

Categoría y nivel	Salario base	Beneficio asistencial
Profesional Oficio 2. ^a	573,45	5,12
Dependiente Almacén	573,45	5,12
Peón	546,12	5,12
Mozo Almacén	546,12	5,12
Personal de Limpieza	546,12	5,12
Aprendiz	444,39	5,12
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	546,12	5,12
Portero, Vigilante y Ordenanza	546,12	5,12
Cobrador	546,12	5,12
Telefonista	546,12	5,12

REMUNERACIÓN ANUAL EN FUNCIÓN DE LAS HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS

Horas trabajadas efectivamente para el año 2003: 1.792

Remuneración anual por categorías de trabajo

Categorías	Remuneración anual
Gerente	19758,14
Titulado de grado superior	13795,07
Titulado de grado medio	11420,72
Jefe de Personal	13795,07
Jefe de Compras	13795,07
Jefe de Ventas	13795,07
Jefe de Exposición	12049,69
Encargado de Establecimiento	12049,69
Viajante	10647,07
Decorador	10647,07
Dependiente	10233,33
Aprendiz	8275,92
Técnico de Sistemas	12919,34
Analista	12049,69
Programador	11011,68
Operador	10233,33
Jefe de Administración	13795,07
Técnico Administrativo	11430,73
Oficial Administrativo	11011,68
Cajero	11011,68
Auxiliar Administrativo	10233,33
Aspirante Administrativo	9810,02
Jefe de Almacén	13795,07
Jefe de taller, servicios y capataz	10992,72
Delineante	10920,22
Especialista	10647,07
Profesional oficio 1. ^a	10647,07
Profesional oficio 2. ^a	10233,33
Dependiente almacén	10233,33
Peón	9818,82
Mozo de almacén	9818,82
Personal de limpieza	9818,82
Aprendiz	8275,92
Conserje	9818,82
Portero, vigilante y ordenanza	9818,82
Cobrador	9818,82
Telefonista	9818,82

10596 RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Adams Spain, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Adams Spain, S.L. (Código de Convenio n.º 9010461), que fue suscrito con fecha 27 de enero

de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de mayo de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADAMS SPAIN, S.L. 2003

Disposiciones generales

Art. 1. *Ámbito de Aplicación.*

Las estipulaciones comprendidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las ramas del personal de la plantilla de la Empresa Adams Spain, S.L. que presten sus servicios en cualquiera de sus dependencias o delegaciones. La mera solicitud de ingreso o firma de un contrato laboral con la Empresa afectada, implica la aceptación de este Convenio por cualquier productor que de forma «eventual» o definitiva ingrese o pasase a formar parte de la Empresa convenida o de cualquier otra que se adhiera a este pacto.

Art. 2. *Ámbito Temporal.*

Este convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1.º de Enero de 2003 y tendrá una vigencia de un año, o sea hasta todo el día 31 de Diciembre de 2003. Prorrogándose, sin embargo, de año en año por tácita reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes, por escrito y con dos meses de anticipación a la fecha de vencimiento citada.

Art. 3. *Jurisdicción e Inspección.*

En orden de jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia. Las dudas o divergencias interpretativas y las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio, se someterán en primera y preceptiva instancia, a la consideración de la Comisión Paritaria nombrada a estos efectos.

Art. 4. *Absorción y Compensación.*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implante en virtud del presente Convenio, no serán absorbibles ni compensables con las percepciones reales que existan ya en la Empresa. No obstante el conjunto de estas condiciones, globalmente consideradas, en el período anual compensarán y absorberán las mejoras que se puedan producir por la aplicación de disposiciones legales, Convenio Colectivo de ámbito superior u otras fuentes de obligación, que en el futuro se promulguen.

Art. 5. *Garantía «Ad Personam».*

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global anual excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

Organización del trabajo

Art. 6.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento, antes de que se lleve a término, de cualquier modificación en las condiciones de trabajo, que proponga la Dirección de la Empresa que afecten de una manera general a los trabajadores, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Art. 7. Cambio de Sección y Traslados.

