

un ciervo cuando circulaba por la carretera N-502, formulada el 28.6.04 ante la referida Consejería”.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

#### RESUELVE:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia nº 145, de 8 de junio de 2005, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Mérida dictada en el recurso Contencioso-Administrativo nº 95/2005, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. FERNANDO MOLERO CARBALLO, representado por el Procurador de los Tribunales Sr. MENA VELASCO, contra la desestimación presunta por silencio administrativo, de la reclamación de responsabilidad patrimonial presentada por el recurrente por los daños ocasionados en su vehículo, al cruzarse un ciervo cuando circulaba por la carretera N-502, formulada el 28.6.04 ante la referida Consejería, ANULAMOS la misma por no ser ajustada a Derecho y CONDENAMOS a la Administración Autonómica demandada a abonar al actor la suma de 1.473,42 €. Sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas.”

Mérida, a 5 de agosto de 2005.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,  
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cáceres. Expte.: 23/2005.*

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de Transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000425, de ámbito Provincial, suscrito el 08-06-2005, entre la Asociación de Empresarios de Transportes de Extremadura

(ASEMTRAEX), en representación de una parte, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida, a 1 de agosto de 2005.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

A) Funcional: El presente convenio afectará a todas las empresas y cooperativas de trabajadores por cuenta ajena, dedicadas al transporte de mercancías por carretera ya sean agencias, servicios regulares o servicios discrecionales y servicio de mudanzas de muebles de la provincia de Cáceres.

B) Personal: Quedan comprendidas dentro del ámbito de este convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, con la exclusión que recoja la Ley.

C) Territorial: El presente convenio será de ámbito provincial y se extenderá a toda la provincia de Cáceres, quedando en él incluido todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia.

D) Legitimación: El presente Convenio se suscribe entre ASEMTRAEX, como Organización empresarial representativa, y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT.

## Artículo 2. Vigencia y denuncia del convenio.

El presente convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de tres años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el D.O.E., el día 1 de enero de 2005, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2007.

Se establece una subida salarial en los conceptos de Salario Base, Plus Convenio y Plus Transporte del 3,7% para el año 2005. En el caso de ser el IPC real nacional del 2005, superior al 3,7%, se regularizará la tabla salarial, de los conceptos anteriormente referidos, a dicho IPC real del 2005.

El porcentaje de subida salarial par cada uno de los otros dos años de vigencia de este convenio, será el siguiente:

Para el año 2006 el IPC real más un 0,8%.

Para el año 2007 el IPC real más un 1,2%.

Para los años 2006 y 2007, se empezará abonando el IPC previsto más el incremento pactado para cada año. En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año fuera superior al IPC previsto, se procederá a la revisión de los salarios por la diferencia.

Las desviaciones salariales que pudieran surgir como consecuencia de la aplicación de las actualizaciones del IPC se abonarán por las empresas a los trabajadores mediante prorrateo en las nóminas antes del 30 de junio de cada año.

Los efectos económicos se aplicarán a 1 de enero de cada año con carácter retroactivo.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero de 2008, sin necesidad de comunicación por escrito.

El inicio de las negociaciones para la realización del convenio colectivo para el año 2008 deberá realizarse en el mes de febrero de dicho año.

## CAPÍTULO II DISPOSICIONES LABORALES

### Artículo 3. Jornada laboral.

A) Semanal: La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computarán al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como los empleados para la comida, bocadillo, etc. No obstante, se tendrán en cuenta las peculiaridades que para la actividad del transporte se prevé en la normativa vigente que, en todo caso, será respetada.

B) Diaria: La jornada ordinaria no podrá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo. El periodo de descanso entre jornada y jornada será, como mínimo de 12 horas. No obstante, en función de la flexibilidad que ofrece la actual normativa y teniendo en cuenta los periodos de conducción, se podrá reducir la duración del descanso fuera de la residencia trasladando dicha reducción a un mayor descanso en la residencia del trabajador.

C) Tiempo de Presencia: Al personal de conducción se podrá ampliar la jornada hasta un máximo de 15 horas a la semana como tiempo de presencia, las que excedan de 15 tendrán consideración de extraordinarias.

