeras 24 horas, no se abonará el equivalente a 240 kilómetros.

**b)** Por cada período adicional de 24 horas, se abonará el equivalente a 30km por hora con un máximo de 240 kilómetros por día.

**c)** Cuando se retome el servicio, antes de las 48 horas de anclada, se remunerará por concepto de anclada, a razón de 10 kilómetros por hora, por cada hora en exceso de las 36 iniciales.

**d)** Cuando el personal deba percibir un pago por concepto de Anclada y movilice vehículos, cobrará los kilómetros recorridos o, en caso de ser una cantidad inferior, cobrará los 240 kilómetros correspondientes. En este caso no se deberá cumplir la condición prevista en el punto **a)** de este artículo.

**11. 2. Anclada en Buenos Aires (R.A.):**

Para el personal que cumpla servicios internacionales a la Ciudad de Buenos Aires (R.A.), regirán las siguientes normas:

**a)** Cuando lleguen a la ciudad de Buenos Aires en horas de la mañana y no salgan en servicio nocturno, pasadas las 24 horas desde su llegada, cobrarán las horas entre las 24 horas inmediatamente posteriores a su llegada y la salida del turno que se le asigne, hasta un máximo de 8 horas.

**b)** Cuando realicen el servicio diurno y no regresen de la ciudad de Buenos Aires en el servicio diurno del día siguiente y se le asigne servicio en el nocturno de ese día, cobrarán la diferencia de horas que exista entre las 24 horas de su llegada y la salida del turno que se le asigne, hasta un máximo de 8 horas y a razón de 30 kilómetros la hora.

c) Cuando la salida no se concrete en el día siguiente de su llegada, el trabajador percibirá 8 horas por día calendario de anclada, a razón de 30 kilómetros la hora.

**12. Viáticos:**

Las categorías de Conductor, Guarda, Auxiliar de Abordo y Guía de excursión, percibirán una partida que con carácter indemnizatorio las empresas deberán pagar a su personal exclusivamente cuando el trabajador por razones de servicio deba almorzar, cenar y/o alojarse fuera de su Residencia Laboral, en las condiciones que se establezcan para los distintos tipos de servicios nacionales e internacionales.

**12. 1. Viáticos Nacionales Ajuste:** Los montos de las partidas de viáticos serán actualizados en oportunidad de cada ajuste salarial del sector, en función de la variación del IPC, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre la última modificación y la nueva fecha de vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se constaten desviaciones en los valores establecidos, el Sub Grupo N° 02, "Transporte terrestre de personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo", los analizará y determinará su variación.

**12. 2. Viáticos Internacionales Ajuste:** Los montos de las partidas de viáticos que correspondan ser percibidos por la permanencia de personal en el exterior, se fijarán por el Sub Grupo N° 02 "Transporte terrestre de personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo", revisándose semestralmente conjuntamente con el acuerdo salarial o en los casos que se justifique.

Los montos de viáticos internacionales, se establecerán para cada localidad o país extranjero de destino de las líneas o los servicios turísticos internacionales.

**3. Viático alimentación:**

**Viático Almuerzo:** La partida de viático correspondiente al almuerzo se devengará toda vez que el trabajador, por razones de servicio, llegue a la localidad de su residencia laboral después de las catorce y treinta (14:30) horas, habiendo iniciado el servicio antes de las once (11:00) horas.

**Viático Cena:** La partida de viático correspondiente a la cena se devengará toda vez que el trabajador, por razones de servicio, llegue a la localidad de su Residencia

Laboral después de las veintitrés (23:00) horas, habiendo iniciado el servicio antes de las 20:30 (veinte y treinta) horas.

**Viático Alimentación:** Se devengará en aquellos casos que el trabajador se encuentre prestando servicios siempre que cumpla con todas las siguientes condiciones:

- a) superen las 9 horas entre la hora de salida del primer servicio y la llegada del último.
- b) no haya tocado su lugar de Residencia Laboral o, de haberlo hecho, haya permanecido en él menos de 1 hora entre el horario de llegada de un servicio y el horario de salida del siguiente.
- c) que no le corresponda percibir Viático Almuerzo y/o Cena.

**12. 4. Viático almuerzo o cena en Excursiones – Exclusión:** Cuando la excursión incluye régimen de media pensión, las empresas podrán optar entre pagar los viáticos correspondientes al almuerzo o la cena, según el régimen general o brindar al personal el mismo servicio que al pasajero, en cuyo caso no se devengarán viáticos por la comida incluida en la excursión.

**12. 5. Viáticos almuerzo y cena en Excursiones – Exclusión:** Cuando la excursión incluye régimen de pensión completa, las empresas podrán optar entre pagar los viáticos correspondientes al almuerzo y la cena, según el régimen general o brindar al personal el mismo servicio que al pasajero, en cuyo caso no se devengarán viáticos por la comida incluida en la excursión.

En uno y otro caso, si las empresas optan por brindar el mismo servicio que al pasajero, tendrán que asegurar al personal una alimentación de calidad no inferior a la que hubiere correspondido mediante el régimen de paga.

**12. 6. Viático Alojamiento:** El monto de la partida de viático correspondiente al alojamiento se devengará toda vez que el trabajador deba pernoctar fuera de su Residencia Laboral por razones de servicio. Se entiende por pernoctar el estar trabajando o descansando fuera de su Residencia Laboral. Dicha partida no se generará si el arribo es a su Residencia Laboral.

**12. 7. Viático Alojamiento – Exclusiones:**

- a) Las Empresas podrán suministrar el alojamiento del trabajador de manera directa, por sus propios medios o de terceros y en locales propios o de terceros, caso en el cual no se devengarán viáticos por esta prestación.

i.- Ninguno de los alojamientos podrá utilizarse con fines diferentes a los de habitación para el pernocte de los trabajadores.

ii.- Higiene. Los alojamientos serán mantenidos por la empresa, en correctas condiciones de higiene y los usuarios serán responsables de su uso y mantenimiento adecuado.

iii.- Alojamientos.

Los alojamientos deberán adecuarse a las siguientes características: construcción sólida de pisos y paredes lavables; aberturas suficientes para obtener una buena ventilación de los ambientes con cerramiento adecuado; iluminación adecuada utilizando fuentes de luz segura; elementos de lucha contra incendios; dormitorios separados por género con un volumen adecuado para evitar el hacinamiento; baños separados por género.

iv. Equipamiento:

Deberá suministrarse:

En habitaciones separadas por género.

