

diez días para posibles reclamaciones contra el resultado de la puntuación obtenida por los solicitantes.

El Decreto 210/2001 en su artículo 7 atribuye las competencias de ordenación farmacéutica antes ejercidas por los Jefes de Servicio Territoriales, a los Jefes de Sección de Procedimiento de cada provincia, produciéndose un aumento de los procedimientos que tramitan los citados órganos, que ya instruían y resolvían los procedimientos sancionadores.

Asimismo tras la asunción por parte de nuestra Comunidad Autónoma de los servicios y funciones del Instituto Nacional de la Salud, coincidente en el tiempo con la convocatoria del concurso de oficinas de farmacia actual, se produce una acumulación de tareas en los funcionarios encargados de la baremación de los expedientes, que ha supuesto la imposibilidad de que las personas afectadas hayan podido finalizar en plazo la baremación, máxime si se tiene en cuenta que la mayoría de las solicitudes adolecen de defectos de forma subsanables por los interesados, para lo cual se les debe conceder plazo de subsanación establecido en la Ley 30/1992 con carácter previo o al menos simultáneo al proceso de valoración de solicitudes con la consiguiente dilación que ello conlleva al existir solicitudes de todo el Estado español.

Segunda.- Que aunque el artículo 42.2 de la Ley 30/1992 establece que el plazo máximo para resolver las solicitudes que se formulen por los interesados será el que resulte de la tramitación del procedimiento aplicable en cada caso, lo cierto es que el párrafo sexto del citado artículo prevé excepcionalmente la posibilidad de ampliación de los plazos establecidos cuando el número de solicitudes presentadas o las personas afectadas pudieran suponer un incumplimiento del plazo máximo de resolución.

Tercera.- Que la ampliación de los plazos a que se refiere la fundamentación anterior no puede ser superior al plazo inicialmente establecido en la tramitación del procedimiento, conforme determina el ya citado artículo 42.6 de la Ley 30/1992.

En su virtud, a tenor de los hechos descritos y de las fundamentaciones jurídicas invocadas,

#### ACUERDO

Ampliar el plazo establecido en el artículo 7 del Decreto 121/1997, de 7 de octubre para resolver concurso público de otorgamiento de autorizaciones administrativas de apertura de oficinas de farmacia convocado por resolución de esta Dirección General de fecha 28 de enero de 2002 (DOE núm. 16 de 7 de febrero y corrección de errores publicada en DOE núm. 20 de 16 de febrero de 2002) por un periodo de seis meses.

Contra el presente acuerdo no cabe interponer recurso alguno de conformidad con lo previsto en el artículo 42.6 in fine de la Ley 30/1992.

Publíquese el presente acuerdo en el Diario Oficial de Extremadura para el general conocimiento.

En Mérida a 24 de julio de 2002.

El Director General de Farmacia y Prestaciones,  
ANTONIO GALLEGO TORRES

## CONSEJERÍA DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del convenio extraestatutario de la empresa Metasa, S.L. y sus trabajadores.*

VISTO: El texto del pacto o convenio extraestatutario suscrito el 2 de enero de 2002 por la representación de la empresa METASA, S.L., de una parte, y por la totalidad de sus trabajadores, de otra, con código informático 0601202. El citado pacto fue recibido en el Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Trabajo el 19 de junio de 2002.

RESULTANDO: Que el Pacto extraestatutario presentado no tiene las características propias de convenio colectivo de trabajo regulado en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere a la parte social legitimada para negociar un Convenio Colectivo, ya que en este supuesto no negocian ni Comité de Empresa o Delegado de Personal ni Secciones Sindicales.

RESULTANDO: Que pudieran existir interesados desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio.

CONSIDERANDO: Que el artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, que establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones u organizaciones empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que la Dirección General de Trabajo del Ministerio homónimo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la Disposición Adicional Segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8

de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento; que, en virtud del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura, se transfiere la materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); que, en virtud del Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, se asignan competencias a la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (DOE 10-2-2000; que, en virtud del Decreto 6/2000, de 8 de febrero, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (DOE 10-2-2000), y que, en virtud del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, se distribuyen competencias en materia laboral (DOE 27-2- 96).

CONSIDERANDO: Que el artículo 2º, f), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE 6-6-1981), determina que serán objeto de inscripción en los Registros de convenios colectivos de trabajo "...las disposiciones sobre... y cualquier otro acuerdo... que legalmente tenga reconocida eficacia de convenio, como corresponde al presente pacto que, sin bien no ha sido suscrito por las partes legitimadas que determina el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores para alcanzar la eficacia general o "erga omnes" que confiere a los convenios dicho cuerpo legal, se trata de un acuerdo de eficacia limitada que afecta a un colectivo de trabajadores en una concreta empresa, el cual está amparado por el artículo 37.1 de la Constitución Española.

