

Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de las facturas justificativas de los gastos relativos a las actividades realizadas.

Las cantidades percibidas y no invertidas en la ejecución de las actividades convenidas, serán reintegradas al Instituto de la Juventud.

Quinta.—En todas aquellas acciones que comprende el presente Convenio que impliquen difusión impresa o de cualquier otro tipo, deberá figurar de forma visible el logotipo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Juventud).

Sexta.—Para el seguimiento y control de las actuaciones acordadas en el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la Administración General del Estado, uno de ellos designado por la Delegación de Gobierno en la Comunidad Autónoma y otro por el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y dos representantes de la Comunidad Autónoma, para el ejercicio de las siguientes funciones:

- A) Interpretación del presente Convenio durante su ejecución.
- B) Seguimiento y Evaluación de las actuaciones acordadas según queda establecido en las cláusulas segunda y tercera.
- C) Aprobación de la Memoria Justificativa de las actividades realizadas.

Presidirá la Comisión el miembro de la misma de mayor jerarquía de los designados por la Administración General del Estado y actuará de Secretario quien designe la Comunidad Autónoma, de entre sus representantes en aquélla. El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título Segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

Séptima.—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2002.

El incumplimiento del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

En caso de resolución del Convenio por incumplimiento total o parcial de sus obligaciones por parte de la Comunidad Autónoma de Madrid, ésta deberá reintegrar al Instituto de la Juventud, las cantidades que proporcionalmente correspondan a las actividades en curso y a las pendientes de realizar. El incumplimiento imputable al Instituto de la Juventud dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.c) del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio). La Jurisdicción Contencioso Administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha anteriormente indicados.—La Directora general del Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—El Consejero de Educación, Carlos Mayor Oreja.

14413 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2002, 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, Sociedad Limitada» (antes «Warner Lambert España, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adams Spain, Sociedad Limitada» (antes «Warner Lambert España, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9014132), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 28 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ADAMS SPAIN, SOCIEDAD LIMITADA» (2002)

Disposiciones generales

Artículo 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, Sociedad Limitada», 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.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2002 y tendrá una vigencia de un año, o sea, hasta el día 31 de diciembre de 2002. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 7. *Cambio de sección y traslados.*

Cuando las necesidades o conveniencias de las actividades de la empresa así lo aconsejaren, 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.

Artículo 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 asignará la categoría que corresponda a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 12. *Jornada.*

Se establece por el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre 10 de enero de 2002 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: 28 de marzo, 27 de diciembre y tres días a determinar por el empleado/a.

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.

Artículo 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:

- Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- 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 treinta 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.

Prevía 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 concurran 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 diez días al año.

Artículo 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.

Artículo 15. *Vacaciones.*

a) Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo disfrutará, en concepto de vacaciones, de treinta 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 Departamento 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 dos 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

Artículo 16.

Durante el año de vigencia del Convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2002 y con efectos 10 de enero del 2002, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 2,5 por 100 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 adicional al complemento personal de tablas, afectando de forma lineal exclusivamente al personal que perciba prima de producción.

Artículo 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 2002 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2001 superior al 2,0 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 2002, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2002.

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 2002).

Artículo 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 segunda columna.

C) Antigüedad: Se devengará el total de trienios trabajados, que se especifica en las tablas económicas adjuntas. Dicha cuantía será el 6,5 por 100 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.

Artículo 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 treinta días de salario base, plus Convenio, antigüedad y complemento personal cada una.

2.1 La paga de febrero será de treinta 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 10 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 por 100 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 10 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.

Artículo 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 treinta 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.

Artículo 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 primer día que cause baja un complemento equivalente a la cuantía necesaria

para que, sumado a aquélla, 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 veinte días al año acumulativos, un complemento tal que, sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100 por 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.

Artículo 21. Hospitalización e intervención quirúrgica.

En los casos de baja por hospitalización e intervención quirúrgica, la empresa abonará, mientras dure la situación de IT, 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 cuarenta días.

Otros devengos

Artículo 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 51.884,63 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.

Artículo 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.

Artículo 24. Premios de vinculación.

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

A los diez años de antigüedad en la empresa: 314,95 euros brutos
A los quince años de antigüedad en la empresa: 419,90 euros brutos
A los veinte años de antigüedad en la empresa: 508,62 euros brutos.
A los veinticinco años de antigüedad en la empresa: 1.017,21 euros brutos.

A los treinta años de antigüedad en la empresa: 1.205,81 euros brutos.
A los treinta y cinco años de antigüedad en la empresa: 1.288,70 euros brutos.

A los cuarenta años de antigüedad en la empresa: 1.547,49 euros brutos.
A los cuarenta y cinco años de antigüedad en la empresa: 1.805,10 euros brutos.

Artículo 25. Seguro colectiva 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).

Artículo 26. *Subsidio nupcialidad.*

A partir de la firma de este documento el personal que contraiga matrimonio o asimilación a matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la empresa, percibirá por una sola vez, y previa presentación del correspondiente libro de familia, la cantidad de 394,66 euros brutos.

Artículo 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.

Artículo 28. *Subsidio por natalidad.*

Se establece 343,92 euros brutos con motivo del nacimiento de un nuevo hijo o adopción.

Artículo 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 346,15 euros brutos mensuales.

Artículo 30. *Dietas.*

El personal promotor de ventas se le asignarán las siguientes dietas:
Dieta completa: 56,40 euros.
Media dieta: 14,30 euros.

Artículo 31. *Transporte.*

Se abonarán 0,26 euros por kilómetro 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.

Artículo 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.