En condiciones adecuadas de confort e higiene.

En lugares apropiados para el buen y efectivo descanso del trabajador.

En habitaciones cuyo uso sea exclusivo para el personal.

Se incorpora a lo anterior, la obligación de contar con el siguiente acondicionamiento mínimo: Mesa de superficie lavable, Asientos en cantidad suficiente, Calentador de agua, Frigobar, Microondas, Calefones para el baño, Ducheros, Camas, Colchones y almohadas a ser reemplazados periódicamente de acuerdo al desgaste de los mismos, Lockers o similares para que los funcionarios puedan guardar sus pertenencias. Todo ello sin perjuicio de condiciones más beneficiosas ya existentes o que eventualmente puedan negociarse.

b) Aquellas empresas que cuenten con locales destinados a este fin deberán brindarlo sin restricciones a su personal de plataforma que por razones de servicio deban permanecer fuera de su residencia laboral en forma independiente del lapso en el cual puedan descansar.

c) Las empresas deberán contemplar las necesidades de alojamiento en momentos de alta demanda con suficiente anterioridad.

d) Las controversias que se generen respecto a las condiciones de alojamiento ofrecido que no se puedan resolver a nivel de la empresa se elevarán al Consejo de Salarios para su resolución.

**13. Tareas:** Los Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo y Guías de Excursión realizarán los trabajos inherentes a su tarea, así como las tareas auxiliares.

**Tareas Exclusión:** Los Conductores, Guardas y Auxiliares de Abordo están eximidos del lavado de los ómnibus.

**13. 1. Conductores:** Los Conductores tendrán la responsabilidad de la unidad desde el momento en que toman el servicio. A vía de ejemplo, deberán controlar que la misma esté en condiciones operativas con el combustible necesario, en caso contrario deberán hacerlo abastecer, con niveles de lubricantes adecuados y buen estado de las cubiertas. Deberán conducir la unidad al punto de partida de los servicios, colaborar en las tareas auxiliares de atención a los pasajeros, carga y entrega de equipajes. Al finalizar la jornada, deberá entregar la unidad en el lugar preestablecido.

Quando un Conductor realiza la tarea de Cobrador, percibirá además de la remuneración propia de su categoría y partidas adicionales, un complemento igual a los kilómetros recorridos en esas condiciones al valor del 30% del precio del kilómetro de la categoría Conductor. Además, percibirá un quebranto diario correspondiente a cada jornada en que desempeñe esa función. Este complemento no se computa dentro del mínimo asegurado.

Los servicios internacionales, tanto Regulares como de Turismo, con excepción de los Internacionales Fronterizos, deberán realizarse con dos conductores.

Los Conductores que presten servicios Interdepartamentales, Internacionales y de Turismo estarán inhabilitados para conducir cuando no cuenten con la certificación psicofísica, o al cumplir los 65 años de edad.

**13. 2. Guardas:** Los Guardas tendrán la responsabilidad, desde el momento de la toma de servicio, a modo de ejemplo, del control y ventas de pasajes durante el servicio, de atender e informar a los pasajeros durante el viaje, realizar la carga y

entrega de equipajes a los pasajeros, la carga y entrega de correspondencia y encomiendas.

**13. 3. Auxiliar de Abordo:** El Auxiliar de Abordo desempeñará en el interior del vehículo, todas aquellas funciones que no sean propias de la categoría Guarda. Sin perjuicio de aquellas que realiza antes de comenzar o una vez finalizado el viaje, tal como y a vía de ejemplo, recibir y controlar los pasajes, atender los pasajeros y brindar el servicio de abordaje durante el viaje, realizar la carga y la entrega de equipajes a los pasajeros, la carga y entrega de correspondencia y encomiendas. Se establece que los servicios que cuentan con Auxiliares de Abordo y no tengan Guarda, no podrán tomar pasajeros en ruta que no cuenten con el pasaje correspondiente.

**13. 4. Cobrador de Coche:** El Cobrador de coche tendrá un tope máximo de recorrido por servicio de 25 kilómetros desde el punto de partida, no pudiendo las empresas incluir más de un cobrador de coche por servicio.

**14. Quebrantos:** El Guarda y el Conductor Cobrador percibirán un quebranto por jornada efectiva de labor. También la Guía de Excursión, cuando tenga responsabilidad en el manejo de dinero.

**Actualización del quebranto:** El quebranto que deberá percibir el personal de carretera, se actualizará cada vez que se incrementen las tarifas, en igual porcentaje que el VPK.

**15. Liquidación de valores:** Los Guardas, los Conductores que realicen tareas de cobrador y las Guías de excursión están obligados a entregar el dinero recaudado, recibido o transportado y las empresas a recibirlo, dentro de los minutos posteriores a la finalización de la jornada, salvo razones de fuerza mayor.

En el caso de que el trabajador realice más de un viaje de ida y vuelta en la misma jornada, la empresa podrá exigir un régimen de rendición de fondos en una etapa intermedia.

**16. Feriados pagos al personal de carretera:** Se establece que las empresas comprendidas en el presente acuerdo, pagarán a su personal de carretera por concepto de Feriados Pagos, el promedio de la remuneración de los 12 días anteriores al mismo, el que no podrá ser inferior a 280 kilómetros o 320 kilómetros, según el kilometraje mínimo que corresponda asegurar, o acordarán con sus

trabajadores el establecimiento de fictos a esos efectos siempre que superen los kilometrajes antes establecidos.

El personal que trabaje en estos feriados percibirá, además, el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado como si fuera un día laborable.

**17. Licencias:**

**17.1. Cantidad de días de licencia:** La cantidad de días de licencia se determinará según el tiempo trabajado y la antigüedad del trabajador en la empresa, tal cual lo establecido en los artículos 1 y 2 de la Ley N° 12.590.

**17. 2. Cálculo del jornal de licencia:** El jornal de licencia se determinará mediante el siguiente cociente:

*Numerador:* Total de kilómetros remunerados en el año civil inmediato anterior al del goce de la licencia en cuestión, multiplicado por el valor del kilómetro vigente al momento del goce de la licencia.

La partida de atención de salud de hijos menores de 16 años y la prima por antigüedad no incluidas en la determinación del numerador, se abonarán al trabajador en el mes del goce de licencia como si hubiera trabajado.

*Denominador:* Se determinará mediante la diferencia entre 308 días y la cantidad de días de licencia que le hubiera correspondido gozar en el año civil inmediato anterior.

