



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: TRANSTIERMES SLU

Expediente: 42/01/0008/2015

Fecha: 08/05/2015

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS RAPOSO LAGARTA

Código 42100041012015.

Resolución de 8 de mayo de 2015, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación de la modificación del texto del Convenio Colectivo de TRANSTIERMES, S.L.

Visto el texto por el que se procede a la modificación de los artículos 11 y 11 bis del convenio colectivo de TRANSTIERMES, S.L., suscrito con fecha 30 de abril de 2015, de una parte, por D^a Salud Bueno Granados, en representación de la empresa y, de otra, por D. Diego Fernández Sanz, como Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción de la modificación del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer la publicación del texto íntegro corregido en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

En Soria, a 30 de abril de 2015.

Reunidos:

De una parte, en representación de la empresa TRANSTIERMES S.L., con CIF B-42195438, Doña Salud Bueno Granados, mayor de edad, con DNI número 15767241-M.

De otra parte, el delegado de personal Diego Fernández Sanz, mayor de edad con DNI número 16803184-M

Manifiestan:

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente Convenio Colectivo de TRANSTIERMES, S.L. Han tenido a bien negociar con buena fe para de mutuo acuerdo alcanzar compromisos en una serie de materias que conforman el presente convenio colectivo. Se reproduce a continuación.

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa TRANSTIERMES S.L., y todo aquel trabajador que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo con independencia del puesto de trabajo que desarrolle dentro de la empresa.



Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa TRANSTIERMES S.L., por tanto, no resultará de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con la misma.

Todos los trabajadores sujetos a este convenio colectivo deberán tener en vigor cuanta documentación y/o permisos se requieran para el desempeño de su trabajo. En el supuesto de que cualquiera de la documentación necesaria pierda validez será causa suficiente para suspender el contrato un período máximo de tres meses (3) y al término de dicho período máximo de suspensión si el empleado sigue sin ostentar dicha documentación se extinguirá su contrato de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa TRANSTIERMES S.L., cualquiera que sea el ámbito geográfico en que los mismos presten sus servicios, en el Centro de Trabajo de Soria.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio será desde el 01/01/2015 hasta el 31/12/2019. Al término de la vigencia del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo quedará vigente su contenido normativo.

Se entenderá denunciado a su vencimiento y dispondrá de un año para ser negociado entre las partes desde su denuncia (período máximo de ultra actividad).

Artículo 5. *Sometimiento a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuera anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes (1). El presente convenio colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto mientras se mantenga la eficacia temporal del mismo.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

Artículo 6. *Aplicación subsidiaria del presente convenio colectivo.*

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las demás disposiciones de general aplicación y rango superior, entre ellas el II Acuerdo General por Transportes de Mercancías por Carretera.

Artículo 7. *Jornada Anual Efectiva de Trabajo.*

La jornada anual efectiva de trabajo en la empresa será de 1.800 horas para todo el personal de plantilla de la empresa distribuidas de Lunes a Domingo. Los tiempos de descanso tales co-

BOPSO-57-18052015



mo tiempos de comida, pausa – café u otros de similares características no se computarán como tiempos de trabajo efectivo.

En el caso de los conductores, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte excluyéndose expresamente los tiempos de descanso.

Resultará de aplicación legal a tal efecto el RD 1561/1995 y el Reglamento CE 561/2006 o la normativa que sustituya a ésta.

La cuantía percibida en concepto de “Incentivo Prima Kilometraje” por los conductores incluirá las posibles ampliaciones de jornada que se hubiera necesitado para realizar el itinerario.

Artículo 8. *Trabajo en fines de semana y domingos.*

En el caso de que el trabajador realice viajes fuera del territorio español y deba pernoctar por razón de su prestación de servicio fuera de su domicilio el sábado por la noche, tendrá derecho a percibir la cantidad de 50,00 Euros.