En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirán entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de: espera, expectativas, servicio de guardia, averías de larga duración cuando el conductor no haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna. Para el personal referido en este artículo su jornada será continuada.

D) Trabajo Efectivo: Será todo aquel que no está recogido en las horas de presencia o espera.

F) Máximos de Conducción: Se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente.

G) Jornada de FERIA: Durante la celebración de las ferias locales en la localidad donde radique el centro de trabajo los trabajadores tendrán derecho a dos días de jornada reducida en horario de 9 a 14 horas o en el que constituya el horario matinal de la empresa. Si por necesidades estructurales o de servicio de la empresa fuera necesario que los trabajadores cumplieran el total de su jornada laboral el resto de horas que no sean las de horario matinal tendrán la consideración de horas extraordinarias siendo retribuidas como tales. Los dos días de horario reducido en ferias no podrán coincidir con festivo nacional, autonómico o local.

### Artículo 4. Descansos semanales.

El descanso semanal será de día y medio, y de dos días para los menores de dieciocho años. A efectos de su disfrute, el descanso semanal de los mayores de edad se computará por periodos de cuatro semanas, pudiendo disfrutarse en o varias veces a lo largo de dicho periodo, tanto en la localidad de su residencia o destino como en el lugar donde se encuentren desplazados.

Si el día de descanso coincidiese con una fiesta abonable, le correspondería otro día de descanso sustitutorio. El descanso semanal se disfrutará como regla general en sábado y domingo.

El descanso semanal se disfrutará siempre sin que deban computarse en el mismo las 12 horas de descanso diario entre jornada y jornada que nunca computarán dentro de citado descanso semanal.

#### Artículo 5. Horas extraordinarias y nocturnas.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

Tendrán carácter estructural las que vinieran por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas y las derivadas de averías que requieran reparación.

También tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se efectúen como periodo punta de producción, ausencias imprevistas u otras causas de carácter estructural, siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y los Delegados de Personal, o los trabajadores cuando no exista Delegado.

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 horas semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de horas extraordinarias.

El personal que realice su jornada o parte de ella entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, por imperativo de la empresa que tenga comprendido este horario o turno, percibirá un complemento salarial equivalente al 25% del salario base.

La hora extraordinaria será retribuida incrementándose en un 40% el valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 6. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como norma general.

#### Artículo 7. Permisos retribuidos.

A) Vacaciones: El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus convenio y el complemento personal de antigüedad en el caso de percibirlo, o la parte proporcional de vacaciones correspondientes en el caso que el trabajador de que se trate no lleve un año al servicio de la empresa.

Las empresas confeccionarán anualmente el calendario de vacaciones en el mes de diciembre del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

Se contempla una cláusula de salvaguarda para que en condiciones excepcionales de puntas de productividad o trabajos imprevistos, el calendario vacacional podrá reajustarse, para hacer frente a dichas situaciones anómalas.

#### B) Licencias: El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para asistir a exámenes, así como a elegir el turno de trabajo si tal régimen está instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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 en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. 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 del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Para lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dos días de libre disposición con carácter anual. Los días de libre disposición no podrán ser acumulables a festivos nacionales, autonómicos o locales ni disfrutarse de forma consecutiva salvo pacto expreso de común acuerdo entre empresa y trabajador.

#### Artículo 8. Incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de

la base reguladora a la cual el trabajador tenga derecho, desde el primer día.

En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora a la cual el trabajador tenga derecho, siempre que exista ingreso en centro hospitalario de al menos 48 horas.

#### Artículo 9. Seguridad y salud laboral.

Las empresas impulsarán los procedimientos y medidas necesarias con el objeto de evitar los riesgos laborales, evaluar aquellos que sean evitables, planificar su prevención y concertar o dotarse de mecanismos y/o recursos previstos en la normativa vigente.

A tal fin cumplirán y desarrollarán lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.), sus Reglamentos de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo y en especial:

Las empresas realizarán mapas y evaluaciones de riesgos y constituirán o concertarán un servicio de prevención, todo ello con la participación efectiva de los/as Delegados/as de Prevención (en adelante D. Ps.) o el Comité de Seguridad y Salud si existiese.

