

## MANCOMUNIDADES

### EXCOMUNIDAD DE YANGUAS Y SU TIERRA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio de 2008, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Yanguas, 13 de abril de 2009.– El Presidente, Claudio Miguel Urbina. 1348

### MANCOMUNIDAD “MÍO CID”

Aprobado inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio de 2009, estará expuesto al público en las oficinas de esta Corporación durante el plazo de quince días hábiles, a contar del siguiente al de la publicación de este anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**, para su examen y reclamaciones por los interesados, ante el Pleno.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, 169 y 170 Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

San Esteban de Gormaz, 30 de marzo de 2009.– El Presidente, Eduardo Morido Niño. 1191bis

---

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

---

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección Relaciones Laborales

Ref.: Convenios Colectivos

Sector: Transporte de Mercancías por Carretera

Código: 4200305

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera de Soria recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 26 de marzo de 2009 (corregido el día 15 de abril de 2009) y suscrito en fecha 18 de marzo de 2009 por AGRUTRANSO, en representación de las empresas del sector, y por los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), haciéndolo por los trabajadores,

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

#### ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

#### III CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE SORIA

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### *Artículo 1.º Comisión paritaria.*

A los fines previstos en el artículo 91 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV) de este Convenio, compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Serán funciones de la CPIV las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio e interpretación de su articulado.
- Arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos le sometan de común acuerdo quienes sean parte de los mismos.
- Desarrollo de las Comisiones que este Convenio especifica.

La validez de los acuerdos de la CPIV requiere que se adopten por mayoría. No obstante lo anterior, la CPIV podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Los acuerdos que interpreten artículos de este Convenio, tendrán la eficacia de éste.

##### *Art. 2.º Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en aquellas entidades o empresas que figuren como tales en la provincia de Soria durante el tiempo de su vigencia.

Los acuerdos contenidos en el mismo tendrán fuerza Normativa y obligarán a todos los trabajadores afectados por su ámbito funcional que presten su trabajo por cuenta de las empresas referidas en el párrafo anterior, cualquiera que sea su tipo de contrato y su lugar de domicilio, excepto los referidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos previstos en el artículo 10.1 párrafo 2, del TR de la Ley de Procedimiento Laboral se entiende por domicilio del trabajador el que lo sea de la empresa para la que presta sus servicios.

##### *Art. 3.º Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo incluye a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales de aquellas empresas o entidades cuya actividad empresarial es la del transporte de mercancías por cualquier clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarios de transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio será de aplicación a la totalidad de servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en el apartado anterior.

##### *Art. 4.º Vigencia y duración.*

Tendrá una vigencia de 4 años, y su aplicación, a efectos económicos y otros, será de aplicación desde el 1 de enero de 2009, independientemente de su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia**, finalizando el 31 de diciembre de 2012. Al

extinguirse su período de aplicación se considerará prorrogado tácitamente en los mismos términos de año en año, siempre que no sea denunciado por ninguna de las partes que lo suscriben, un mes antes de finalizar la vigencia del mismo o cualquiera de sus prórrogas anuales, mientras tanto, se mantendrán en vigor los contenidos normativos del presente Convenio Colectivo, hasta la entrada en vigor del que suceda al presente.

*Art. 5.º Absorción y compensación.*

La aplicación de este Convenio a las relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí mismo disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de cada empresa y de cada relación individual los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este Convenio.

**CAPÍTULO II**  
**Organización del trabajo**

*Art. 6.º Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley y en el presente Convenio.

En ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento así como asignar las rutas de transporte nacional como internacional que deberán realizar los trabajadores, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

*Art. 7.º Órdenes y Deberes.*

Órdenes: Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen, dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos, si no se especifica de otra manera en el presente Convenio, están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Deberes: Los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos. El incumplimiento de este deber de comunicación a la empresa, tendrá la consideración de falta grave tipificada en el artículo 47.C.15 del presente Convenio.

*Art. 8.º Responsabilidad del conductor.*

Es interés del presente convenio colectivo el escrupuloso cumplimiento de las normas de tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Trabajadores y empresarios tienen la responsabilidad de conocer y cumplir con la normativa vigente en materia de tiempos de conducción y descanso.

*Art. 9.º Principio de igualdad.*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Las parejas de hecho, como tales inscritas, gozarán de los mismos derechos que los reconocidos para los matrimonios en el presente Convenio. Se considerará "pareja de hecho" la constituida por quienes no hallándose impedidos para contraer matrimonio, acrediten previamente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia o en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León.