Cuando las necesidades o conveniencias de las actividades de la Empresa así lo aconsejaran, dadas las múltiples actividades de ésta, y de las diferentes épocas del año que requieran una mayor atención a un producto determinado, podrá trasladarse a cualquier trabajador dentro de la misma fábrica, o entre cualquiera de los locales o dependencias que tenga la Empresa, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador, así como el salario inherente a la categoría del puesto que se ocupe.

El cambio de zona del personal de la Fuerza de Ventas estará sujeto a que las necesidades comerciales de la Empresa lo justifiquen.

Art. 8. Disminución de la Capacidad Laboral.

Si un trabajador sufre merma de sus facultades físicas por accidente u otras causas, se le asignará un puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades, sin disminución alguna de sus retribuciones económicas, si bien se le asignará la categoría que corresponda a su nuevo puesto de trabajo.

Art. 9. Clasificaciones.

La Empresa elaborará de acuerdo con los representantes de los trabajadores, una nueva disposición sobre cambio y ascensos de categorías que una vez aprobada se incluirá como anexo al presente Convenio Colectivo.

Art. 10. Faltas de Puntualidad y Asistencia.

Es obligación de todos los trabajadores otorgar su mejor rendimiento y máxima puntualidad y dedicación a sus tareas en la Empresa. En consecuencia, la puntualidad es una contrapartida que ya está siendo compensada con los salarios y demás condiciones económicas y sociales de este Convenio.

Art. 11. Prendas de Trabajo.

La Empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores/as que lo requieran por su función, las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el pleno del comité, determinará las características de tales prendas de trabajo. Los trabajadores deberán hacer buen uso de las mismas y utilizarlas durante las horas de labor. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado con falta leve, sin perjuicio de más grave calificación en caso de reincidencia. Se repondrán las prendas de trabajo cuando éstas estén deterioradas.

Art. 12. Jornada.

Se establece por el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre 1.º de Enero de 2.003 a 31 de Diciembre del mismo año.

El Calendario Laboral de esta Empresa será el Oficial establecido por el organismo competente a cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos, de forma tal, que se realicen 222 días de trabajo. Para este año estas fiestas adicionales se fijan en los días: 17 de Abril, 23 de Junio, 12 de Septiembre, 29 30 y 31 de Diciembre.

Cualquier alteración del Calendario Oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (222 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Para el personal de Ventas, en el supuesto de que existan necesidades comerciales que justifiquen el trabajo de los días adicionales establecidos, se fijarán los mismos en las fechas que el vendedor solicite.

La jornada laboral será de ocho horas diarias con una pausa de treinta minutos computables dentro de las ocho horas para el personal adscrito al área de Producción.

Art. 13. Permisos y Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario real por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de su provincia de residencia en los casos de alumbramiento de su esposa o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo que no exceda de un día, en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que este último caso exceda de un día sin justificación, estando obligado el trabajador a comunicarlo con la debida antelación.
- f) Adopción.

En caso de matrimonio, los permisos empezarán a computarse en día laborable.

En caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento del cónyuge, hijo, padres y/o hermanos, el permiso que se concede, excepto en vacaciones contemplará como mínimo de dos días laborables.

En caso de adopción, se concederá un permiso retribuido de 30 días para la adopción de un menor. En el supuesto de desplazamiento y estancia fuera de nuestro país, se estudiará cada caso concreto y se adoptará la flexibilidad necesaria para que el interesado/a pueda atender debidamente a los requerimientos para la adopción.

Previo justificación de enfermedad de un familiar directo de primer grado de consanguinidad del trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y/o Universidades, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes de educación vigentes y los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionario público, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen, hasta un máximo de 10 días al año.

Art. 14. Asimilación a casos de matrimonio.

El trabajador/a que conviva con otra persona y hagan vida en común, sin que exista legalización oficial de matrimonio, tendrán los mismos derechos a que hace referencia el artículo 13 a) del presente Convenio Colectivo, por una sola vez.