CONSIDERANDO: Que el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 14 de enero, establece que las notificaciones se efectuarán en el "Boletín Oficial ...de la Comunidad Autónoma o de la Provincia, según cual sea la Administración de la que se proceda el acto a notificar, y el ámbito territorial del órgano que lo dictó", cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura

#### RESUELVE

ACORDAR la inscripción en el Registro de Convenios y la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Pacto Extraestatutario suscrito por las partes citadas y depositado en el Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Trabajo, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Mérida, 26 de junio de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### ACTA DE APROBACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA METASA, S.L.

Reunida, de una parte, la empresa METASA, S.L. representada por D. Eduardo Mejías Tapia, administrador solidario de la misma y, de otra parte, toda la plantilla de la empresa METASA, S.L. quienes son identificados y firman al final del texto de la presente acta

#### ACUERDAN

1º.- Firmar un nuevo convenio colectivo de empresa que se incorpora al presente acta como Anexo nº I, el cual deroga y sustituye en todos sus extremos cualquier otro pacto o convenio anteriormente existente.

2º.- Proceder a su depósito y registro en el organismo administrativo correspondiente.

3º.- Publicar su contenido.

### ANEXO I

#### CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial. El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa METASA, S.L. y el personal de la misma en cualquiera de sus centros de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito personal. Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa citada en el artículo anterior.

Artículo 3.- Ámbito funcional. Los contratantes reconocen que la actividad predominante y principal de la empresa es la de gestión administrativa, por lo que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo estatal para las gestorías administrativas aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de mayo de 1996 (BOE de 20 de junio).

#### CAPÍTULO II.- VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 4.- Entrada en vigor.- El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su firma.

Artículo 5.- Duración.- La duración de este convenio se establece en tres años, hasta el 2 de enero de 2005, prorrogándose, a partir de dicha fecha, anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

**Artículo 6.- Denuncia.-** La empresa o la representación legal de los trabajadores podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para su terminación, mediante comunicación escrita a las restantes partes negociadoras, de la que deberá remitirse copia a la Dirección General de Trabajo. La parte que formule su denuncia, para que ésta se considere válida, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la denuncia, propuesta concreta y por escrito sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Caso de incumplirse estos requisitos se entenderá por no hecha la denuncia y el convenio se entenderá prorrogado conforme a lo previsto en el artículo anterior.

### CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 7.- Grupos y categorías.-** El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará, en atención a las funciones que desarrollan, en alguno de los siguientes grupos y categorías:

**Grupo I.- Personal Titulado.**

a) **Titulado de grado superior.-** Es el empleado que siendo poseedor de un título universitario de grado superior ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios, Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

b) **Titulado de grado medio.-** Es el que siendo poseedor de un título universitario de grado medio ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios, Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

Tanto el caso de la letra a) como de la letra b) la posesión del título no dará derecho a la inclusión en cualquiera de dichas categorías de no ir acompañada del reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa. No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no contar con tal escrito. La empresa podrá negarse a su emisión siempre que las funciones que efectivamente realice el trabajador no precisen, para su ejercicio, de la titulación.

**Grupo II.- Personal administrativo.**

**Jefe.-** Es el empleado que con conocimientos técnicos, teóricos o prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprendan la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión bajo la dirección y órdenes de la Dirección o Geren-

cia, así como de organización y administración en general, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en la empresa, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones Públicas y los organismos y entidades estatales, provinciales, locales o autonómicas; pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados. Podrá encargarsele la dirección de una o varias áreas o secciones del despacho.

**Oficial de Primera.-** Es el empleado que actuando a las órdenes de los profesionales titulares del despacho o de un jefe, con conocimientos teóricos necesarios, realiza con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias de la empresa.

**Oficial de Segunda.-** Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso a los profesionales titulares del despacho o a un jefe u oficial de primera, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas que sólo requieren conocimientos prácticos. A título enunciativo y no limitativo, confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, instancias y escritos.

**Auxiliar administrativo.-** Es el empleado con más de 18 años que se dedica a operaciones administrativas, tales como; archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos.

**Aspirante.-** Es el empleado que, con una antigüedad en la empresa inferior a dos años, cuya función es la de presentador de documentos con disposición a trabajar en funciones elementales, administrativas.

**Grupo III.- Personal subalterno.**

**Ordenanza.-** Es el empleado cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, fechar o sellar el correo y trabajos análogos a los especificados.

**Personal de limpieza.-** Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza de los locales.

### CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, ASCENSOS Y CESES

**Artículo 8.- Admisión de personal.-** La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de pruebas que no podrá exceder de la escala siguiente:

- a) Personal titulado superior, seis meses.
- b) Personal titulado medio, tres meses.
- c) Personal administrativo, dos meses.
- d) Personal subalterno, dos semanas.

