

También podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su publicación conforme a lo dispuesto en el artículo 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En caso de haber interpuesto recurso de reposición no podrá impugnar en vía contencioso-administrativa hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de aquel. Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro que estime procedente.

Mérida a 4 de julio de 2002.

El Consejero de Cultura,  
FRANCISCO MUÑOZ RAMÍREZ

## ANEXO I

Asociación Cultural de Extremadura "ASCUEX" para la publicación Revista cultural Extremeña "QAZRIS", la cantidad de 3.005 €.

Asociación Cinéfila Cáceres "RE BROSS" para la publicación de la revista "VERSIÓN ORIGINAL", la cantidad de 3.005 €.

Asociación Gilda Cultural AGGA para la publicación de la revista "ALA DE MOSCA", la cantidad de 2.500 €.

Asociación Amigos de Badajoz, para la publicación de la revista "SHARIA", la cantidad de 600 €.

Asociación Socio-Cultural "OBISPO MANZANO", para la publicación "LA COMARCA DE LA VERA", la cantidad de 600 €.

Asociación por la Arquitectura Rural Tradicional de Extremadura, para la edición de un número extraordinario de la revista "PIEDRAS CON RAÍCES", la cantidad de 1.500 €.

Asociación Socio-Cultural de Las Hurdes, para la edición de "LA REVISTA LAS HURDES", la cantidad de 1.500 €.

Asociación Cultural Pionalegos amigos de Jarramplas, para la revista "VELEILO", la cantidad de 600 €.

## ANEXO II

Asimismo la Comisión propone desestimar las solicitudes de las siguientes publicaciones:

ANTAÑO y LA CRÓNICA DE TAJO-SALOR por estar editadas por Organismo o Instituciones de la Administración, que quedan excluidas según el punto SEGUNDO de la Orden de convocatoria.

VIERNES y EL OJO MECÁNICO por no contar con un número publicado como mínimo, requisito señalado en el punto séptimo de la Orden.

EL CARRO por tener una periodicidad anual cuando dentro de los requisitos señalados en la Orden deben tener periodicidad máxima mensual y mínima semestral.

La solicitud presentada por ADECOM LACARA por no solicitar ayuda para una publicación periódica sino para la 3ª edición del libro HISTORIA DE LA COMARCA.

SIN LÍMITES por enviar la solicitud fuera de plazo de presentación señalado en la Orden por la que se convocan estas ayudas.

EL COMARCAL por no estar solicitada por una institución sin fin de lucro que son los beneficiarios de la Orden.

Las publicaciones CONSUMIDOREX, MÁS CERCA, LA GACETA DEL AUTÓNOMO EXTREMEÑO quedan excluidas ya que por su contenido no pueden considerarse como revistas de pensamiento o cultura, requisito señalado en el punto SÉPTIMO de la Orden.

## CONSEJERÍA DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Extrecar, S.L. de la provincia de Cáceres (Expte. 15/2002).*

VISTO el contenido del Convenio Colectivo de la empresa EXTRECAR S.L. de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000802, de ámbito Local, suscrito el 27-5-2002, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores 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.c) del Real Decreto 104011981, de 22 de mayo, sobre

registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); Esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, 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 14 de junio de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “EXTRECAR, S.L.” PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2002 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2002

Artículo 1.- Objeto del Convenio. El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de Justicia Social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando su productividad.

Artículo 1.- (BIS).- Partes que lo conciertan. Tras la denuncia del convenio vigente las partes que constituyen la mesa negociadora serán las siguientes: Parte Social D. Jesús Palomino Parra y Parte Empresarial Antonio García Gutiérrez. Dichos miembros podrán estar asistidos en cada momento por los asesores que estimen convenientes.

Artículo 2.- Ámbito funcional. El presente Convenio afectará al centro de Trabajo de la Empresa, situado en Cáceres, Ctra. de Mérida, Km. 215.

Artículo 3.- Ámbito Territorial. De acuerdo con lo establecido en el art. 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es de la Empresa “EXTRE-

CAR, S.L.” de Cáceres, en sus centros de trabajo antes mencionados y los que durante su vigencia se puedan abrir en la provincia.

Artículo 4.- Ámbito Personal. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial establecido en el art. 3 de este acuerdo.

#### SE EXCLUYEN:

- Los cargos comprendidos en el apartado C del núm. 3, del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.
- Los cargos comprendidos en el apartado a) del núm. 1, art. 2.
- En todo caso el Director y el Comptroller del Centro de Trabajo.