Art. 15. Vacaciones.

a) Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo disfrutará, en concepto de vacaciones, de 30 días naturales consecutivos con vencimiento en 31 de Julio.

b) Por consiguiente al personal de nuevo ingreso se calcularán los días de vacaciones desde la fecha de ingreso hasta el 31 de Julio.

c) Para el personal del Dpto. de Producción, las vacaciones serán en el mes de Agosto, salvo acuerdo distinto entre Empresa y Trabajador.

d) Para el resto del personal las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. La distribución de las mismas se expondrá con una antelación de 2 meses para conocimiento del personal.

e) El personal de Ventas disfrutará de los mismos días laborables de vacaciones que resulten en el período general de vacaciones para el resto de la plantilla.

Retribuciones**Art. 16.**

Durante el año de vigencia del Convenio, es decir hasta el 31 de Diciembre del 2.003 y con efectos 1.º de Enero del 2.003, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 2.9% sobre los siguientes conceptos salariales individuales brutos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento Personal real.
- Prima Producción.

El resultado de dicha aplicación revertirá proporcionalmente a cada concepto, excepto en el de Prima de Producción, cuyo aumento será adicionado al Complemento Personal de Tablas, afectando de forma lineal exclusivamente al personal que perciba Prima de Producción.

Art. 16.1 Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre del 2.003 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2.002 superior al 2.4 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de Enero del 2.003, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2.003.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 2.003)

Art. 17.**A. Salario Base.**

Como Salario Base estipula la primera columna que figura en las Tablas Económicas adjuntas. Se devengará por día o mes natural según se esté adscrito al grupo de operarios o resto del personal.

B. Plus Convenio.

Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de Operarios o resto de personal y en proporción a las horas de presencia en las cuantías que, para cada categoría, fijan las Tablas Económicas de Convenio en su 2.^a columna.

C. Antigüedad.

Se devengará el total de trienios trabajados, que se especifica en las Tablas Económicas adjuntas. Dicha cuantía será el 6.5% de la cantidad que se expresa en la columna de salario Base. Se devengará desde el mismo día en que venza cada nuevo Trienio.

D. Complemento Personal.

Dicha cantidad se halla especificada en la columna III de las Tablas Económicas adjuntas. Se abonará por día o mes natural.

Art. 18. Complementos Salariales con vencimiento periódico superior al mes.

1. Se pagarán tres gratificaciones Extraordinarias que serán la de Julio, Navidad y Participación de Beneficios, para el personal que tiene asignado Salario diario, para el resto de empleados las gratificaciones serán Julio, Navidad y Febrero.

2. Las de Julio y Navidad serán de 30 días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Complemento Personal cada una.

2.1 La Paga de Febrero será de 30 días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Complemento Personal.

Se devengarán durante el año natural, comprendida desde la última vez que se hizo efectiva la Paga y se abonarán el día 10 de Julio y 10 de Diciembre respectivamente. Al personal que cese en la Empresa se le liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión. Excepto la Paga de Febrero que se devengará de 1.º de Enero a 31 de Diciembre del propio año, abonándose el día 10 de Febrero del año a que corresponda la paga.

En consecuencia, el personal que cause baja en la Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiere y si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. Ambas gratificaciones se abonarán el día 10 del mes correspondiente.

3. En cuanto a la de Beneficios, se establece un 9% sobre la nómina anual del año anterior, excepto la Paga de Beneficios del año anterior.

La paga de Beneficios se devengará por años naturales contados desde el 1.º de Enero al 31 de Diciembre de cada año y se hará efectiva el 10 de Febrero del año siguiente al que corresponda la Paga. El personal que cese en la Empresa, percibirá la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión.

Art. 19. Pago Mensual.

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que, en su día se convino con el personal obrero, con motivo del cambio de forma de percibir haberes. El pacto consiste en una paga de 30 días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Complemento Personal. Esta paga se abonará en el mes de Marzo, con el salario del año anterior.

Art. 20. Enfermedad.