2. Los trabajadores que hayan disfrutado de la "licencia de matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

Las relaciones entre las empresas y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

**CAPÍTULO III**

**Personal**

SECCIÓN PRIMERA

*Principios generales*

*Art. 10.º General.*

La clasificación del personal que se consigna en este Convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa. En la nómina de cualquier trabajador deberá constar la categoría del mismo.

*Art. 11.º Movilidad funcional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

SECCIÓN SEGUNDA  
*Contratación*

*Art. 12º. Contratación.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

*Art. 13º. Condiciones de contratación y contrato eventual.*

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, ésta podrá celebrar contratos de una duración máxima de 12 meses, dentro del período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y ello en virtud de lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

*Art. 14º. Promoción interna.*

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados de personal designarán a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

*Art. 15º. Período de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, de 3 meses para el resto del personal del grupo I y de 2 meses para los demás trabajadores.

*Art. 16º. Preaviso.*

Cuando se extinga la relación laboral, tanto a iniciativa de la empresa por finalización de contrato, como del trabajador por

baja voluntaria, una y otro vienen obligados a ponerlo en conocimiento del otro por escrito, con un plazo de preaviso de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por parte del trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cantidad equivalente al importe del salario diario por cada día de falta de preaviso.

El empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO IV  
**Jornada**

*Art. 17º. Jornada.*

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La jornada ordinaria no puede exceder de 10 horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten, salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los descansos diarios y semanal previstos en el Acuerdo General.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Convenio puedan existir en las empresas.

*Art. 18º. Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores, las vacaciones de verano seguirán un sistema rotatorio entre la plantilla de cada empresa. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

*Art. 19º. Calendario laboral.*

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los

Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan podido ser fijados por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

#### CAPÍTULO V Retribuciones

##### *Art. 20º. Salario.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario. Todas estas percepciones deberán ir incluidas en la nómina de cada trabajador, así como el concepto por el que se devengan.

##### *Art. 21º. Conceptos no salariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

##### *Art. 22º. Estructura del salario.*

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

##### *Art. 23º. Salario base.*

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en este Convenio, en el anexo I, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Para el año 2009, las tablas salariales definitivas de 2008 se incrementarán en un 3%.

Para el año 2010, las tablas salariales definitivas de 2009 se incrementarán en un 3%.

Para el año 2011 las tablas salariales definitivas de 2010 se incrementarán en un 3%.

Para el año 2012 las tablas salariales definitivas de 2011 se incrementarán en un 3%.

Si el IPC real de cada año de vigencia resultase ser superior al 2,70%, tan pronto se constate dicha circunstancia, se revisarán las tablas salariales con efectos retroactivos al 1 de enero de cada uno de esos años, calculándose con un incremento equivalente al IPC real y abonándose las diferencias.

La Comisión Paritaria se reunirá cada año para calcular las tablas salariales, quedando así mismo facultada para negociar cualquier artículo del convenio que tras el 1.º año de vigencia se considere necesario modificar.

##### *Art. 24º. Complementos salariales.*

Los complementos salariales que se establecen han de estar incluidos necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los artículos siguientes.

##### *Art. 25º. Complementos personales.*

1. Complementos personales serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tiene carácter de consolidables.

2. La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por ciento del salario base a los cinco años, un 10 por ciento a los diez años, un 15 por 100 a los quince años, y un 20 por ciento a los veinte o más años de servicios computables. En nómina estará como concepto de antigüedad.

##### *Art. 26º. Complementos de puesto de trabajo.*

Complementos del puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

##### *Art. 27º. Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que realicen habitualmente horas nocturnas (de 22 horas a 6 horas) percibirán una cantidad fija mensual y con independencia del número de horas nocturnas que realicen, de 36,72 euros para el año 2009, durante el resto de años de vigencia del presente convenio colectivo dichas cuantías se incrementarán en un 2%.

##### *Art. 28º. Quebranto de moneda.*

Se establece un plus por once mensualidades, de quebranto de moneda, para compensar a los trabajadores de los riesgos o perjuicios padecidos con ocasión de realizar operaciones dinerarias, sujetas a pérdidas, errores en cobros y pagos, etc., de una cuantía de dicho plus será de 23,46 euros para el año 2009, durante el resto de años de vigencia del presente convenio colectivo dichas cuantías se incrementarán en un 2%.

##### *Art. 29º. Plus de peligrosidad.*

Se aplica este plus a los trabajadores cuya actividad principal sea la del transporte de mercancías peligrosas, transportes con permiso especial (excluido frigoríficos), y grúas con capacidad de elevación y/o arrastre de al menos 20 toneladas.