Artículo 5.- Ámbito Temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y durante un año, finalizando el 31 de diciembre del 2002, retrotrayéndose a efectos salariales al 1 de enero del 2002. El presente convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

Artículo 6.- Designación de la Comisión Paritaria. Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por D. Antonio García Gutiérrez, en representación de la Empresa, y por D. Jesús Palomino Parra, en representación de los Trabajadores. Todos ellos elegidos de los que integran la representación de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Artículo 7.- Unidad de Convenio. El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. El Convenio pactado debe aplicarse con exclusividad de cualquier otro y constituirá un todo unido e indivisible que se aplicará en computo global y anual.

Artículo 8.- Garantía Personal. En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los

productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Artículo 9.- Compensación. Las condiciones económicas y sociales pactadas en su computo anual son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, convenio individual, usos y costumbres, concesión voluntaria de la Empresa o cualquier otra causa.

Artículo 10.- Absorción. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación, en todos o en algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales efectuándose la comparación de forma global y anual.

Artículo 11.- Prelación de normas. Las normas contenidas en el presente Convenio, que se aplicarán con exclusividad de cualquier otro, regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo que no está previsto, se aplicará lo que determine el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales vigentes.

Artículo 12.- Organización del Trabajo. La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, entendiéndose a estos efectos que el destino o el traslado de los empleados entre los distintos centros, podrá verificarse dentro de una misma plaza, respetando los derechos adquiridos.

Si el traslado exige cambio de residencia, deberá solicitarse a la Autoridad Laboral, se estará a lo que establezca el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer el trabajo.

En todo caso los traslados quedarán sujetos a la Ley actual.

Artículo 13.- Jornada. La jornada laboral se establece a razón de

1.800 horas efectivas anuales de trabajo, siendo el total de horas semanales de Cuarenta (40), como se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

El horario de la jornada laboral será el siguiente:

Verano: Del 1 de abril al 30 de septiembre.

Mañana: de 9 a 14 horas.

Tarde: de 17 a 20 horas.

Invierno: Del 1 de octubre al 31 de marzo.

Mañana: de 9 a 14 horas.

Tarde: de 16 a 19 horas.

Artículo 14.- Vacaciones. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales y deberán comenzar en días laborables.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, quienes podrán convenir la división en dos del periodo total. En todo caso se seguirán los criterios del art. 30 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de las vacaciones se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla.

Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia, baja en plantilla y servicio militar.

Artículo 15.- Ausencia por enfermedad. A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, se le complementará, por cuenta de la Empresa, la diferencia existente entre 100 por 100 de la retribución total que para su categoría profesional se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio, más la mejora voluntaria personal y las prestaciones de la Seguridad Social. Esta retribución será percibida por el trabajador a partir del segundo día de su baja por enfermedad, previo informe favorable del médico de la Seguridad Social, y se mantendrá mientras dure su situación de incapacidad transitoria.

En todo caso se aplicará la legislación vigente.

Artículo 16.- Productividad. Los empleados afectados por el presente Convenio se comprometen a conseguir una productividad que permita compensar las retribuciones económicas y prestaciones Sociales pactadas en el presente Convenio.

Artículo 17.- Salarios. Los conceptos retribuidos con el carácter de

fijos quedan reflejados para las distintas categorías laborales en las tablas anexas, con especificación del cálculo anual correspondiente a las horas de trabajo efectivas anuales pactadas (Anexos 1,2 y 3).

Con independencia de los conceptos retribuidos en las tablas salariales la Empresa se compromete a mantener, durante la vigencia de este Convenio, las mejoras voluntarias no absorbidas concedidas al personal afectado de la plantilla.

Artículo 18.- Antigüedad. El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de Trienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado. Dichos trienios devengarán en el mes que se cumpla la fecha de ingreso, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

A) La fecha inicial para su determinación será la de su ingreso en la Empresa, con la independencia de la categoría que ostente en la fecha de ingreso. Excepto las nuevas incorporaciones, según el epígrafe C de este artículo.

B) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneraciones.

C) Las nuevas incorporaciones desde el 1 de enero de 1996, no devengarán derechos de antigüedad.

Este complemento de antigüedad se percibirá con las limitaciones contenidas en el art. 25.2 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Gratificaciones Extraordinarias. Conforme al art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen dos gratificaciones extraordinarias comprensivas de los conceptos retribuidos de las tablas salariales, antigüedad y mejora voluntaria, en su caso, correspondiente a cada trabajador, pagaderas en Junio y Navidad.