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de Incapacidad Transitoria motivada por enfermedad, la Empresa abonará desde el 1er. día que cause baja, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquella, alcance la totalidad del Salario de Tablas más Antigüedad.

El abono de este Complemento tendrá una duración de doce meses prorrogables a seis meses más.

Como mejora del contenido del párrafo primero, de este artículo, el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad transitoria, y durante 20 días al año, acumulativos, un complemento tal que sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100% de su Salario real.

La persona que encontrándose en situación de Invalidez Provisional, causase alta, será reintegrada por la Empresa a su lugar y puesto de trabajo habitual.

La Empresa podrá comprobar en todo momento por medio de facultativo, la realidad de la situación.

Durante los períodos de baja por enfermedad, el trabajador no percibirá las partes proporcionales de Julio, Navidad y Beneficios, percibiéndolas en su totalidad en las fechas en que se abonen estos conceptos para el personal activo. Cuando un trabajador efectúe visitas médicas a especialistas, se le abonará junto con el salario correspondiente a su categoría la prima promedio obtenida por el personal que trabaje en la misma sección o máquina.

Art. 21. Hospitalización e Intervención Quirúrgica.

En los casos de baja por Hospitalización e Intervención Quirúrgica, la Empresa abonará mientras dure la situación de I.T. por dicho motivo, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance la totalidad de su Salario Real.

En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento de alumbramiento y con una duración de 40 días.

Otros devengos**Art. 22. Ayuda Escolar.**

Se aumenta el fondo de Ayuda Escolar para los hijos de los empleados incluidos en el presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar la cifra de 54.431,02 Euros. La distribución del citado fondo se realizará según los criterios que al respecto decida el Comité de Empresa. Se excluirá los casos de duplicidad.

Art. 23. Estudios Empleados.

La Empresa abonará el 100 por 100 del costo total de los cursos de aquellos empleados que por el actual puesto de trabajo a una futura posición previamente planeada, requieran el desarrollo de sus habilidades y si el individuo reúne condiciones positivas. El empleado que por iniciativa propia solicite ayuda para el estudio del idioma inglés, previa presentación de los resultados obtenidos una vez haya seguido el curso correspondiente, recibirá una ayuda correspondiente al 100 por 100 del costo total del curso.

Art. 24. Premios de Vinculación.

Se conceden los siguientes premios, según los años de antigüedad en la Empresa:

A los 10 años de antigüedad en la Empresa 330,41 Euros Brutos.

A los 15 años de antigüedad en la Empresa 440,50 Euros Brutos.

A los 20 años de antigüedad en la Empresa 533,58 Euros Brutos.

A los 25 años de antigüedad en la Empresa 1.067,13 Euros Brutos.
 A los 30 años de antigüedad en la Empresa 1.265,00 Euros Brutos.
 A los 35 años de antigüedad en la Empresa 1.351,95 Euros Brutos.
 A los 40 años de antigüedad en la Empresa 1.623,43 Euros Brutos.
 A los 45 años de antigüedad en la Empresa 1.893,69 Euros Brutos.

Art. 25. *Seguro Colectivo de Vida.*

Todo el personal de la Empresa con seis meses de antigüedad podrá acogerse al Seguro Colectivo de Vida, en el que se cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente en grado de Absoluta. El capital asegurado consiste en una anualidad del Salario Real (Excepto Primas y Horas Extras).

Art. 26. *Subsidio Nupcialidad.*

A partir de la firma de este documento el personal que contraiga matrimonio o asimilación a matrimonio, si continua prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, la cantidad de 414,03 Euros Brutos.

Art. 27. *Premio por Matrimonio.*

El personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la Compañía por dicho motivo y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de nueve mensualidades.

Art. 28. *Subsidio Natalidad.*

Se establece 360,80 Euros Brutos con motivo del nacimiento de un nuevo hijo o adopción.

Art. 29. *Ayuda para hijos discapacitados psíquicos/as, físicos/as y sensoriales.*

Se establece una ayuda para los trabajadores que tengan hijos discapacitados psíquicos/as, físicos/as y sensoriales, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica por tal circunstancia, por la Autoridad Laboral competente, quedando su importe en 363,13 Euros Brutos mensuales.