En caso de que el trabajador preste sus servicios en Domingo antes de las 15:00 horas, tendrá derecho a percibir la cantidad de 30,00 Euros.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Corresponden 30 días naturales por año trabajado en concepto de vacaciones, o la parte proporcional resultante del período computado. La empresa determinará las fechas de disfrute de 15 días, pudiendo ser escogidos por parte del trabajador los 15 días restantes, los cuales deberán ser notificados a la empresa con 30 días de antelación a la fecha de inicio de disfrute y que estos no afecten a la normal operativa de la empresa. Del período vacacional computable el trabajador podrá solicitar hasta un máximo de 5 días naturales de libre disposición previa autorización por la dirección de la empresa.

No se podrá disfrutar de vacaciones en tanto no se haya cumplido el tiempo de trabajo necesario para dar lugar a dicho derecho, desde el momento del contrato.

Artículo 10. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para el presente convenio colectivo son las relacionadas en las tablas salariales descritas en el Anexo I. Ambas partes acuerdan que las pagas extraordinarias serán tres (3) y se percibirán en los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

Asimismo, se pacta expresamente por las partes que no resultará de aplicación abono alguno en concepto de antigüedad.

Artículo 11. *Incentivo prima kilometraje, jornada de trabajo.*

Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de horas, las realmente trabajadas, las puestas a disposición, las que resulten de paradas personales, etc. se acuerda aplicar al efecto el RD 1561/1995 y el Reglamento CE 561/2006 dotando un sistema de compensación, basado en el abono de 0,01 euros por kilómetro recorrido, que el trabajador haya realizado con vehículos de la empresa y que detalla el Tacógrafo. Dicha cantidad compensa la posible ampliación de jornada, en que pudiera incurrir el conductor en el desarrollo de sus servicios tanto nacionales como internacionales.



Este incentivo figurará en Nómina como Incentivo a la Jornada Laboral y está sujeto a Retención de I.R.P.F. según la legislación vigente.

En consecuencia el trabajador no podrá reclamar cantidad adicional por este mismo concepto.

Artículo 11.Bis *Incentivo prima kilometraje, compensación de dietas.*

Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de Dietas de Manutención y estancia para cada caso singular se acuerda dotar un sistema de compensación basado en el abono de 0,065 por kilómetro recorrido, que el trabajador haya realizado con vehículos de la empresa y que detalla el Tacógrafo. Dicha cantidad compensa los posibles gastos de Manutención y Estancia a que hubiera concurrido el trabajador en el desempeño de su trabajo tanto en España como en Europa.

Este complemento figurará en Nómina como Dietas y no está sujeto a retención por I.R.P.F. según la legislación fiscal vigente.

En consecuencia el trabajador no podrá reclamar cantidad adicional por este mismo concepto.

Artículo 12. *Nocturnidad.*

En concepto de nocturnidad cada conductor percibirá la cantidad de 30 Euros / mes.

Artículo 13. *Formación.*

En concepto de formación cada conductor percibirá la cantidad de 20 Euros / mes.

Artículo 14. *Plus compensación ADR.*

Aquellos conductores que en posesión del carnet de conducir adecuado y con el permiso específico de mercancías peligrosas (ADR) realicen habitualmente cargas de mercancías peligrosas percibirán la cantidad de 60 Euros / mes.

Artículo 15. *Compensaciones voluntarias.*

La dirección de la empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria que busquen la consecución de hitos específicos bajo su criterio. Serán de carácter no consolidable, no dan derecho a reclamación.

Artículo 16. *Complemento Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará hasta el 100% de la prestación de Seguridad Social por Incapacidad Temporal en los supuestos de "Accidente de Trabajo".

Artículo 17. *Período de prueba.*

Se estipula un período de prueba de 12 meses de duración para todos los contratos de trabajo que se suscriban en la empresa.

Artículo 18. *Preaviso en caso de cese.*

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, éste deberá proceder a pre-avisar a la empresa con un mínimo de 15 días hábiles, pudiendo ser descontados los días de preaviso incumplidos.