En el caso de la determinación del jornal de licencia en el año inmediato siguiente al del ingreso del trabajador a la empresa, el jornal se determinará mediante el cálculo del mismo cociente, utilizando solo en esta oportunidad como denominador, la cantidad de días efectivamente trabajados.

**17. 3. Licencias Especiales:** Las partes acuerdan que se remunerarán en la misma forma que los feriados pagos.

**III. B. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, AGENCIAS, TALLERES Y MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.**

El personal de las categorías de los diferentes sectores de las empresas comprendidas en este laudo se regirá por las remuneraciones, primas de antigüedad y otras condiciones y beneficios generales que se establecen en este capítulo

**1. Mínimo Asegurado:** A los trabajadores de las distintas categorías laborales, que perciben remuneración por jornal se les asegurarán 25 jornales mensuales, excepto en el mes de febrero, en el que se les asegurarán 24 jornales.

Los feriados pagos se considerarán dentro de los mínimos asegurados.

**2. Quebrantos Administración y Agencias:** Los trabajadores que cumplan funciones de Cajero, Auxiliares de ventas u otros que sean responsables en el manejo de dinero, percibirán un quebranto de la siguiente forma: un quebranto anual equivalente al 80% de un salario promedio básico anual correspondiente. Por tratarse de una partida con carácter indemnizatorio, destinada a cubrir las diferencias de dinero que surjan en el desempeño de su tarea, no la percibirán en caso que registren ausencias por motivos personales, (ej. enfermedad u otros) ni durante el período de licencias anuales o especiales. En el caso que un trabajador de otra categoría que no sea responsable de manejo de dinero, sea destinado al manejo de dinero en caja, percibirá un quebranto por los días efectivamente trabajados en esa tarea. Dicho quebranto podrá ser abonado mensualmente, debiéndose tomar como base de cálculo los doce salarios básicos de los meses anteriores en el que se liquida, dividiéndolos entre 12 y multiplicando el resultado por 80% (0.8). Este segundo resultado se divide entre 12, siendo este último resultado el monto a pagar. Obtenido el resultado, le será abonado íntegramente a aquellos trabajadores que no registraron ausencias. Aquellos que hayan faltado o gozado de licencia, percibirán el monto que corresponda, previo descuento del prorrateo de los días no trabajados.

**3. Manejo de valores – Seguridad:** Las funciones que impliquen responsabilidad en el manejo de dinero y valores deberán ser desempeñadas en condiciones de seguridad adecuadas.

**4. Nocturnidad:**

**Porcentaje y Horario:** Se establece con carácter general que cuando un funcionario realice el 50% o más de su jornada de labor en el horario entre las 21:00 y 05:00 horas, recibirá una compensación por nocturnidad mínima del 20% de la remuneración horaria, por las horas efectivamente realizadas en ese horario.

**CAPITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD:**

**IV. 1. TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL DE CORTA, MEDIANA Y LARGA DISTANCIA**

**IV. 1. A. Personal de Carretera:**

**1. Conductores, Guardas y Auxiliares de Abordo:** Se remunerarán por kilómetro recorrido, percibirán una prima por antigüedad según escala, toma y cese de servicios o toma y cese de servicios y esperas, según la longitud de la línea y viáticos, según reglamentación.

**2. Conductores sin ser acompañados por personal de plataforma:**

Aquellas empresas que actualmente operen servicios con Conductores sin ser acompañados por personal de plataforma podrán mantener dicho régimen siempre y cuando abonen:

a) Al Conductor, el 15% del kilometraje recorrido, el que no podrá ser menor de 30 kilómetros.

b) Al Guarda y/o Auxiliar de abordó, el 15% del kilometraje del servicio, el que no podrá ser menor de 30 kilómetros por cada coche controlado.

Si las Empresas o los Sindicatos desean cambiar dichas condiciones de trabajo, deberán acordarlo mutuamente y presentarlo a este Consejo de Salarios.

**3. Cobrador de Coche:** Se remunerará en forma mensual y percibirá una prima por antigüedad y quebranto.

**Quebranto:** Para la categoría de Guarda y demás personal de carretera que maneje dinero y valores se establece un quebranto mínimo, por jornada efectiva de labor, según tabla que se adjunta.

**Guardias:** Las guardias del personal de las empresas se tomarán como trabajo realizado. El régimen de Guardias es el establecido en las Condiciones Generales.

**Mínimo Asegurado:** Los Conductores, Guardas y Auxiliares de Abordo tendrán un mínimo asegurado de 8.000 kilómetros mensuales, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

a) Que se encuentren afectados a líneas interdepartamentales que lleguen a Montevideo;

b) Que hayan cumplido dos años de antigüedad en la categoría y en la empresa.

Quienes no cumplan estas condiciones tendrán asegurados 7.000 kilómetros mensuales.

**Ancladas:** Las ancladas del personal de plataforma se pagarán, de acuerdo a lo establecido en las Condiciones Generales para este sector.

**IV. 1. B. Personal de Administración, Agencias, Talleres y Mantenimiento y Servicios:**

El personal afectado a los distintos sectores de las empresas del sector se regirá por las remuneraciones y otras partidas establecidas con carácter general, para cada categoría.

**IV. 2. TRANSPORTE DEPARTAMENTAL INTERURBANO.**

**1. Servicios Departamentales Interurbanos:** Las empresas que cumplen Servicios Departamentales Interurbanos en el interior de la República abonarán, salarios mínimos y beneficios equivalentes al 90 % de los aquí establecidos, para cada una de las categorías mencionadas, excepto las expresamente laudadas para el interior del país, de acuerdo a las tablas específicas que se realizarán en oportunidad de cada ajuste salarial, conforme a lo acordado en la cláusula tercera numeral 2) del presente (ajuste salarial).

Estas empresas deberán abonar los viáticos, la antigüedad y la partida por hijo al 100% del valor establecido en el laudo, para cada una de las categorías mencionadas.

Aquellas empresas que en forma justificada no puedan cumplir con el laudo, podrán optar por una cláusula de descuelgue, que se negociará en el Consejo de Salarios.

**2. Servicios Departamentales Interurbanos – Complemento:** Las empresas del interior del país, cuando presten servicios interdepartamentales, internacionales o de turismo interdepartamental o internacional, por cuenta propia o de terceros, pagarán a su personal de carretera afectado a esos servicios, los salarios y beneficios al 100% de cada categoría.

**3. Servicios Departamentales Interurbanos – Exclusión:**

1) Las empresas que prestan servicios Departamentales Interurbanos en los departamentos de Colonia y Maldonado abonarán el 100% de los salarios y beneficios en la forma y condiciones generales.