Las empresas acometerán la formación de los/as trabajadores/as para la evitación y prevención de riesgos y de los D. Ps. En materia de Seguridad y Salud, para que los D. Ps. tengan derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo destinada a dicha formación.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, teniendo plenas competencias, garantías, facultades, obligaciones, etc., previstas en la L.P.R.L. y sus reglamentos, así como la de este convenio.

En las empresas con más de 30 trabajadores se estará a lo previsto en el art. 35 de la L.P.R.L.

En las empresas con más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los D. Ps. y miembros de los Comités de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito horario adicional a las horas sindicales recogidas en el presente convenio, de 15 horas mensuales en las empresas de hasta 100 trabajadores, para el desempeño de sus funciones específicas.

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud para el ámbito de este convenio, de carácter paritario, para el seguimiento de los Acuerdos de este convenio en esta materia, así como para la evaluación de la aplicación de la L.P.R.L. y sus Reglamentos en el Sector y ámbito afectado.

Todos los trabajadores de las empresas sometidas al presente convenio, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual en el Gabinete de Seguridad e Higiene de Cáceres.

El tiempo invertido para dicho reconocimiento será de cuenta de la empresa hasta el límite de una jornada laboral. En cuanto al desplazamiento a la ciudad de Cáceres, las empresas que tengan líneas hasta la misma, darán un pase de favor a sus empleados que vayan a realizar el reconocimiento, y a los que no tengan línea a Cáceres, gestionarán dicho pase de favor con otras empresas del ramo.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la L.P.R.L. y su desarrollo reglamentario.

#### Artículo 10. Retirada del carnet de conducir.

Si por causas debidas a accidentes de tráfico no imputables a la negligencia del conductor se retirara temporalmente el permiso de conducir a un trabajador, la empresa respetará el puesto de trabajo, no estando obligada a abonarle durante dicho periodo el salario. Este beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa.

En el caso de que en la empresa existiera otro puesto de trabajo idóneo a las condiciones del trabajador, se le acoplará a él mientras dure la suspensión.

No se respetará el puesto de trabajo cuando la retirada del carnet de conducir sea motivada por causas de embriaguez, drogadicción, ilegalidad en la carga imputable al trabajador, o cualquier negligencia del mismo.

#### Artículo 11. Fallecimiento.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a formalizar un seguro que cubra los gastos de traslado de los restos del trabajador, cuando su fallecimiento se produzca fuera de su domicilio en razón a su trabajo y por causa de éste.

#### Artículo 12. Seguros.

Las empresas sometidas a este convenio concertarán en el plazo de 30 días, desde el 1 de enero de 2006, un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente absoluta en cuantía de 14.000 € por dichas causas.

#### Artículo 13. Jubilación.

El trabajador con una antigüedad mínima de 15 años que opte por la jubilación anticipada tendrá derecho, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador a un complemento de jubilación consistente en la siguiente cuantía:

A los 60 años de edad: 10 mensualidades del salario base.  
A los 61 años de edad: 8 mensualidades del salario base.  
A los 62 años de edad: 6 mensualidades del salario base.  
A los 63 años de edad: 4 mensualidades del salario base.

Estas cantidades se abonarán por la empresa a los trabajadores en 12 mensualidades iguales y consecutivas.

Todo trabajador al cumplir los 64 años podrá acceder a la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos pasivos, quedando obligadas las empresas a la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en igual número a las jubilaciones anticipadas y con contratos de la misma naturaleza que los que sustituyen.

Contrato de relevo.- Se podrá contratar a un trabajador desempleado para sustituir a un trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 15 por 100 y un máximo del 85 por 100, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado y la duración de la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal excepto en el caso del personal directivo el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 14. Trabajos distintos a la categoría profesional.

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional, durante los periodos de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categoría, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Asimismo se informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal de la aplicación de este artículo.

Artículo 15. Multas de circulación.