La cuantía de dicho plus se establece en el 15% del salario base.

##### *Art. 30º. Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, según lo dispuesto en el artículo 17. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

El ofrecimiento y consentimiento de las horas extraordinarias deberán de realizarse por escrito.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo realizan, los trabajadores se

obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

*Art. 31°. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.*

Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Las primas o incentivos, cuyo establecimiento corresponde decidir libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

*Art. 32°. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Complementos de vencimientos periódicos superior al mes, de carácter consolidable, son las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo. El importe de cada una de ellas será de 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio. La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva dentro del mes de diciembre. Y la participación en beneficio o paga de marzo se hará efectiva dentro del mes de marzo.

Las empresas que lo deseen podrán prorratear en los 12 meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

*Art. 33°. Compensación en especie.*

El salario en especie no podrá exceder nunca del 30% del salario mensual.

*Art. 34°. Compensaciones voluntarias.*

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le correspondan percibir por disposición legal, por el presente Acuerdo general, por Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no supondrá discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas en el Acuerdo General, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen por el presente Convenio, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

*Art. 35°. Plus compensatorio de formación.*

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector de transporte de mercancías por carretera competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de transporte que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de transporte de mercancías por carretera desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2009.

**Sistema de acreditación:**

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector de transporte de mercancías por carretera participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de transporte, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector de transporte de mercancía por carretera que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de transporte desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

## **CAPÍTULO VI Movilidad**

*Art. 36°. Movilidad geográfica.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten

voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de tres mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

*Art. 37º. Desplazamientos fuera de la residencia del puesto de trabajo.*

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que se establece en este Convenio, en el anexo 3 del mismo.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

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

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de medio día 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 parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las 20 horas y retorne después de las 23 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

*Art. 38º. Dietas.*

El almuerzo representará un 30% del importe de la dieta; la cena otro 30%, la pernoctación 25% y el desayuno un 15%.

Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento digno (hotel de 2 estrellas si lo hubiere); tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por almuerzo o cena, si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

La cuantía de las dietas para el año 2009 queda establecida en:

	<u>Euros</u>
A) Transporte regular (España, Portugal y Marruecos)	28,14
B) Transporte discrecional (España, Portugal y Marruecos)	37,88
C) Transporte internacional:	
- Francia	44,38
- Resto países	50,88

Para el resto de años de vigencia del presente Convenio Colectivo dichas cuantías se incrementarán en un 2%.

Nota: No obstante, las empresas que estén pagando dietas superiores, deberán mantenerlas.

*Art. 39º. Desplazamientos de larga duración.-*

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será, a partir del tercer mes el mismo que el de la dieta ordinaria.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses para pasar en el mismo cuatro días laborables, que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincide a su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

*Art. 40º. Fallecimiento en desplazamientos.*

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

*Art. 41º. Comidas en plaza.*

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será el 35% de la dieta correspondiente al almuerzo.

## CAPÍTULO VII

### Permisos Retribuidos, Excedencias y Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad

*Art. 42º. Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km, el plazo será de cuatro días.

Si en cualquiera de los supuestos anteriores el trabajador precisase algún día más, previo aviso, se le otorgarán, pero dichos días serán computados como de vacaciones y descontados de éstas.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, com-

prendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviere derecho en la empresa.

5. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumular la hora en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

*Art. 43°. Excedencias.*

Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

*Art. 44°. Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad .*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

**CAPÍTULO VIII**  
**Póliza de seguros**

*Art. 45°. Póliza de seguros.*

Las empresas afectadas por este Convenio, bien de manera individual, bien colectivamente, contratarán una póliza de seguros para cubrir las siguientes indemnizaciones, con arreglo a las siguientes bases:

Primera. El contratante será en cada caso el empresario y asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda. La póliza garantizará única y exclusivamente las siguientes coberturas:

a) Muerte derivada de accidente de trabajo: Capital garantizado 40.000 euros.

b) Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo:

Capital garantizado 40.000 euros.

Tercera. Para la determinación de la incapacidad y de la causa de la misma se estará a lo que determine el INSS en la correspondiente resolución que la declare.

Cuarta. La póliza será obligatoria a partir de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

Quinta. Si como consecuencia de un accidente, afectado por esta póliza, se derivasen actuaciones judiciales o administrativas que diesen lugar a la condena como responsable civil de otro trabajador, vigilante de seguridad, miembro del Comité de Seguridad o la propia empresa la cantidad percibida por el trabajador beneficiario de esta póliza o por sus herederos o perjudicados, se entenderá como recibida a cuenta de la reconocida por el órgano judicial o administrativo a su favor y minorará ésta en la diferencia. A tal efecto, en cuanto haya un proceso judicial o administrativo que pueda resultar afectado, se pondrá en su conocimiento el presente pacto.