2) Las empresas que prestan servicios Departamentales Interurbanos en el departamento de Canelones, abonarán salarios mínimos y beneficios equivalentes al 90 % del laudo.

Estas empresas están dispuestas al pago del 100% del laudo siempre y cuando se otorguen los recursos tarifarios o extra tarifarios suficientes para asumir esta

obligación. Para alcanzar este objetivo las empresas y los trabajadores, manifiestan su voluntad de realizar las gestiones necesarias ante las autoridades competentes.

Estas empresas deberán abonar los viáticos, la antigüedad y la partida por hijo al 100% del valor establecido en el laudo, para cada una de las categorías mencionadas.

3) Las Empresas que prestan servicios Departamentales Interurbanos en el Departamento de Maldonado que remuneran a su personal de carretera por jornal, mantendrán esta forma de pago.

#### IV. 2. A. Personal de Carretera:

**1. Conductor y Guarda:** Se remunerarán por kilómetro recorrido, percibirán una prima por antigüedad según escala, toma y cese de servicios o toma y cese de servicios y esperas según el tipo de línea y viáticos, según reglamentación. El Guarda recibirá quebranto.

Aquellas empresas que remuneren por jornal, no pagarán viáticos.

**2. Conductor que realiza la tarea de Cobrador:** Percibirá, además de la remuneración y partidas antes mencionadas propias de su categoría, un complemento igual al valor del 30% de los kilómetros recorridos en esas condiciones. Este complemento no se computa dentro del mínimo asegurado. Además percibirá el quebranto correspondiente.

**3. Conductores Cobradores de las Empresas del Departamento de Maldonado que perciben una remuneración por jornal:** Percibirán además una prima por antigüedad según escala específica para Maldonado, toma y cese de servicios y quebranto.

**Guardias:** Las guardias del personal de las empresas se tomarán como trabajo realizado. El régimen de guardias será el establecido en las Condiciones Generales.

**Toma y Cese de servicios superiores a 105 kilómetros:** Las empresas del sector pagarán por este concepto según el régimen general.

**Toma y Cese de servicios Inferiores a 105 kilómetros:** Las empresas del sector pagarán por este concepto según el régimen general.

Aquellas empresas que estén remunerando a su personal por jornal, pagarán por tareas auxiliares inherentes a su función diez (10) minutos previos y diez (10) posteriores por jornada de trabajo, que se incluirá en la jornada.

En las Empresas que prestan servicios regulares en el Departamento de Colonia, en los casos en que el personal de carretera realice otros servicios en la misma jornada y solo si hubiera una diferencia mayor a 2 horas entre la finalización de un servicio ida y vuelta y el comienzo de otro servicio en su lugar de Residencia Laboral dará derecho a percibir nuevamente los 45 minutos previos a la toma de turno y los 30 minutos posteriores.

**Esperas en servicios inferiores a 105 kilómetros:** Las empresas del sector pagarán por este concepto según el régimen general, pudiéndose llegar a acuerdos entre las partes, a nivel de Empresas que contemplen modificaciones al régimen general las que deberán someterse a la aprobación del Consejo de Salarios.

**Esperas de Servicios Inferiores a 105 kilómetros - Exclusiones:**

En las Empresas que prestan servicios regulares en el Departamento de Colonia, en los casos en que el personal de carretera en su lugar de su Residencia Laboral realice otros servicios en la misma jornada y solo si hubiera una diferencia mayor a dos horas entre la finalización de un servicio de ida y vuelta y el comienzo de otro servicio, no se computará el tiempo transcurrido como espera, por corresponder el pago de la partida de toma y cese de servicios.

En las Empresas que prestan servicios regulares en el Departamento de Colonia en los casos en que el personal de carretera realice otros servicios, fuera del lugar de Residencia Laboral no se computará como espera los 15 minutos posteriores a la llegada del servicio y los 15 minutos anteriores al inicio del servicio.

**Quebrantos del Personal de Plataforma:** Se establece que estos quebrantos se pagarán por el régimen general, no admitiéndose abatimiento alguno.

**Mínimo Asegurado:** Los Conductores, Guardas y Auxiliares de Abordo tendrán un mínimo asegurado de 7.000 kilómetros mensuales.

**Mínimo Asegurado - Exclusión:** Los Conductores, Guardas y Auxiliares de Abordo de las Empresas del Departamento de Colonia que prestan servicios regulares de transporte, tendrán un mínimo asegurado de 8.000 kilómetros mensuales.

**IV. 2. B. Personal de Administración, Agencias, Talleres y Mantenimiento y Servicios.**

El personal afectado a los distintos sectores de las empresas del sector se registrá por las remuneraciones y otras partidas establecidas, según lo establecido en las Condiciones Generales.

**IV. 3. TRANSPORTE INTERNACIONAL.**

**IV. 3. A. Personal de Carretera:**

Los servicios Internacionales, tanto Regulares como de Turismo, con excepción de los Internacionales Fronterizos, deberán realizarse con dos conductores.

**Conductor y Guarda:** Se remunerará por kilómetro recorrido, percibirá una prima por antigüedad según escala, toma y cese de servicios o toma y cese de servicios y esperas según el tipo de línea y viáticos, según reglamentación. El Guarda recibirá quebranto.

**Ancladas:** Las ancladas del personal de plataforma se pagarán de acuerdo a lo establecido en las Condiciones Generales para este sector.

**Mínimo Asegurado:** Los Conductores, Guardas y Auxiliares de Abordo tendrán un mínimo asegurado de 8.000 kilómetros mensuales siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentren afectados a líneas internacionales no fronterizas.
- b) Que hayan cumplido dos años de antigüedad en la categoría y en la empresa.
- c) Quienes no cumplan estas condiciones tendrán asegurados 7.000 kilómetros mensuales.

**IV. 3. B. Personal de Administración, Agencias, Talleres y Mantenimiento y Servicios.**

El personal afectado a los distintos sectores de las empresas del sector se registrará por las remuneraciones y otras partidas establecidas con la redacción general para cada categoría.

**IV. 4. TRANSPORTE DE TURISMO NACIONAL E INTERNACIONAL, SERVICIOS NO REGULARES Y/O CONTRATADOS A TERCEROS.**

**IV. 4. A. Personal de Carretera:**

**1. Conductor:** El conductor cuando realiza servicios de Turismo Nacional o Internacional, Servicios no regulares y/o Contratados a Terceros percibirá una remuneración mínima por kilómetro recorrido más la prima por antigüedad, un toma y cese de servicios por excursión o servicio, viáticos, y ancladas, según régimen general.