Los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos personal que no sea de la empresa, salvo que esté

autorizado por escrito. Serán los conductores responsables del incumplimiento de estas instrucciones y sus posibles consecuencias.

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones en la Legislación de Transportes serán abonadas por las empresas; salvo en el caso de que se deban al incumplimiento expreso del trabajador de las órdenes directas de la empresa, en este caso serán responsabilidad del trabajador y abonadas por el mismo al ser el responsable de dicho incumplimiento. Las que sean al Código de Circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste.

Artículo 16. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal disfrutarán de 240 horas anuales para desempeñar sus labores sindicales. Aquellas empresas donde existiese más de un delegado de personal, éstos podrán hacer cesión de sus horas sindicales, acumulando el crédito de las mismas entre uno o varios.

Las horas para la negociación colectiva serán ilimitadas estableciéndose las mismas de acuerdo con la duración de las reuniones.

Artículo 17. Ropa de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio recibirán dos monos, bazos o prenda similar al año, así como cinturón riñonera y cascos antirruídos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por la contaminación acústica, que se entregarán por las empresas en los primeros días de enero y julio.

Al personal de nuevo ingreso se le facilitará la prenda al finalizar el periodo de prueba.

### CAPÍTULO III

#### COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de cada una de las partes, Patronal y Social, para entender en cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del convenio le sean solicitadas por cualquiera de las partes.

Artículo 19. Resolución de conflictos.

Con el fin de contar con un adecuado sistema de solución de los Conflictos Laborales, en un marco de diálogo y concertación de las condiciones laborales, ambas representaciones acuerdan formalizar su expresa adhesión conjunta al ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE EXTREMADURA (ASEC-EX) y a su reglamento de aplicación.

## CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 20. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo durante 2005, serán las que se detallan a continuación:

A) Sueldo o salario base.- Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial que como ANEXO I se acompaña al presente convenio. Los trabajadores con contrato formativo cobrarán el 100% del salario mínimo establecido para la categoría laboral menor dentro de cada grupo profesional establecido en este convenio.

B) Complemento personal por antigüedad.- El complemento personal de antigüedad será percibido por los trabajadores desde la firma del presente convenio de acuerdo con los siguientes tramos:

Con 3 años de antigüedad: 19,31 euros.

Con 5 años de antigüedad: 38,63 euros.

Con 10 años de antigüedad: 57,94 euros

Con 15 años de antigüedad: 77,25 euros.

Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1994, percibieran cantidad superior a las que les corresponda por aplicación de los complementos personales por antigüedad anteriormente fijados, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

Entendiendo ambas partes firmantes del convenio que la potenciación de la contratación de trabajadores jóvenes es prioritaria a fin de reducir el desempleo, se considera que dicho complemento salarial supone una política negativa.

Por dichos motivos la partes firmantes acuerdan su total congelación con el mantenimiento de las retribuciones existentes para los trabajadores hasta la firma del convenio. A partir de dicha firma dejará de devengarse cantidad alguna por dicho concepto respetándose las que se abonen hasta dicho momento.

C) Plus transporte.- Se establece un plus transporte a percibir por todo el personal comprendido en este convenio, en función de los días efectivamente trabajados.

Su cuantía mensual, que será la misma para todas las categorías profesionales, es la que figura en la tabla salarial que como ANEXO I se acompaña al presente convenio.

El valor/día de este plus, se obtendrá de dividir la cuantía mensual entre los días de trabajo efectivo al mes.

D) Plus convenio.- Se establece un plus convenio a percibir por todo el personal comprendido en el mismo. Su cuantía será mensual, que será la misma para todas las categorías profesionales existentes, y es la que figura en la tabla salarial que como ANEXO I se acompaña al presente convenio.

E) Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y Beneficios se pagará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, más plus convenio, cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuese inferior a un año. Las tres pagas se abonarán de los días 15 al 20 de los meses de julio, diciembre y marzo respectivamente.

F) Quebranto de moneda.- El establecimiento de un plus por quebranto de moneda en los conductores de reparto de paquetería que cobren en efectivo quedará supeditado a su inclusión en la negociación colectiva de cada empresa afectada por el mismo.