El tiempo computable para el devengo de cada una de estas pagas será el primero y segundo semestre del año, respectivamente.

Igualmente percibirán una gratificación el de Marzo y comprenderá los mismos conceptos citados en párrafo anterior.

Otra gratificación en la cuantía de cuatrocientos ochenta con ochenta y un euros (480,81 €), para todos los trabajadores de

la Empresa, sin distinción de clase ni categoría, que se hará efectiva en la segunda quincena del mes de septiembre.

El tiempo computable para el devengo de estas dos últimas pagas, será proporcional al de permanencia en la plantilla.

Artículo 20.- Plus de transporte. Se establece un plus de transportes en concepto de suplidos y sin cotización a la seguridad Social, por los gastos que el personal tiene que realizar en sus desplazamientos al centro de trabajo en la cantidad de cincuenta y uno con veintiseis euros (51,26 €) mensuales, y total de quinientos sesenta y tres con ochenta y seis euros (563,86 €) anuales.

No percibirán este plus de transporte los trabajadores que tengan a su servicio coche de la empresa.

Aquellos trabajadores que, por alguna razón, no asistan al centro de trabajo les será descontada, proporcionalmente, la cantidad que corresponda a los días no trabajados.

Artículo 21.- Permisos. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguna de las causas y motivos por el tiempo siguiente:

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 5 días en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento del cónyuge.
- 3) 4 días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4) 5 días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.
- 5) 1 día para asistir a la primera Comunión de hijos, hermanos o nietos, cuando se celebren en días laborales.
- 6) 1 día por traslado de domicilio.
- 7) Todos los trabajadores tendrán derecho a 2 días libres por asuntos propios.
- 8) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 9) Para los permisos no especificados en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, conforme a lo estipulado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Excedencias. En materia de excedencias se actuará según lo preceptuado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Prestaciones sociales. Todos los empleados de la empresa se beneficiarán de una serie de prestaciones sociales, de acuerdo con el siguiente detalle.

A) Por matrimonio, 150,25 euros, si no llega a 5 años de antigüedad, y un sueldo, según la tabla de salario adjunta, si alcanza o sobrepasa dicha antigüedad.

B) Por jubilación, y para productores que cuenten con un mínimo de 20 años de servicio a la Empresa, percibirán durante 18 meses la diferencia entre el sueldo regulador del último año, determinando éste según la definición que para la mensualidad figura en la tabla anexo como sueldo convenio y la prestación de jubilación o invalidez que le haya asignado la Mutuality Gestora correspondiente.

C) Por fallecimiento, la Empresa abonará a sus herederos una mensualidad, en la cuantía indicada en el párrafo anterior, por cada año de servicio en la Empresa, con un máximo de 18 mensualidades.

D) Por estudio de bachillerato nocturno, estudios superiores o cualquier otra materia que redunde en mayor perfeccionamiento cultural o profesional, en un centro oficial o privado reconocido. Podrán disponer para este fin de la última horas de la jornada laboral, que no podrá ser descontada de sus haberes; en los casos que el productor, por razones de horario en los centros señalados, precise dos horas, se concederán por la Empresa a tal fin, siendo la primera a cargo del trabajador y la segunda a cargo de la Empresa.

E) La empresa seguirá manteniendo en vigor el Seguro de Vida para el caso de muerte o invalidez que ha concertado con la Cía. de Seguros en beneficio de su personal en las mismas condiciones que lo mantenga "PEUGEOT-TALBOT ESPAÑA, S.A.", para las Cías. Subsidiarias.

F) A aquellos productores que tengan esposas, padres o hijos subnormales que de ellos dependan, con cualquier calificación, se les abonará la cantidad de 36,06 euros mensuales por cada uno.

G) A los trabajadores que les afecte se les entregará, por medio de la Empresa, tres prendas de trabajo y serán renovadas cada una, cada cuatro meses, previa entrega de la prenda usada.

H) La Empresa aportará un fondo de ayuda social de novecientos uno, con cincuenta y dos euros (901,52 €), con un límite de tres mil cinco, con cero seis euros (3.005,06 €). Esta cantidad lo será a fondo perdido y tendrán derecho a acceder a la misma todos los trabajadores sin distinción de categoría, no pudiendo concederse si no es por razones justificadas de extrema necesidad y a criterio de los Delegados de Personal. No podrá concederse al personal sancionado durante los tres últimos meses.