Cuando el transporte se realice en núcleos urbanos, fuera de la carretera, la retribución se establecerá a razón de 40 kilómetros por hora trabajada o fracción proporcional correspondiente.

Este régimen se aplicará a excursiones nacionales e internacionales.

**Servicio de la excursión:** En excursiones nacionales que tengan una duración máxima de 24 horas entre la salida y llegada se establece el siguiente régimen: a) Cuando el trabajador se encuentre a disposición de la excursión se abonarán dichas horas a razón de 15 km por hora con un máximo de 8 horas, b) Este régimen se aplicará a partir del 1ero de julio de 2016.

Se establece un compromiso expreso de las partes de trabajar en forma conjunta para denunciar y erradicar el informalismo en el sector.

**2. Guías de Excursión:** El personal de esta categoría percibirá una remuneración por kilómetros recorridos, prima por antigüedad, un toma y cese de servicios por excursión o servicio y viáticos, y ancladas y quebranto en caso de manejar dinero, (equivalente al quebranto diario de guarda) según régimen general. Cuando el servicio requiera que la Guía sea bilingüe, se le abonará por dicho servicio un 25% adicional a lo establecido para la categoría.

**Mínimo Asegurado:** Cuando la empresa sea concesionaria o permisaria de servicios de línea, se le asegurarán al trabajador los kilometrajes mínimos que correspondan al tipo de línea que realiza.

Si la empresa no es concesionaria o permisaria de servicios de línea se le deberá asegurar 6.000 (seis mil) kilómetros mensuales.

**Contratación de Personal Eventual:** Las empresas podrán disponer la contratación de personal para el cumplimiento de los compromisos que no puedan ser cubiertos con su personal permanente. El personal eventual no tendrá mínimo asegurado en kilómetros.

Las empresas deberán hacerles en cada ocasión un contrato donde claramente se establezcan las condiciones de trabajo que se aseguren. Las empresas que otorguen estos contratos deberán tener como permanente la cantidad de trabajadores necesarios para atender sus servicios normales.

#### **IV. 4. B. Personal de Administración, Agencias, Talleres y Mantenimiento y Servicios.**

El personal afectado a los distintos sectores de las empresas del sector se registrará por las remuneraciones y otras partidas establecidas, según lo establecido en las Condiciones Generales.

#### **IV. 5. TRANSPORTE URBANO DEL INTERIOR.**

Las categorías laborales, los salarios, beneficios y condiciones laborales del Transporte Urbano del Interior son las laudadas en el Sub Grupo 02, para el transporte Departamental Interurbano, con excepción de los salarios que a continuación se detallan:

**Personal de Plataforma:**

**Conductor, Guarda y Conductor Cobrador:** Percibirán una remuneración por jornal, que incluye el toma y cese de servicios. Guarda y Conductor Cobrador, percibirán quebranto.

**Mínimo Asegurado:** El personal de las categorías Conductor, Guarda y Conductor Cobrador tendrá un mínimo asegurado de 25 jornales de 8 horas.

**IV. 6. ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS A EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE CARÁCTER ZAFRAL.**

Las empresas que trasladan personal de empresas que realizan las actividades de carácter zafral ajustarán las condiciones de trabajo y pagarán a su personal según las categorías laborales, salarios y beneficios laudados para el transporte Departamental Interurbano con excepción del salario que se indica a continuación.

**Conductor:** El Conductor percibirá una remuneración por jornal, que incluye el toma y cese de servicios y las esperas.

**Mínimo asegurado:** Las empresas asegurarán al trabajador un mínimo de 25 jornales de 8 horas.

**CAPITULO V. CATEGORIAS LABORALES:**

En anexo se establecen mínimos para cada categoría laboral, así como los beneficios y partidas complementarias acordados y establecidos en este documento, los que se actualizarán según porcentajes y oportunidades en que se acordó dicha actualización.

**V. A. PERSONAL DE CARRETERA:**

**1. Conductor, Guarda, Auxiliar de Abordo y Guía de Excursión:** Se remunerarán por kilómetro recorrido, percibirán una prima por antigüedad según escala, toma y cese de servicios o toma y cese de servicios y esperas según el tipo de línea y viáticos según reglamentación. El Guarda percibirá quebranto y la Guía de Excursión, si es responsable del manejo de dinero, también.

Cuando un Conductor realiza la doble tarea de Cobrador, percibirá además de la remuneración y partidas antes mencionadas un complemento igual al 30% de los

kilómetros recorridos en esas condiciones. Este complemento no se computa dentro del mínimo asegurado. Además percibirá el quebranto correspondiente.

**2. Cobrador de Coche:** Se remunerará en forma mensual, percibirá una prima por antigüedad y quebranto.

**V. B. PERSONAL DE ADMINISTRACION, AGENCIA Y ENCOMIENDAS.**

El personal de Administración, Agencias y Encomiendas, percibirá una remuneración mensual según se establece en la tabla salarial del sector y una prima por antigüedad según escala. Si tiene responsabilidad en el manejo de dinero percibirá quebranto.

Se encuentran comprendidas las categorías **Cadete, Auxiliar de Administración, Telefonista, Auxiliar de Tránsito** y las que continúan que, reúnen además, las particularidades que siguen:

**Meritorio Menor de 18 años:** Al cumplir los 18 años pasará automáticamente a la categoría de Meritorio. Realizará tareas en las cuales no maneje valores. El salario de esta categoría está establecido para jornadas laborales diarias de 8 horas.

**Meritorio:** Al cumplir un año en el cargo pasará automáticamente a una categoría superior.

**Auxiliar 2° Administración, Agencia o Tránsito:** Al cumplir un año en el cargo pasará automáticamente a una categoría superior.

**Auxiliar de Agencia y/o Mostrador:** Realizará toda tarea de agencia sin manejo de valores: Información al Público, reserva telefónica de pasajes, asignación de asientos, recepción y entrega de encomiendas y tareas similares.

**Auxiliar de Ventas:** Realizará toda tarea de agencia con manejo de valores: Información al Público, ventas, reserva telefónica de pasajes, asignación de asientos, recepción y entrega de encomiendas y tareas similares.

**Repartidor de encomiendas en Montevideo con vehículo:** Reparte encomiendas conduciendo un vehículo, sea moto, camioneta o camión.