### Artículo 21. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al productor que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto de donde habitualmente preste sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione. Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gasto de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del área de su localidad, cuando se trate de empresas radicadas en su localidad, o en alguno de los municipios integrados en dicha zona.

b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Los conceptos según el lugar de desplazamiento y sus cuantías, serán las que figuran en la tabla salarial que como ANEXO II se acompaña al presente convenio.

### Artículo 22. Fomento a la contratación indefinida.

Los trabajadores que a la firma de este convenio estén o sean empleados por la misma empresa o grupo de empresas en una o varias modalidades de contratación de las legales o convencionalmente previstas durante un tiempo igual o superior a dos años dentro de un periodo de cuatro años pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla. Se excluyen de lo anterior aquellos trabajadores que sean contratados por interinidad, sustitución, acumulación de tareas, necesidades de la producción, fijos discontinuos, de temporada y cualesquiera otras modalidades de contratación de carácter asimilable a las anteriores y que no impliquen un mantenimiento del puesto de trabajo durante todo el año con consolidación por ello de número de trabajadores en plantilla durante al menos cuatro años.

Artículo 23. Cláusula de no discriminación.

Se establece la inclusión de una cláusula de no discriminación en el presente convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Los atrasos devengados con motivo de la entrada en vigor del presente convenio se abonarán por has empresas a sus trabajadores antes del 30 de septiembre de 2005. Independientemente de la fecha de publicación en el D.O.E./B.O.P. del presente

convenio, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2005.

Para lo no expresamente pactado en este convenio, se aplicará el Acuerdo General de Empresas de Transporte de mercancías y demás disposiciones legales vigentes.

Dado que el presente Convenio no contiene cláusula de inaplicación del régimen salarial, ésta se producirá sólo previo acuerdo entre empresarios y los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio; todo ello según lo dispuesto en el artículo 82 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### **TABLAS SALARIALES AÑO 2005, CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE LA PROVINCIA DE CACERES.**

<b><u>CATEGORIAS</u></b>	<b><u>S. BASE</u></b>	<b><u>PLUS CONV.</u></b>	<b><u>PLUS TRANSP.</u></b>
Jefe de Traf. 1º	679,81	21,38	59,22
Jefe de Traf. 2ª	652,87	21,38	59,22
Conductor	652,87	21,38	59,22
Conductor de reparto de camión o furgoneta	632,14	21,38	59,22
Ayudante	628,66	21,38	59,22
Mozo Especializado	624,82	21,38	59,22
Mozo de Carga	624,82	21,38	59,22
<b><u>PERSONAL</u></b>	<b><u>ADMINISTRATIVO</u></b>		
Jefe de Sección	702,58	21,38	59,22
Jefe de Negociado	663,27	21,38	59,22
Oficial Administrativo	645,97	21,38	59,22
Auxiliar Administrativo	632,14	21,38	59,22
Factor	628,66	21,38	59,22
Aspirante Administrativo	625,12	21,38	59,22
Cobrador de Factura	624,09	21,38	59,22
Vigilante	622,91	21,38	59,22
<b><u>PERSONAL DE</u></b>	<b><u>MANTENIMIENTO</u></b>		
Oficial 1ª	640,20	21,38	59,22
Oficial 2ª	634,44	21,38	59,22
Oficial 3ª	628,66	21,38	59,22
Mozo Taller	623,75	21,38	59,22
	<b><u>DIETAS</u></b>		
<b><u>DENTRO</u></b>	<b><u>REGIÓN</u></b>		21,21
Comida			7,42
Cena			7,42
Cama			6,37
<b><u>FUERA</u></b>	<b><u>REGIÓN Y PORTUGAL</u></b>		41,50
Comida			13,12
Cena			13,12
Cama			15,25
<b><u>FRANCIA</u></b>			50,65
<b><u>RESTO</u></b>	<b><u>PAISES</u></b>		64,49
<b><u>*Gastos a</u></b>	<b><u>Justificar más</u></b>	<b><u>Gastos bolsillo</u></b>	12,33