Artículo 19. *Comisión Paritaria del convenio.*

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince (15)



días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada como mínimo por un miembro (1) por cada una de las partes empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto y caso de que no exista acuerdo entre las partes se someterá a arbitraje ante el Tribunal Laboral de la localidad donde radique el domicilio social de la empresa.

Artículo 20. *Régimen disciplinario.*

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, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves según se expone a continuación.

20.1. *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.

20.2. *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 de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, 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. En particular, 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 graves 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. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que no se deriven perjuicios para la empresa, en caso contrario será considerada como falta muy grave de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente. Quedará incluida dentro del presente apartado la falta de mantenimiento del camión limpio. Asimismo, quedará incluido dentro del presente apartado el mal uso o no llevar en el camión los elementos ofimáticos y de seguridad indispensables tales como: tablet, escáner, cinchas, antideslizantes, cantoneras y cualquier otro elemento exigible de acuerdo con la normativa aplicable al lugar de la prestación de servicio. Caso de incumplimiento en tal sentido, al margen de la sanción disciplinaria impuesta, la empresa podrá repercutir sobre el trabajador la cuantía del perjuicio ocasionado debiendo éste reintegrar la totalidad del mismo.

Asimismo si por descuido, negligencia o falta de atención se produjeran daños contra cualquier otro bien de la empresa o sus instalaciones al margen de la sanción disciplinaria impuesta, la empresa podrá repercutir sobre el trabajador la cuantía del perjuicio ocasionado debiendo éste reintegrar la totalidad del mismo.

Finalmente, se incluyen dentro de este apartado de negligencia profesional las multas de tráfico impuestas a conductores las cuales al margen de la sanción disciplinaria que se le aplique se repercutirá sobre el trabajador la cuantía de la multa debiendo éste reintegrar la totalidad de la misma a la empresa.

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

16. La salida con retraso del centro de trabajo o de cualquiera de los destinos del trabajador.

17. Realizar excesivas pausas injustificadas o escoger la ruta menos idónea para la llegada a destino. En caso de que dichas pausas provoquen un perjuicio económico para la empresa por haber contratado maquinaria para la descarga del camión en destino o por el sobrecoste en la ruta escogida, la empresa además de la sanción disciplinaria correspondiente repercutirá el importe económico al trabajador mediante el descuento en la nómina del perjuicio causado.



18. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

20.3. *Faltas muy graves:*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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 trasgresión 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, realizado 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, tanto ocasional en el caso de los conductores como habitual en cualquier empleado, siempre que se realice en tiempos de trabajo o que sus consecuencias afecten al normal desarrollo del mismo.

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. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa. La empresa podrá repercutir al trabajador el importe económico al que haya debido de hacer frente como consecuencia del perjuicio causado mediante el descuento en la nómina del perjuicio causado.

13. 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.

14. Será motivo de Falta muy grave cuando el trabajador no comunique inmediatamente al responsable de flota, cuantas averías, accidentes y/o deficiencias haya detectado al material que le ha sido delegado, sea este por accidente o sin el.

BOPSO-57-18052015



15. 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 seis meses será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor.

c) La retirada por tiempo superior a seis meses, 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.

20.4. *Procedimiento sancionador.*

1. Antes de imponer sanciones por faltas muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará al delegado de personal.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada al delegado de personal.

20.5. *Privación de libertad.*

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.

20.6. *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 2 días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido procedente.

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. En caso de ser responsable el trabajador, la empresa podrá descontar el importe al que haya debido de hacer frente directamente de la nómina del trabajador.

BOPSO-57-18052015



20.7. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 30 días, las graves; y a los 60 días, 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. En todo caso el presente artículo hace referencia a días hábiles, no teniendo la consideración de tales ni sábados, ni domingos, ni festivos.