Durante este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en este convenio.

Transcurrido el periodo de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones de su contratación y las que se estipulan en el presente convenio.

Artículo 9.- Contratación laboral.- La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral.

Artículo 10.- Formación.- En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Promoción interna.- La antigüedad en una categoría o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso a categorías superiores, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

En el caso de producirse alguna vacante a juicio de la empresa, se procurará que sea cubierta con personal de la propia empresa, de lo que se informará a los representantes legales de los trabajadores.

A tal efecto se tendrá en cuenta la titulación, la formación y la experiencia.

Artículo 12.- Cese.- Todos los trabajadores que deseen causar baja en la empresa deberán preavisar a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento de este plazo de preaviso el empresario tendrá derecho a detracer del importe de la liquidación-finiquito el importe equivalente al salario de los días de retraso en la comunicación.

#### CAPÍTULO V.- JORNADA, HORARIOS, PERMISOS, VACACIONES, ENFERMEDAD, EXCEDENCIA Y JUBILACIÓN

Artículo 13.- Jornada de Trabajo.- Se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.826 horas.

Artículo 14.- Horario de trabajo.- El horario de trabajo será el siguiente:

a) En invierno, de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas, de lunes a viernes.

b) En verano, de 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas, de lunes a viernes.

Artículo 15.- Permisos retribuidos.- Avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, el trabajador podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) matrimonio, quince días, que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes

b) fallecimiento de padres, hijos y cónyuge, cinco días.

c) fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros, dos días.

d) Nacimiento de hijos, tres días.

e) Enfermedad grave con hospitalización de padres, hijos y cónyuge, dos días; en el caso de hermanos, un día.

f) Matrimonio de padres, hermanos e hijos, un día.

g) Cumplimiento de deberes públicos, el tiempo imprescindible para ello.

h) Visitas médicas, el tiempo imprescindible.

i) Exámenes, el tiempo imprescindible para su realización.

Artículo 16.- Permisos no retribuidos.- Los trabajadores que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo al año, por un máximo de quince días, y habrán de otorgarlos las empresas, salvo que no resulte posible por notorias necesidades del servicio. Su solicitud y concesión deberá articularse siempre por escrito.

Artículo 17.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, atendiendo fundamentalmente a las necesidades del servicio. Las vacaciones se distribuirán en dos periodos: uno de 23 días, a disfrutar entre los días 15 de julio a 15 de septiembre, y otro de 7 días a disfrutar en cualquier otra época del año, siempre que no coincidan con periodos de presentación de declaraciones o de máxima ocupación del servicio.

En ningún caso podrán coincidir en el disfrute de sus vacaciones más de dos trabajadores de un mismo departamento.

Artículo 18.- Incapacidad temporal. Los trabajadores que causen

baja por enfermedad o accidente percibirán un complemento salarial que, sumado a las prestaciones de seguridad social, alcance los siguientes porcentajes:

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicho complemento sumado a las prestaciones de la Seguridad Social deberá alcanzar el 100% del salario real, desde el día siguiente al de la baja.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se percibirá a partir del vigésimo primer día de la baja médica, y será de cuantía que sumado a las prestaciones de Seguridad Social alcance el 100% del salario real.

En ninguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) este complemento tendrá una duración superior a un año a partir de la baja médica.

En cuanto a la posibilidad de reconocimientos médicos en estos casos se estará a lo previsto en el artículo 20 del convenio estatal de gestorías administrativas.

Artículo 19.- Excedencia voluntaria.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del convenio estatal de gestorías administrativas.

Artículo 20.- Jubilación.- Se estará a lo previsto en el artículo 22 del convenio estatal de gestorías administrativas.

Se reconoce por ambas partes la inexistencia de trabajadores con derecho a premio especial de jubilación.

#### CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 21.- Retribuciones ordinarias.- Las retribuciones del trabajador por jornada y horario ordinario de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complementos salariales.

Artículo 22.- Salario base.- Los salarios correspondientes a cada una de las categorías indicadas en el artículo 7 del presente convenio, serán las que se reflejan en la tabla anexa al presente convenio.

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias.- Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre y que consistirán en una mensualidad del salario real cada una de ellas, debiendo satisfacerse la primera de ellas, dentro de la primera quincena y la segunda antes del día 22 de los citados meses.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesare dentro del mismo prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en las doce mensualidades.

Artículo 24.- Paga de beneficios.- Se percibirá una participación sobre los beneficios netos que consistirá en un 15% sobre los mismos, porcentaje que se distribuirá entre toda la plantilla (salvo aquellos que ostenten la condición de socio) de acuerdo con el puesto de trabajo, el salario percibido y la responsabilidad asumida.