**Repartidor de encomiendas en Montevideo:** Reparte encomiendas solo o como acompañante en un vehículo.

**Repartidor de encomiendas en el interior del país con vehículo:** Idem Montevideo, en el interior del país.

**Repartidor de Encomiendas en el interior del país:** Idem Montevideo, en el interior del país.

**Maleteros - excepción:** Remuneración por jornal y una prima por antigüedad según escala.

**Maleteros - función:** Realizarán la carga y descarga de equipajes, la carga y descarga de encomiendas, el acondicionamiento del interior de las unidades cuando llegan de un viaje y vuelven a salir, la información a los pasajeros y la colaboración con los Conductores, Guardas, Auxiliares de Abordo y Guías de Excursión, cuando éstos se lo requieran, en las terminales y/o agencias de Montevideo o Interior. Las empresas y los trabajadores aportarán a la seguridad social, por concepto de propinas, de acuerdo a la normativa vigente.

**V. C. PERSONAL DE TALLER Y ESTACION DE SERVICIO.**

**Aprendiz:** Categoría de ingreso a Taller, con limitación de permanencia en ella a un año o a seis meses, en caso de prestar funciones en el Lavadero. Percibirá una remuneración por jornal.

**Aprendiz Adelantado:** Al cumplir un año en el cargo pasará automáticamente a una categoría superior. Remuneración por jornal y una prima por antigüedad según escala por año de antigüedad en la empresa.

Las categorías **Peón, Peón Calificado, Medio Oficial, Oficial de 2da, Oficial, Medio Oficial Gomero, Oficial Gomero, Balanceador y Alineador:** Recibirán remuneración por jornal y una prima por antigüedad según escala por año de antigüedad en la empresa.

**V. D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y SERVICIO.**

**Conductor maniobrista:** Se remunerará por kilómetro recorrido sobre la base de 40 kilómetros por hora efectiva de labor y una prima de antigüedad según escala por año de antigüedad en la empresa.

Las categorías **Auxiliar 2º Administración Taller y Auxiliar Administración Taller, Conductor de Camioneta, Peón de vigilancia, Lavador y Limpiador, Sereno:** Recibirán remuneración por jornal y una prima por antigüedad según escala por año de antigüedad en la empresa.

**Categoría de Peón de Limpieza y Lavado:** Al cumplir los tres años en el cargo cambiará a la categoría inmediata superior. Los 3 años se computarán a partir del 1 de setiembre de 2011.

**Conductor Gruero:** Cuando desempeñe funciones en la carretera, percibirá, además, una remuneración por kilómetro recorrido.

**V. E. CATEGORÍAS ELIMINADAS:**

Las categorías laborales que existían y que a continuación se detallan, se mantendrán hasta tanto exista personal en las empresas que las ocupen. Mientras se mantengan, tendrán la remuneración que en cada oportunidad se establezca en la tabla salarial correspondiente, y las partidas de antigüedad y quebranto, toda vez que corresponda:

**A. Administración y Agencias:** Eliminadas a partir del convenio del 04/11/08:

**Cajero de Agencia, Cajero de Casa Central, Introdutor de datos 2º, Introdutor de datos 1º, Operador, Programador, Analista, Administración Oficial 3º, Administración Oficial 2º, Administración Oficial 1º.**

**B. Taller:** Eliminadas a partir del convenio del 24/10/05:

**Lavador más de 6 meses, Meritorio, Engrasador y Ayudante Engrasador.**

Eliminadas a partir del convenio del 04/11/08:

**Lavador de piezas, Medio Oficial de 2da, Medio Oficial de 1ª, Tanquero, Lavador convenio, Peón de mantenimiento y servicios.**

**CAPÍTULO VI. REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. REGLAS Y PRINCIPIOS APLICABLES:**

Las partes reconocen expresamente que la potestad disciplinaria radica exclusivamente en las empresas como emanación de su poder de dirección.

Sin perjuicio de ello se comprometen a ejercer dicha potestad respetando siempre la dignidad de los trabajadores y ambas partes a cumplir los lineamientos que siguen sin apartarse de la buena fe.

1.- La finalidad con la que deberá ejercerse el poder disciplinario es de tipo correctiva de toda conducta del trabajador que incumpla a sus obligaciones laborales y/o impida el normal funcionamiento de la empresa.

Los principios y las reglas que las partes reconocen operantes en el ejercicio del poder disciplinario son los que se indican:

a) Las sanciones deben responder siempre a la existencia de un incumplimiento laboral.

b) Publicidad de lo que se imputa / Derecho de defensa . Deberá notificarse al trabajador por escrito de los hechos que se le imputan y las pruebas de los mismos

dándole un tiempo máximo de 72 horas para formular sus descargos. Vencido el plazo o formulados los descargos, la empresa adoptará la decisión que estime justificada en un plazo máximo de 30 días a partir de la notificación o la presentación de los descargos si los hubiere.

c) Se deberán aplicar en general todas las garantías del debido proceso

d) Razonabilidad. La aplicación de las sanciones deben ser justas, comprensibles, legítimas y ponderadas.

e) Proporcionalidad / Igualdad/ No discriminación. La sanción aplicada debe ser proporcional a la falta cometida. El empleador no puede establecer diferencias entre trabajadores cuando ambos se encuentren en igual o similar situación.

Para su resolución, se deberán tener en consideración ciertos elementos como los antecedentes del trabajador, la intencionalidad de los hechos imputados, los usos y costumbres de la empresa, etc, de modo de valorar adecuadamente la determinación de la decisión a aplicar..

f) Gradualidad. Las sanciones serán aplicadas según el principio de la gradualidad, atendiendo a la gravedad o reincidencia de la falta cometida, aunque en caso de una irregularidad grave de consecuencias severas se admitirá no aplicar dicha gradualidad.

g) Contemporaneidad entre el incumplimiento y la aplicación de la sanción/ Irretroactividad . En caso de corresponder la imposición de una sanción, conocido el hecho, deberá aplicarse dentro de los 30 días por parte de la empresa, luego de notificado o presentados los descargos. Queda exceptuado de este espacio temporal aquellas situaciones donde la investigación dependa de terceras personas. La sanción aplicada no puede tener en cuenta faltas cometidas con antelación al hecho que se le imputa al trabajador y que en su momento no hubieren recibido sanción.

h) Non bis in idem / Una única sanción por un mismo hecho. Nadie puede ser sancionado dos veces por la misma falta, así como tampoco agravar con posterioridad la sanción ya impuesta, salvo que surjan elementos nuevos posteriores que lo ameriten.