Artículo 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, Sociedad Limitada», 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 Chicles.

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

Tablas salariales 2002

Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Complemento personal — Euros	Total mes — Euros	Total anual Mes × 15 — Euros	Valor trienio antigüedad — Euros
Técnicos titulados:						
Director	1.040,43	306,64	424,84	1.771,91	26.578,65	67,63
Técnico Jefe	916,69	297,60	389,06	1.603,35	24.050,25	59,58
Técnico	807,60	288,90	356,25	1.452,75	21.791,25	52,49
Técnico Ayudante	672,72	309,34	355,90	1.337,96	20.069,40	43,73
Practicante	677,15	136,66	312,86	1.126,67	16.900,05	44,01
Técnicos no titulados:						
Jefe Organización primera	853,09	281,36	368,73	1.503,18	22.547,70	55,45
Jefe Organización segunda	811,01	263,97	352,21	1.427,19	21.407,85	52,72
Encargado general	765,20	274,02	349,47	1.388,69	20.830,35	49,74
Técnico Organización	765,20	274,02	349,47	1.388,69	20.830,35	49,74
Analista Laboratorio	755,09	209,47	355,75	1.320,31	19.804,65	49,08
Auxiliar Laboratorio	652,33	158,57	316,21	1.127,11	16.906,65	42,40
Empleados Mercantiles:						
Jefe Ventas	842,25	252,86	433,34	1.528,45	22.926,75	54,75
Inspector	767,13	207,41	450,82	1.425,36	21.380,40	49,86
Supervisor	707,38	255,34	226,61	1.189,33	17.839,95	45,98
Promotor	677,50	277,37	113,84	1.068,71	16.030,65	44,04
Viajante	622,73	294,08	—	916,81	13.752,15	40,48
Demostradoras	622,73	294,08	—	916,81	13.752,15	40,48
Administrativos:						
Jefe Administrativo primera	853,09	281,36	368,73	1.503,18	22.547,70	55,45
Jefe Administrativo segunda	811,01	263,97	352,21	1.427,19	21.407,85	52,72
Oficial primera Administrativo	755,09	209,47	355,75	1.320,31	19.804,65	49,08
Oficial segunda Administrativo	696,87	168,85	349,10	1.214,82	18.222,30	45,30
Telefonista/Recepcionista	755,09	207,29	355,75	1.318,13	19.771,95	49,08
Auxiliar Administrativo	652,33	158,57	316,21	1.127,11	16.906,65	42,40

Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Complemento personal — Euros	Total mes — Euros	Total anual Mes × 15 — Euros	Valor trienio antigüedad — Euros
Subalternos:						
Almacenero, etc.	621,51	182,98	327,93	1.132,42	16.986,30	40,40
Técnicos proceso de datos:						
Gerente Informática	916,69	297,64	389,02	1.603,35	24.050,25	59,58
Sup. Proc. Datos	811,01	263,97	352,21	1.427,19	21.407,85	52,72
Sup. Mat. Aplicac.	811,01	263,97	352,21	1.427,19	21.407,85	52,72
Superv. Ofimática	811,01	263,97	352,21	1.427,19	21.407,85	52,72
Analista/Programador	755,09	209,47	355,75	1.320,31	19.804,65	49,08
Programador	696,87	168,85	349,10	1.214,82	18.222,30	45,30
Oper. Sistemas	696,87	168,85	349,10	1.214,82	18.222,30	45,30

Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Complemento personal — Euros	Total día — Euros	Total anual Día × 463 — Euros	Valor trienio antigüedad — Euros
Personal producción:						
Coordinador	22,58	11,55	11,04	45,17	20.913,71	1,47
Jefe Equipo	22,58	11,55	11,04	45,17	20.913,71	1,47
Oficial primera	22,65	10,50	11,50	44,65	20.672,95	1,47
Oficial segunda	21,32	10,24	11,83	43,39	20.089,57	1,39
Especialista	20,34	10,68	11,95	42,97	19.895,11	1,32
Ayudante	20,59	9,48	12,27	42,34	19.603,42	1,34
Peón	20,39	10,12	11,54	42,05	19.469,15	1,33
Personal acabado:						
Encargado	21,96	10,68	12,08	44,72	20.705,36	1,43
Especialista primera	22,65	10,50	11,50	44,65	20.672,95	1,47
Especialista segunda	21,32	10,24	11,83	43,39	20.089,57	1,39
Encajadora primera	22,65	10,50	11,50	44,65	20.672,95	1,47
Encajadora segunda	21,32	10,24	11,83	43,39	20.089,57	1,39
Ayudante	20,79	8,56	12,43	41,78	19.344,14	1,35
Personal oficios varios:						
Oficial primera	23,03	10,70	11,40	45,13	20.895,19	1,50
Oficial segunda	21,63	10,65	11,86	44,14	20.436,82	1,41
Ayudante	20,89	9,47	12,10	42,46	19.658,98	1,36
Limpieza	21,07	8,50	12,27	41,84	19.371,92	1,37
Control de Calidad:						
Inspector	22,61	11,03	11,26	44,90	20.788,70	1,47

14414

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Prensa no Diaria.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Prensa no Diaria (código de Convenio número 9910555), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2002, de una parte, por la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 28 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PRENSA NO DIARIA**CAPÍTULO I****Ámbito y vigencia****Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en empresas de Prensa no Diaria.

A efectos de aplicación de este Convenio, se entiende por prensa no diaria todas las empresas que editan publicaciones de aparición periódica, no diaria de información general, actualidad o especializadas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas definidas por el artículo 1 en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros y personal de alta dirección.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.