I) Se establece una Caja de Anticipo en la cuantía de tres mil cinco, con cero seis euros (3.005,06 €). El límite del crédito será reintegrado a la Caja de Anticipo en un plazo máximo de 18 mensualidades mediante descuentos mensuales en nómina. La concesión de estos créditos se efectuará por medio de la Dirección de la Empresa.

J) Por nacimiento de hijos 30,05 euros.

Artículo 24.- Venta de vehículos a empleados. La venta de vehículos nuevos a empleados se efectuará a precio de costo, más portes y revisiones.

La venta de vehículos usados a empleados se efectuará a precio costo.

En cuanto a vehículos que procedan de demostraciones, hayan pertenecido a la Empresa y sean puestos a la venta, la nota quedará expuesta en el tablón de anuncios durante 15 días, al objeto de que si algún empleado deseara su adquisición, tenga preferencia sobre dicho vehículo. En este sentido se establecerá un orden atendiendo a la antigüedad del empleado. Se entenderá que aquel empleado que obtuviera este derecho pasará automáticamente a ocupar el último lugar en dicho orden. Los mencionados vehículos también serán a precio de costo.

Artículo 25.- Fiestas. Se concede en su totalidad, abonables y no recuperables, los días de Nochebuena y Nochevieja. Igualmente, se concederán las fiestas que determine el Convenio Provincial de Comercio. En cuanto a las ferias de Cáceres y sus fiestas, se concederán las tardes que establezca la Cámara de Comercio de Cáceres y su horario será de 9 a 13 horas. Se respetarán siempre las 1.800 horas anuales reflejadas en el art. 13 del presente Convenio.

Artículo 26.- Jubilación. Se acuerda la jubilación obligatoria con los siguientes requisitos y compensaciones:

A) Que el trabajador tenga 65 años.

B) Si al cumplir los 65 años no le correspondiera como pensión, en el Régimen General de la Seguridad Social o cualquier otro de los regímenes Especiales, el cien por cien de la base reguladora, podrá continuar trabajando el tiempo necesario para alcanzar dicho porcentaje.

C) En estos casos la Empresa cumplirá con la Legislación sobre medidas de fomento de empleo, incluidas en el Real Decreto del 31 de octubre, B.O.E. del 9 de noviembre de 1984, sobre contratos de jubilación anticipada y contratos de relevo.

D) Cualquiera que sea el tipo de jubilación, la Empresa está obligada a sustituir en la plantilla al jubilado.

Disposición transitoria. Si el índice oficial de precios al consumo (IPC) fijado oficialmente para el estado español durante el 2002

superara el 1,8%, la empresa afectada por el presente convenio deberá incrementar los salarios fijados en la tabla adjunta en tantos puntos como dicho índice supere el 1,8%.

El pago de dichas diferencias, si las hubiera, se realizara dentro de los 45 días siguientes a la publicación del IPC oficial del 2002 en el Boletín Oficial del Estado.

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente convenio desde primero de enero del 2002, fecha de entrada en vigor a estos efectos, hasta su publicación en BOP. o en el DOE., serán hechas efectivas por la empresa a sus trabajadores 30 días después de la primera publicación del mismo en cualquiera de los diarios oficiales antes señalados.

En Cáceres, a 27 de mayo de 2002.

## ANEXO I: TABLA SALARIAL AÑO 2001 CON INCREMENTO IPC AÑO 2001 (0,9%) EN EUROS

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUELDO CONV. POR 15 PAGAS</b>	<b>EXTRA Septiembre</b>	<b>Plus.Trans POR 11 PAGAS</b>	<b>TOTAL AÑO</b>	<b>VALOR TRIENIO</b>
Director	849,81	480,81	0	13.227,92	42,49
Jefe Admón.	769,61	480,81	0	12.024,93	38,48
Jefe Taller	711,60	480,81	0	11.154,87	35,58
Jefe Sec.Mercan	648,81	480,81	0	10.212,97	32,44
Viajante	525,33	480,81	0	8.360,80	26,26
Dependiente A	625,78	480,81	51,26	10.431,30	31,29
Dependiente B	540,18	480,81	51,26	9.147,27	27,01
Ayudante Dpt.	489,40	480,81	51,26	8.385,58	24,47
Ofic. Admón A	690,65	480,81	51,26	11.404,40	34,53
Ofic. Admón B	669,73	480,81	51,26	11.090,49	33,49
Ofic. Admón C	627,75	480,81	51,26	10.460,87	31,38
Aux. Admón A	596,04	480,81	51,26	9.985,14	29,80
Aux. Admón B	544,13	480,81	51,26	9.206,59	27,21
Aux. Admón C	514,84	480,81	51,26	8.767,28	25,74
Prof. Of. 1ºA	648,79	480,81	51,26	10.776,50	32,44
Prof. Of. 1ºB	626,54	480,81	51,26	10.442,75	31,32
Prof. Of. 1ºC	594,41	480,81	51,26	9.960,80	29,72
Prof. Of. 2ºA	573,57	480,81	51,26	9.648,16	28,68
Prof. Of. 2ºB	548,33	480,81	51,26	9.269,61	27,42
Prof. Of. 3º	484,39	480,81	51,26	8.310,39	24,22
Mozo	489,41	480,81	51,26	8.385,76	24,47
Vigilante	489,41	480,81	51,26	8.385,76	24,47