Debe tenerse presente que la suspensión preventiva, para desarrollar una investigación por un hecho considerado grave o con probable causal de despido, en ningún caso se traducirá en una doble sanción al trabajador.

2) Si existieran observaciones en la aplicación de los principios señalados precedentemente el sindicato podrá citar una reunión a la empresa y/o solicitar audiencia a DINATRA.

**SEXTO. PROTOCOLO DE CONTROL DE LAS EMPRESAS TERCERIZADAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS CONTRATANTES:**

Con fecha 7 de noviembre de 2013, en la Comisión Asesora del MTSS y del MTOP, las partes acordaron el siguiente protocolo:

1. Para aquellas empresas que sean contratadas regularmente corresponde además documentar los siguientes ítems:

- Libreta de propiedad del vehículo
- Tarjeta expedida por el MTOP (Permiso Nacional de Circulación)
- Seguros de la unidad y personal por responsabilidad civil y pasajeros. Certificado de vigencia correspondiente. Deberán adjuntar las constancias de pago correspondientes.
- Certificado de aptitud técnica (CAT)
- Libreta de conducir del / los chofer/es de la unidad.
- Planilla de Trabajo: personal afectado y registrado.
- Declaración de la empresa contratada donde manifieste y comprometa el cumplimiento en todos sus términos del laudo vigente (grupo 13 subgrupo 02).

2. Ambas empresas contratante y contratada deberán documentar su acuerdo que contenga la siguiente disposición: "Ambas partes se comprometen a enviar los referidos protocolos siempre que el Consejo de Salarios del grupo 13 subgrupo 02 lo solicite. La DNT del MTOP y la IGSS del MTSS podrán solicitar dicha documentación a las empresas referidas y éstas se obligan a comunicarlo en tiempo y forma.

**SÉPTIMO: PROTOCOLO DE CONTROL DE LAS EMPRESAS TERCERIZADAS PARA OFICIAR DE AGENCIAS DE VENTA DE PASAJES POR PARTE DE LAS EMPRESAS CONTRATANTES:**

Con fecha 7 de octubre de 2014, en la Comisión Asesora del MTSS y del MTOP, las partes acordaron el siguiente protocolo:

Para aquellas empresas que sean contratadas regularmente corresponde documentar en dicho protocolo los siguientes ítems:

- Certificado de DGI
- Certificado de BPS
- Planilla de Trabajo
- Recibos de sueldo
- Calendario de Licencias

**OCTAVO:** Los acuerdos alcanzados en el presente laudo sustituyen las disposiciones contenidas en laudos anteriores referidas al contenido de este laudo.

**NOVENO.** Las bases económicas precedentemente detalladas se harán efectivas en la medida que las autoridades públicas competentes, reconozcan su incidencia en las tarifas correspondientes en las actuales condiciones, de modo que las empresas cuenten con los recursos necesarios y suficientes para cumplir con las obligaciones del presente acuerdo.

**DÉCIMO.** Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación ocho ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.



<b>TABLAS SALARIALES:</b>		
Porcentaje de incremento	<b>6,227%</b>	
<b>A) PERSONAL DE PLATAFORMA</b>	<b>1.7.23</b>	<b>1.7.23</b>
	<b>General</b>	<b>Interior 90%</b>
CONDUCTOR	6,6245	5,9621
GUARDA	5,5207	4,9686
QUEBRANTO DE GUARDA corta	52,94	47,65
Quebranto de guarda media	50,91	45,82
Quebranto de guarda larga	52,14	46,93
VIÁTICO COMIDA	407,00	366,30
VIÁTICO ALOJAMIENTO	559,26	503,33
GUÍA DE EXCURSIÓN	4,5575	4,1018
AUXILIAR DE ABORDO	4,5575	4,1018
CONDUCTOR MANIOBRISTA	6,6245	5,9621
CONDUCTOR GRUERO	2368,22	2131,40
CONDUCTOR DE CAMIONETA	47097,90	42388,11
COBRADOR DE COCHE	40644,37	36579,93
CONDUCTOR URBANO INTERIOR	1571,12	1414,00
GUARDA URBANO INTERIOR	1429,18	1286,26
CONDUCTOR COBRADOR URBANO INTERIOR	2042,34	1838,11
CONDUCTOR DE SERVICIO ZAFRAL	1571,12	1414,00
<b>B) PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, AGENCIAS, TRÁNSITO</b>		
CATEGORÍAS DE INGRESO Y EVOLUCIÓN A Adminstr., Agcias, Tránsito		
1) MERITORIO MENOR DE 18 AÑOS	26661,27	23995,14
2) MERITORIO 1 AÑO EN EL CARGO	32975,85	29678,27
3) AUXILIAR 2º ADMINISTR, AGCIA O TRÁNSIT 1 AÑO	36490,92	32841,82
CADETE (Nueva categoría desde 09/08)	36490,92	32841,82
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	48411,24	43570,11
TELEFONISTA	44413,58	39972,22
AUXILIAR DE AGENCIA Y/O MOSTRADOR	40644,39	36579,95
AUXILIAR DE VENTAS	44297,48	39867,73
AUXILIAR DE TRÁNSITO	54024,36	48621,92
REPARTIDOR ENCOMS. CON VEHÍCULO -MDEO	44413,71	39972,34
REPARTIDOR ENCOMS. CON VEHÍCULO -INTR	40644,39	36579,95
REPARTIDOR DE ENCOMIENDAS - MDEO	36305,36	32674,83
REPARTIDOR DE ENCOMIENDAS - INTR.	33695,76	30326,18
MALETERO (Ajuste por franja a Set,08 - 16%+correctivo)	829,33	746,40
<b>C) PERSONAL TALLER</b>		
CATEGORÍAS DE INGRESO Y EVOLUCIÓN Taller, Mantenimiento o Almac		
1) APRENDIZ - 1 AÑO EN EL CARGO	1357,08	1221,37
2) APRENDIZ ADELANTADO - 1 AÑO EN EL CARGO	1478,67	1330,80
PEÓN	1568,72	1411,85
PEÓN CALIFICADO	1809,79	1628,81
MEDIO OFICIAL (NUEVA A SET.08)	2054,95	1849,45
OFICIAL 2º	2334,02	2100,61
OFICIAL 1º	2494,01	2244,60
MEDIO OFICIAL GOMERO	1960,80	1764,72
OFICIAL GOMERO	2052,20	1846,98
BALANCEADOR Y ALINEADOR	2265,47	2038,93