Por beneficios netos se entenderá el resultado contable de la empresa después de deducir el impuesto sobre sociedades.

Esta paga se devengará el 31 de diciembre de cada año, abonándose su importe dentro del 2º trimestre del año siguiente.

La dirección y un representante del personal analizarán anualmente los diferentes puestos de trabajo y fijarán la puntuación que a cada uno de ellos se asigna a efectos de determinar el porcentaje aplicable concreto aplicable a cada uno de ellos.

Artículo 25.- Complementos salariales. Constituye complemento salarial obligatorio el complemento de antigüedad para los trabajadores que lo vinieran percibiendo antes del 31 de diciembre de 1995. Dicho complemento se mantendrá en la cuantía existente a dicha fecha y se denominará "antigüedad consolidada".

Con independencia de ello, las empresas podrán abonar a los trabajadores complementos salariales de carácter fijo o variable. El abono de tales complementos y la cuantía de los mismos será de libre voluntad de las empresas y llevarán las denominaciones de "incentivos" o "gratificación voluntaria".

Artículo 26.- Dietas.- Si por necesidades del trabajo hubiere de desplazarse algún empleado fuera de la localidad en la que esté situado el centro de trabajo, la empresa deberá abonarle las dietas y gastos de desplazamiento, mediante uno de los sistemas establecidos en los apartados a) y b) siguientes, a elección de la empresa:

- a) Media dieta a razón de 3.600 pts. diarias sin pernoctar. En el caso de tener que pernoctar, la dieta será de 13.000 pts.

b) Reembolso de los gastos realizados que sean necesarios y adecuados, y que estén debidamente justificados.

Los gastos de desplazamiento, a razón de 28 pts. el kilómetro.

#### CAPÍTULO VII.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 27.- Composición y funciones.- Se formará una Comisión paritaria, compuesta por cuatro miembros; dos designados por la representación empresarial y otros dos por la representación social, teniendo sus suplentes correspondientes. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado del presente Convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia la materia.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

#### CAPÍTULO VIII.- DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 28.- Respeto a las condiciones adquiridas. Se respetarán los complementos salariales obligatorios que, con anterioridad al presente convenio, vinieran percibiendo los trabajadores de la empresa.

Artículo 29.- Los salarios establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos para el 100% de la jornada pactada.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá aplicar la compensación y absorción de los salarios cuando, lo realmente abonado, en su conjunto y cómputo anual sea más favorable para los trabajadores que lo fijado en el orden normativo o convencional.

Artículo 30.- En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio estatal para gestorías administrativas.

Artículo 31.- Seguro de vida y accidentes.- La empresa se compromete a formalizar una póliza con una compañía de seguros privados que garantice los siguientes capitales:

Muerte natural	7.512,65 €
Muerte por accidente	15.025,30 €
Muerte por accidente de circulación	22.537,95 €
Invalidez absoluta	7.512,65 €

## ANEXO II

Categoría	Salario base mensual
1.- Titulado grado superior	1.038,36 €
2.- Titulado grado medio	986,54 €
3.- Jefe administrativo	830,23 €
4.- Oficial 1	751,71 €
5.- Oficial 2	687,34 €
6.- Auxiliar administrativo	597,71 €
7.- Aspirante	477,30 €
8.- Ordenanza	583,90 €
9.- Personal de limpieza	506,06 €
10.- Contratos formativos	433,45 €

El salario contenido en el presente anexo es el fijado para el año 2002. Para años posteriores, todos los conceptos salariales del presente convenio serán incrementados en la misma cuantía que el IPC resultante a 31 diciembre de cada año.

#### RELACIÓN DE TRABAJADORES QUE INTEGRAN LA PLANTILLA DE METASA, S.L.:

- 1.- Inmaculada Lozano
- 2.- M<sup>a</sup> Carmen Sánchez
- 3.- Juan Manuel Tapia
- 4.- Angel Mejías
- 5.- Adelaida García
- 6.- Francisco Ramírez
- 7.- Ana Gómez
- 8.- María Gálvez
- 9.- Guadalupe Cifuentes
- 10.- Rocío Quintana
- 11.- Pedro García
- 12.- M<sup>a</sup> Guadalupe Olivares
- 13.- José Alcántara
- 14.- Ana Belén Muñoz
- 15.- Juan Ignacio Díez
- 16.- Rafael Trujillo
- 17.- Basilisa Cidoncha
- 18.- Fco. Javier Rodríguez
- 19.- Josefa Escobar
- 20.- Alfonso Díez
- 21.- Alejandro García-Tenorio
- 22.- Daniel Corbacho
- 23.- Ana Estrella
- 24.- M<sup>a</sup> José Miranda