## ANEXOII: TABLA SALARIAL AÑO 2002 EN EUROS

<b>Categoría</b>	<b>SUELDO CONV. Por 15 Pagas</b>	<b>EXTRA Septiembre</b>	<b>PLUS TRANS. Por 11 Pagas</b>	<b>TOTAL Año</b>	<b>VALOR Trienio</b>
Director	866,81	480,81	0	13.482,96	43,34
Jefe Admón.	785,00	480,81	0	12.255,81	39,25
Jefe Taller	725,83	480,81	0	11.368,26	36,29
Jefe Sec.Mercan	661,79	480,81	0	10.407,66	33,09
Viajante	535,84	480,81	0	8.518,41	26,79
Dependiente A	638,30	480,81	51,26	10.619,17	31,92
Dependiente B	550,98	480,81	51,26	9.309,37	27,55
Ayudante Dpt.	499,19	480,81	51,26	8.532,52	24,96
Ofic. Admón A	704,46	480,81	51,26	11.611,57	35,22
Ofic. Admón B	683,12	480,81	51,26	11.291,47	34,16
Ofic. Admón C	640,31	480,81	51,26	10.649,32	32,02
Aux. Admón A	607,96	480,81	51,26	10.164,07	30,40
Aux. Admón B	555,01	480,81	51,26	9.369,82	27,75
Aux. Admón C	525,14	480,81	51,26	8.921,77	26,26
Prof. Of. 1ºA	661,77	480,81	51,26	10.971,22	33,09
Prof. Of. 1ºB	639,07	480,81	51,26	10.630,72	31,95
Prof. Of. 1ºC	606,30	480,81	51,26	10.139,17	30,32
Prof. Of. 2ºA	585,04	480,81	51,26	9.820,27	29,25
Prof. Of. 2ºB	559,30	480,81	51,26	9.434,17	27,97
Prof. Of 3º	494,08	480,81	51,26	8.455,87	24,70
Mozo	499,20	480,81	51,26	8.532,67	24,96
Vigilante	499,20	480,81	51,26	8.532,67	24,96



### **Anexo III: TOTAL VALOR HORA AÑO 2002 EN EUROS**

<b>Categoría</b>	<b>Importe año</b>	<b>Horas año</b>	<b>Valor hora</b>
Director	13.482,96	1.800	7,49
Jefe Admón.	12.255,81	1.800	6,81
Jefe Taller	11.368,26	1.800	6,32
Jefe Sec.Mercan	10.407,66	1.800	5,78
Viajante	8.518,41	1.800	4,73
Dependiente A	10.619,17	1.800	5,90
Dependiente B	9.309,37	1.800	5,17
Ayudante Dpt.	8.532,52	1.800	4,74
Ofic. Admón A	11.611,57	1.800	6,45
Ofic. Admón B	11.291,47	1.800	6,27
Ofic. Admón C	10.649,32	1.800	5,92
Aux. Admón A	10.164,07	1.800	5,65
Aux. Admón B	9.369,82	1.800	5,21
Aux. Admón C	8.921,77	1.800	4,96
Prof. Of. 1ºA	10.971,22	1.800	6,10
Prof. Of. 1ºB	10.630,72	1.800	5,91
Prof. Of. 1ºC	10.139,17	1.800	5,63
Prof. Of. 2ºA	9.820,27	1.800	5,46
Prof. Of. 2ºB	9.434,17	1.800	5,24
Prof. Of 3º	8.455,87	1.800	4,70
Mozo	8.532,67	1.800	4,74
Vigilante	8.532,67	1.800	4,74