<b>D) PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS</b>		
AUXILIAR 2º ADMINISTRACIÓN TALLER (ALMACÉN)	1497,68	1347,91
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN TALLER (ALMACÉN)	1814,63	1633,17
SERENO	1637,16	1473,45
PEÓN DE LIMPIEZA Y LAVADO	1495,48	1345,93
LIMPIADOR Y LAVADOR	1588,46	1429,61
PEÓN DE VIGILANCIA	1382,62	1244,36
REINTEGRO DE GASTOS POR HIJO	1039,98	935,98
<b>E) CATEGORÍAS ELIMINADAS (TRABAJ. AL 2008)</b>		
DE ADMINISTRACIÓN		
ANALISTA	88073,39	79266,05
PROGRAMADOR	80100,74	72090,67
OPERADOR	65701,04	59130,93
INTRODUCTOR DE DATOS 1º	56616,58	50954,92
INTRODUCTOR DE DATOS 2º	52961,34	47665,21
CAJERO CASA CENTRAL	48411,24	43570,12
CAJERO DE AGENCIA	44297,48	39867,73
OFICIAL 1º	70723,02	63650,72
OFICIAL 2º	65852,74	59267,46
OFICIAL 3º	63488,94	57140,04
<b>F) DE TALLER Y MANTENIMIENTO Y SERVICIOS</b>		
AYUDANTE DE ENGRASADOR	1960,80	1764,72
ENGRASADOR	2078,70	1870,83
LAVADOR DE PIEZAS	1960,80	1764,72
LAVADOR CONVENIO (+ de 6 meses)	1941,89	1747,71
MEDIO OFICIAL 1ª	2265,47	2038,93
PEÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIO	1588,47	1429,62
TANQUERO	1941,89	1747,71

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

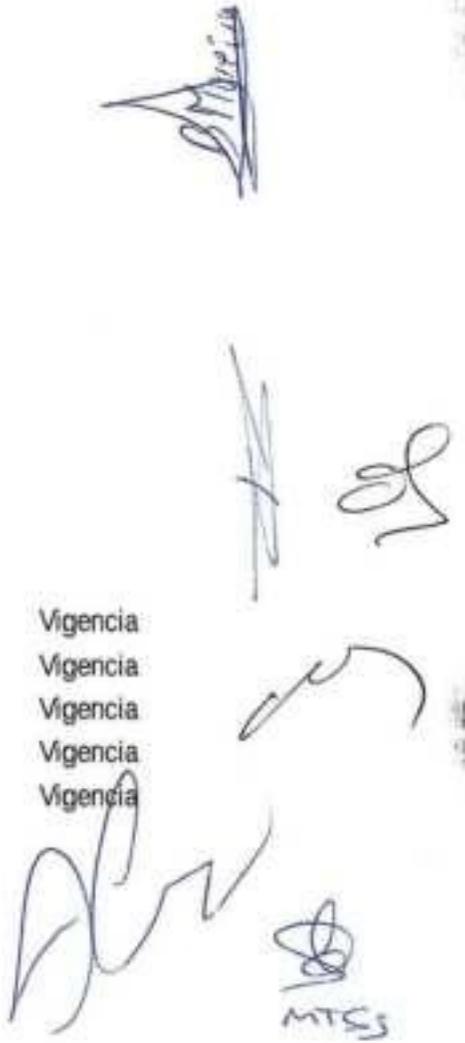
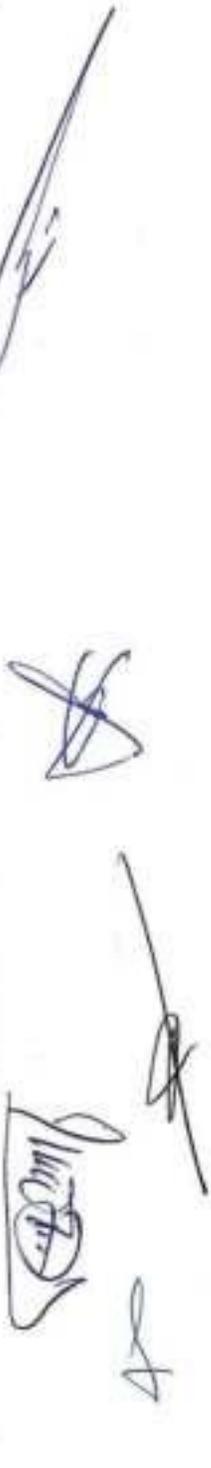
### ESCALA DE ANTIGÜEDAD SECTOR INTERDEPARTAMENTAL

Incremento  
Vigencia  
AÑOS

6,227  
01/07/23

1	123,20	30 años
2	221,19	30 años
3	369,84	30 años
4	493,04	30 años
5	616,25	30 años
6	739,51	30 años
7	862,83	30 años
8	965,37	30 años
9	1109,41	30 años
10	1232,73	30 años
11	1355,81	30 años
12	1479,07	30 años
13	1602,45	30 años
14	1725,35	30 años
15	1848,92	30 años
16	1972,36	30 años
17	2092,68	30 años
18	2219,00	30 años
19	2360,51	30 años
20	2465,40	30 años
21	2588,54	30 años
22	2711,92	30 años
23	2835,18	30 años
24	2958,45	30 años
25	3081,77	30 años
26	3204,91	30 años
27	3338,26	30 años
28	3477,13	30 años
29	3621,76	30 años
30	3772,40	30 años
31	3929,33	31 años
32	4092,79	32 años
33	4263,05	33 años
34	4440,40	34 años
35	4625,12	35 años

Vigencia  
Vigencia  
Vigencia  
Vigencia  
Vigencia



ESCALA ESPECÍFICA

REPARTIDOR DE ENCOMIENDAS CON VEHICULO	191,39	11 años	
REPARTIDOR DE ENCOMIENDAS	191,39	11 años	
	478,82	30 años	
CAJERO CASA CENTRAL	478,82	30 años	
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	478,82	30 años	
TELEFONISTA	478,82	30 años	
CAJERO DE AGENCIA	478,82	30 años	
AUXILIAR DE VENTAS	478,82	30 años	
AUXILIAR DE AGENCIA Y/O MOSTRADOR	478,82	30 años	
AUXILIAR 2° ADMINISTRACIÓN AGENCIA O	478,82	31 años	2009
	478,82	32 años	2010
	478,82	33 años	2011
	478,82	34 años	2012
	478,82	35 años	2013

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*