20.8. *Sobre el material bajo responsabilidad del trabajador.*

En el momento de la contratación o ulteriormente, la empresa cederá material propio para el uso por parte del trabajador. En el momento de la entrega de dicho material e incluso en el anexo del contrato que todo trabajador firma, vienen determinados los usos correctos así como las cantidades máximas en el uso de éstos, si su uso soporta coste (ej: telefonía).

Cualquier uso o abuso por encima de dichos límites estará sujeto a cuanto se articula en el presente convenio. Siendo responsabilidad del trabajador el abono de cuanto se haya excedido de estos límites.

Artículo 21. *Contratación eventual.*

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores será de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE MES	TOTAL ANUAL
GRUPO 1. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO			
Nivel 1	Jefe de Delegación / Servicio	1.200,00	18.000,00
Nivel 2	Jefe de Sección / Negociado	940,00	14.100,00
Nivel 3	Jefe Taller	890,00	13.350,00
Nivel 3	Jefe de Tráfico	890,00	13.350,00
GRUPO 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Nivel 2	Jefe de Sección / Negociado	940,00	14.100,00
Nivel 3	Jefe de sucursal / Encargado General	890,00	13.350,00
Nivel 4	Oficial 1ª	835,00	12.525,00
Nivel 5	Oficial 2ª	766,66	11.500,00
Nivel 6	Aux. Administrativo	756,00	11.340,00
NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE MES	TOTAL ANUAL
GRUPO 3. PERSONAL DE MOVIMIENTO			
Nivel 2	Jefe de Sección / Negociado	940,00	14.100,00
Nivel 3	Jefe de tráfico	890,00	13.350,00

BOPSO-57-18052015



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 57

Lunes, 18 de Mayo de 2015

Nivel 4	Conductor mecánico.....	835,00	12.525,00
Nivel 5	Conductor, sin experiencia mecánica.....	766,66	11.500,00
Nivel 6	Conductor de Furgoneta	756,00	11.340,00
Nivel 6	Auxiliar almacén /Carretillero.....	756,00	11.340,00

GRUPO 4. PERSONAL TALLER

Nivel 2	Jefe de Sección / Negociado	940,00	14.100,00
Nivel 3	Jefe taller / Encargado	890,00	13.350,00
Nivel 4	Oficial 1ª	835,00	12.525,00
Nivel 5	Oficial 2ª	766,66	11.500,00
Nivel 6	Mozo / Peón especializado.....	756,00	11.340,00

GRUPO 5. PERSONAL SUBALTERNO

Nivel 6	Auxiliar	756,00	11.340,00
Nivel 6	Vigilante	756,00	11.340,00
Nivel 6	Personal de limpieza.....	756,00	11.340,00

PLUS NOCTURNIDAD 30 EUROS/MES EN 12 PAGAS.

PLUS FORMACIÓN 20 EUROS/MES EN 12 PAGAS.

ANEXO NÚMERO DOS

Inaplicación del convenio colectivo de TRANSTIERMES S.L.

El régimen salarial previsto en este convenio colectivo no será de aplicación y será modificado por acuerdo entre las partes si las circunstancias económicas a que haga tenor la empresa pudieran dañar la estabilidad y viabilidad económica, previa acreditación por parte de la dirección de la misma de aquellas causas que lo justifican.

A tal efecto, se reunirá la Comisión Mixta del convenio colectivo quien adoptará alguna de las líneas siguientes:

- Denegar la decisión de inaplicación salarial.
- Autorizar la decisión de inaplicación salarial si existe un acuerdo favorable de al menos el 83% de la Comisión Mixta.
- No adoptarse decisión alguna si el acuerdo fuera inferior al 83% de la representación de la Comisión Mixta.

Si se dieran cualquiera de las decisiones a) o c) cualquiera de las partes podrá someter la cuestión ante la jurisdicción laboral o arbitraje.

Soria, mayo de 2015.-Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estefano. 1665

BOPSO-57-18052015