

## Tablas salariales de 2000 y 2001

Categorías profesionales	Paga 2000 — Pesetas	Paga 2001 — Pesetas	Anual 2001 — Pesetas
Directores técnicos y titulados .....	136.738	140.020	2.170.310
Jefes de Departamento .....	135.044	138.285	2.143.418
Jefe de Sucursal .....	134.035	137.252	2.127.406
Jefe de Almacén .....	124.958	127.957	1.983.334
Jefe Sección Almacén .....	116.945	119.752	1.856.156
Corredor de Plaza o Viajante .....	124.958	127.957	1.983.334
Cronometrador .....	123.881	126.854	1.966.237
Dependiente Mayor .....	114.317	117.061	1.814.446
Dependiente .....	110.752	113.410	1.757.855
Ayudante .....	106.892	109.457	1.696.584
Auxiliar Mercantil .....	106.892	109.457	1.696.584
Aprendiz .....	86.199	88.268	1.368.154
Jefe Administrativo .....	136.738	140.020	2.170.310
Jefe Sección Administrativa .....	118.152	120.988	1.875.314
Contable, Cajero .....	116.945	119.752	1.856.156
Oficial Administrativo .....	114.317	117.061	1.814.446
Auxiliar Administrativo .....	110.752	113.410	1.757.855
Aspirante .....	86.199	88.268	1.368.154
Jefe Sección Servicios .....	116.945	119.752	1.856.156
Profesional de Oficio de primera .....	110.752	113.410	1.757.855
Profesional de Oficio de segunda .....	107.932	110.522	1.713.091
Telefonista .....	110.752	113.410	1.757.855
Mozo, Cobrad., Conserj. Porter. Vigila.	110.316	112.964	1.750.942
Limpieza .....	104.976	107.495	1.666.173
Programador Analista .....	129.495	132.603	2.055.347
Programador .....	124.958	127.957	1.983.334
Operador .....	116.945	119.752	1.856.156
Auxiliar Ordenador .....	114.317	117.061	1.814.446

## 14143 RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Warner Lambert España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Warner Lambert España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010461), que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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, 29 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «WARNER LAMBERT ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», 2001

#### 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 «Warner Lambert España, Sociedad Anónima» 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, ingreso 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 2001 y tendrá una vigencia de un año, o sea, hasta todo el día 31 de diciembre de 2001. 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 implanten 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 y 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 le 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 com-

pensada 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 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 1 de enero de 2001 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 doscientos veintidós días de trabajo. Para este año estas fiestas adicionales se fijan en los días 12 y 30 de abril, 10 de septiembre, 2 de noviembre y 7 de diciembre.

Cualquier alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (doscientos veintidós 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:

- 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 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 de 2001, y con efectos 1 de enero de 2001, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 2,8 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 adicionado 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 al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2001, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2000 superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del primero de enero de 2001, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2001.

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 2001).

#### 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 tercera 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 1 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 1 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 la 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 8.365.356 pesetas. 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, 50.780 pesetas brutas.

A los quince años de antigüedad, en la Empresa, 67.700 pesetas brutas.

A los veinte años de antigüedad, en la Empresa, 82.005 pesetas brutas.

A los veinticinco años de antigüedad, en la Empresa, 164.005 pesetas brutas.

A los treinta años de antigüedad, en la Empresa, 194.355 pesetas brutas.

A los treinta y cinco años de antigüedad, en la Empresa, 207.777 pesetas brutas.

A los cuarenta años de antigüedad, en la Empresa, 249.503 pesetas brutas.

A los cuarenta y cinco años de antigüedad, en la Empresa, 291.036 pesetas brutas.

Artículo 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).

Artículo 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 63.630 pesetas brutas.

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 fami-

lia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de nueve mensualidades.

#### Artículo 28. *Subsidio natalidad.*

Se establecen 55.449 pesetas brutas 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 55.810 pesetas brutas mensuales.

#### Artículo 30. *Dietas.*

Al personal Promotor de Ventas se le asignarán las siguientes dietas:

Dieta completa: 9.050 pesetas.

Media dieta: 2.300 pesetas.

#### Artículo 31. *Transporte.*

Se abonarán 43 pesetas 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.