Art. 30. *Dietas.*

El personal promotor de ventas se le asignarán las siguientes dietas:

Dieta Completa: 59,15 Euros.

Media Dieta: 15,00 Euros.

Art. 31. *Transporte.*

Se abonarán 0,27 Euros por Km. a todos aquellos empleados que utilicen su propio vehículo para la realización de las diversas gestiones de la Empresa que corresponda.

En el supuesto de un aumento de precio del combustible durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria del Convenio reconsiderará el precio ahora fijado, partiendo de la incidencia que tenga sobre el kilometraje el nuevo precio del combustible.

Art. 32. *Cláusula Sindical.*

Se reconoce a todos los efectos, la existencia de las secciones sindicales que acrediten los requisitos que se establece en la Legislación Laboral al efecto.

El número de horas mensuales retribuidas que determina la Ley para el Ejercicio de sus funciones de representación, para cada uno de los representantes del personal, podrá acumularse en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que establezca la Ley en virtud del número de trabajadores en plantilla y del número de componentes que la Ley marca al Comité de Empresa.

Art. 33. *Contratos Eventuales.*

En referencia a los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción que se produzcan en la Planta de Fabricación de Adams Spain, S.L. hacemos parte de este Convenio, por remisión expresa, el contenido de lo previsto en el artículo 23 del Convenio Sectorial de «Chocolates, Bombones Caramelos y Chiclets».

Este artículo tendrá validez hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo.

Tablas salariales 2003 Adams Spain, S.L.

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total mes	Total anual Mes x 15	Valor trienio antigüedad
Técnicos titulados:						
Director	1.091,49	321,69	445,69	1.858,87	27.883,05	70,95
Técnico-Jefe	961,67	312,21	408,16	1.682,04	25.230,60	62,51
Técnico	847,24	303,07	373,74	1.524,05	22.860,75	55,07
Técnico-Ayudante	705,74	324,52	373,37	1.403,63	21.054,45	45,87
Practicante	710,38	143,36	328,22	1.181,96	17.729,40	46,17
Técnicos no titulados:						
Jefe Organización 1. ^a	894,96	295,17	386,82	1.576,95	23.654,25	58,17
Jefe Organización 2. ^a	850,82	276,92	369,49	1.497,23	22.458,45	55,30
Encargado general	802,76	287,47	366,61	1.456,84	21.852,60	52,18
Técnico Organización	802,76	287,47	366,61	1.456,84	21.852,60	52,18
Analista Laboratorio	792,14	219,75	373,21	1.385,10	20.776,50	51,49
Auxiliar Laboratorio	684,35	166,35	331,73	1.182,43	17.736,45	44,48
Empleados Mercantiles:						
Jefe Ventas	883,58	265,28	454,60	1.603,46	24.051,90	57,43
Inspector	804,78	217,58	472,94	1.495,30	22.429,50	52,31
Supervisor	742,10	267,87	237,73	1.247,70	18.715,50	48,24
Promotor	710,75	290,98	119,44	1.121,17	16.817,55	46,20
Viajante	653,29	308,51	0,00	961,80	14.427,00	42,46
Demostrador	653,29	308,51	0,00	961,80	14.427,00	42,46
Administrativos:						
Jefe Adm. 1	894,96	295,17	386,82	1.576,95	23.654,25	58,17
Jefe Adm. 2	850,82	276,92	369,49	1.497,23	22.458,45	55,30
Oficial 1 Adm.	792,14	219,75	373,21	1.385,10	20.776,50	51,49