*Art. 46°. Privación del permiso de conducir.*

La sanción impuesta al conductor consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consecuencias:

a) La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales.

b) La retirada por tiempo desde un mes hasta un año será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor.

Las empresas estudiarán la posibilidad de dar ocupación en otra categoría si ello fuese posible.

c) La retirada por tiempo superior a un año, conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

d) Se procederá a extinguir el contrato sin derecho a indemnización, siempre que la causa de retirada del permiso de conducir sea a causa de embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador dentro del horario de trabajo.

*Art. 47°. Régimen disciplinario.*

A- Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, los Convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

B.- Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

8. No responder al teléfono móvil de empresa o manos libres, cuando sea llamado por la empresa, siempre que dicha llamada se realice en horario de trabajo.

C.- Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del apartado B siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo B.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo B.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo B.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo B.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de

un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

14. La negativa por parte del trabajador a cumplir con rutas nacionales o internacionales que vengan determinadas por la dirección de la empresa en virtud del ejercicio de la organización del trabajo.

15. No comunicar a la empresa en cuanto se tenga conocimiento, de la retirada del permiso de conducir y de la retirada de puntos.

D.- Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

11. La manipulación indebida de cualquier medio de control del vehículo (tacógrafo digital, GPS...).

E.- No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

F.- Sanciones:

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

G. Prescripción: Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### *Primera. Legislación general.*

En lo no regulado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto por el Acuerdo General para las Empresas del Transporte de Mercancías por Carretera aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de enero de 1998, así como en las demás disposiciones de general aplicación y normas que la sustituyan.

##### *Segunda. Adhesión al ASACL.*

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio, siempre y cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del presente convenio.

##### *Tercera. Cláusula de descuelgue salarial.*

Los compromisos en materia salarial establecidos para la vigencia de este Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente situaciones de déficit o pérdidas ocasionadas en el año inmediatamente anterior. La autorización para dejar de aplicar al aumento salarial se fijará, inicialmente, por un período de un año.

Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que justifican el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio en vigor en ese momento. Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria de éste Convenio indicando las razones justificativas de tal decisión.

Reunida la Comisión Paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria (memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, situación financiera). La Comisión Paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos la inaplicación salarial de aquellas empresas cuya situación económica, contrastada a

través de los oportunos documentos, quieran acogerse a dicha cláusula. La Comisión está obligada 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, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### ANEXO I TABLA SALARIAL PARA 2009

	<u>Salario día</u>	<u>Salario mes</u>
Nivel I	31,44	943,20
Nivel II	29,28	878,40
Nivel III	27,13	813,90
Nivel IV	24,98	749,40
Nivel V	23,69	710,70
Nivel VI	23,04	691,20

#### ANEXO II GRUPOS Y CATEGORÍAS

##### GRUPO I

Personal superior y técnico:

Jefe de servicio	Nivel Salarial I
Jefe de negociado	Nivel Salarial II
Jefe de taller	Nivel Salarial III
Jefe de tráfico	Nivel Salarial III
Encargado general de agencia de tte. y almacenista-distribuidores	Nivel Salarial III

##### GRUPO II

Personal de administración:

Oficial de primera	Nivel Salarial IV
Encargado de almacén	Nivel Salarial IV
Oficial de segunda	Nivel Salarial V
Auxiliar	Nivel Salarial VI

##### GRUPO III

Personal de movimiento:

Conductor mecánico	Nivel Salarial IV
Conductor	Nivel Salarial V
Conductor-repartidor vehículos ligeros	Nivel Salarial VI
Capataz	Nivel Salarial V
Capitonista	Nivel Salarial VI
Auxiliar almacén	Nivel Salarial VI

##### GRUPO IV

Personal de servicios auxiliares:

Oficial de primera de oficinas	Nivel Salarial IV
Oficial de segunda de oficinas	Nivel Salarial V
Mozo especializado de taller	Nivel Salarial VI
Peón ordinario	Nivel Salarial VI

Soria, 17 de abril de 2009.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1353

#### ADVERTENCIAS:

No se procederá a la publicación de ningún anuncio, **tenga o no carácter gratuito**, si no se remite acompañado del documento de autoliquidación cumplimentado y que no venga registrado por conducto de la Diputación Provincial de Soria.

ADMINISTRACIÓN: Excma. Diputación Provincial de Soria

IMPRIME: Imprenta Provincial de Soria