TABLAS SALARIALES 2001

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento personal — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total anual mes × 15 — Pesetas	Valor trienio antigüedad — Pesetas
<b>Técnicos titulados:</b>						
Director .....	167.749	49.440	68.497	285.686	4.285.290	10.904
Técnico-Jefe .....	147.798	47.982	62.729	258.509	3.877.635	9.607
Técnico .....	130.210	46.579	57.438	234.227	3.513.405	8.464
Técnico ayudante .....	108.462	49.874	57.382	215.718	3.235.770	7.050
Practicante .....	109.177	22.033	50.443	181.653	2.724.795	7.097
<b>Técnicos no titulados:</b>						
Jefe de Organización de primera .....	137.544	45.364	59.450	242.358	3.635.370	8.940
Jefe de Organización de segunda .....	130.760	42.559	56.787	230.106	3.451.590	8.499
Encargado general .....	123.374	44.180	56.345	223.899	3.358.485	8.019
Técnico de Organización .....	123.374	44.180	56.345	223.899	3.358.485	8.019
Analista de Laboratorio .....	121.743	33.773	57.357	212.873	3.193.095	7.913
Auxiliar de Laboratorio .....	105.175	25.566	50.982	181.723	2.725.845	6.836
<b>Empleados mercantiles:</b>						
Jefe de Ventas .....	135.796	40.769	69.867	246.432	3.696.480	8.827
Inspector .....	123.685	33.440	72.685	229.810	3.447.150	8.040
Supervisor .....	114.051	41.167	36.536	191.754	2.876.310	7.413
Promotor .....	109.233	44.720	18.355	172.308	2.584.620	7.100
Viajante .....	100.403	47.415	—	147.818	2.217.270	6.526
Demostradora .....	100.403	47.415	—	147.818	2.217.270	6.526
<b>Administrativos:</b>						
Jefe administrativo de primera .....	137.544	45.364	59.450	242.358	3.635.370	8.940
Jefe administrativo de segunda .....	130.760	42.559	56.787	230.106	3.451.590	8.499
Oficial de primera administrativo .....	121.743	33.773	57.357	212.873	3.193.095	7.913
Oficial de segunda administrativo .....	112.356	27.223	56.285	195.864	2.937.960	7.303
Telefonista/Recepcionista .....	121.743	33.421	57.357	212.521	3.187.815	7.913
Auxiliar administrativo .....	105.175	25.566	50.982	181.723	2.725.845	6.836
<b>Subalternos:</b>						
Almacenero, etcétera .....	100.206	29.502	52.872	182.580	2.738.700	6.513
<b>Técnicos de Proceso de Datos:</b>						
Gerente Informática .....	147.798	47.988	62.721	258.507	3.877.605	9.607
Sup. Proc. Datos .....	130.760	42.559	56.787	230.106	3.451.590	8.499
Sup. Mat. Aplicac. ....	130.760	42.559	56.787	230.106	3.451.590	8.499
Supervisor de Ofimática .....	130.760	42.559	56.787	230.106	3.451.590	8.499
Analista/Programador .....	121.743	33.773	57.357	212.873	3.193.095	7.913
Programador .....	112.356	27.223	56.285	195.864	2.937.960	7.303
Operador de Sistemas .....	112.356	27.223	56.285	195.864	2.937.960	7.303

## TABLAS SALARIALES 2001

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento personal — Pesetas	Total día — Pesetas	Total anual día × 463 — Pesetas	Valor trienio antigüedad — Pesetas
<b>Personal de producción:</b>						
Coordinador .....	3.641	1.863	1.760	7.264	3.363.232	237
Jefe de Equipo .....	3.641	1.863	1.760	7.264	3.363.232	237
Oficial de primera .....	3.651	1.692	1.835	7.178	3.323.414	237
Oficial de segunda .....	3.438	1.652	1.888	6.978	3.230.814	223
Especialista .....	3.279	1.722	1.909	6.910	3.199.330	213
Ayudante .....	3.319	1.529	1.959	6.807	3.151.641	216
Peón .....	3.288	1.631	1.842	6.761	3.130.343	213
<b>Personal de Acabado:</b>						
Encargado .....	3.539	1.722	1.928	7.189	3.328.507	230
Especialista de primera .....	3.651	1.692	1.835	7.178	3.323.414	237
Especialista de segunda .....	3.438	1.652	1.888	6.978	3.230.814	223
Encajadora de primera .....	3.651	1.692	1.835	7.178	3.323.414	237
Encajadora de segunda .....	3.438	1.652	1.888	6.978	3.230.814	223
Ayudante .....	3.352	1.381	1.985	6.718	3.110.434	218
<b>Personal de Oficios Varios:</b>						
Oficial de primera .....	3.714	1.725	1.819	7.258	3.360.454	241
Oficial de segunda .....	3.487	1.717	1.892	7.096	3.285.448	227
Ayudante .....	3.368	1.528	1.931	6.827	3.160.901	219
Limpieza .....	3.397	1.370	1.959	6.726	3.114.138	220
<b>Control de Calidad:</b>						
Inspector .....	3.646	1.777	1.795	7.218	3.341.934	237

**14144** RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo HBF Banco Financiero.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo HBF Banco Financiero (Cód. Convenio número 9013633), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados 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, 3 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO GRUPO HBF BANCO FINANCIERO  
2001-2002-2003**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales. Extensión**

**Artículo 1. Ámbito funcional. Personal. Territorial.**

1. El presente Convenio afecta a todas las empresas del Grupo HBF Banco Financiero, con excepción de «Bansander de Financiaciones E.F.C., Sociedad Anónima» (BANSAFINA), mientras permanezca su actual estructura de gestión diferenciada.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas (excepto Bansafina), manteniendo relación laboral

con alguna de ellas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003.

**Artículo 3. Sustitución y remisión.**

1. El presente Convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando derogados los anteriores Convenios Colectivos y sustituida la mencionada Ordenanza Laboral.

**Artículo 4. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones a título individual o colectivo implantados en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas y que estén definidas como no absorbibles ni compensables en el Convenio anterior o en otros documentos de carácter individual o colectivo, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

2. Se exceptúan las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente, se exceptúa el Plus de Transporte previsto en el presente Convenio.