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total mes	Total anual Mes x 15	Valor trienio antigüedad
Oficial 2 Adm.	731,07	177,13	366,23	1.274,43	19.116,45	47,52
Telefonista/Recep.	792,14	217,47	373,21	1.382,82	20.742,30	51,49
Auxiliar Adm.	684,35	166,35	331,73	1.182,43	17.736,45	44,48
Subalternos:						
Almacenero, etc.	652,02	191,96	344,03	1.188,01	17.820,15	42,38
Técnicos proceso de datos:						
Gerente Informática	961,67	312,25	408,11	1.682,03	25.230,45	62,51
Sup. Proc. Datos	850,82	276,92	369,49	1.497,23	22.458,45	55,30
Sup. Mat. Aplicac.	850,82	276,92	369,49	1.497,23	22.458,45	55,30
Superv. Ofimática	850,82	276,92	369,49	1.497,23	22.458,45	55,30
Analista/Programador	792,14	219,75	373,21	1.385,10	20.776,50	51,49
Programador	731,07	177,13	366,23	1.274,43	19.116,45	47,52
Oper. Sistemas	731,07	177,13	366,23	1.274,43	19.116,45	47,52

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total mes	Total día Día x 463	Valor trienio antigüedad
Personal produccion:						
Coordinador	23,69	12,12	11,77	47,58	22.029,54	1,54
Jefe Equipo	23,69	12,12	11,77	47,58	22.029,54	1,54
Oficial 1. ^a	23,76	11,01	12,25	47,02	21.770,26	1,54
Oficial 2. ^a	22,37	10,74	12,60	45,71	21.163,73	1,45
Especialista	21,34	11,21	12,74	45,29	20.969,27	1,39
Ayudante	21,60	9,95	13,07	44,62	20.659,06	1,40
Peón	21,39	10,62	12,30	44,31	20.515,53	1,39
Personal acabado:						
Encargado	23,03	11,21	12,86	47,10	21.807,30	1,50
Especialista 1. ^a	23,76	11,01	12,25	47,02	21.770,26	1,54
Especialista 2. ^a	22,37	10,74	12,60	45,71	21.163,73	1,45
Encajador/a 1. ^a	23,76	11,01	12,25	47,02	21.770,26	1,54
Encajador/a 2. ^a	22,37	10,74	12,60	45,71	21.163,73	1,45
Ayudante	21,81	8,98	13,23	44,02	20.381,26	1,42
Personal oficinas varios:						
Oficial 1. ^a	24,16	11,23	12,15	47,54	22.011,02	1,57
Oficial 2. ^a	22,69	11,16	12,63	46,48	21.520,24	1,47
Ayudante	21,92	9,94	12,88	44,74	20.714,62	1,42
Limpieza	22,10	8,92	13,07	44,09	20.413,67	1,44
Control de Calidad:						
Inspector	23,73	11,57	12,01	47,31	21.904,53	1,54

10597 RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2003, del Instituto de la Mujer, por la que se convocan estancias de tiempo libre para mujeres que tengan hijas y/o hijos, exclusivamente a su cargo, residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Comunidad Valenciana y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Al Instituto de la Mujer, dentro de las funciones recogidas en su Ley de Creación, Ley 16/1983, de 24 de octubre, le corresponde la de «fomentar la prestación de servicios en favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquéllas que tengan una especial necesidad de ayuda».

Conforme a lo establecido en la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, procede efectuar la presente convocatoria de plazas para el programa de estancias de tiempo libre, dirigido a mujeres que tengan hijas y/o hijos menores, exclusivamente a su cargo.

Este programa responde a una doble finalidad con arreglo a las funciones que tiene encomendadas el Instituto de la Mujer en su Ley de Creación, Ley 16/1983, de 24 de octubre, artículo 3, que, en su apartado 10, contempla «establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local» y, en su apartado 11, «fomentar la prestación de servicios en favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquéllas que tengan una especial necesidad de ayuda», por lo que se lleva a cabo en colaboración con las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Comunidad Valenciana y las Ciudades de Ceuta y Melilla, estableciéndose en convenios específicos de colaboración las características y condiciones del mismo.

De acuerdo con lo recogido en dichos convenios, el Instituto de la Mujer se hará cargo de los gastos derivados de la estancia en régimen de pensión completa y del seguro de viaje de las personas beneficiarias y de las monitoras. Por su parte, las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla se harán cargo de los gastos de transporte, así