

Anne's School», con domicilio en Madrid, calles Pinar, 22; Jarama, 9, y Tormes, 5, solicitando modificación de su autorización en el sentido de suprimir la provisionalidad a que se refería la Orden de autorización, desde el curso Year 8 (doce años) al Year 11 (dieciséis años), este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Modificar la Orden de fecha 15 de septiembre de 1995 por la que se autorizaba al centro docente extranjero denominado «St. Anne's School», en el sentido de suprimir la provisionalidad de las enseñanzas desde el curso Year 8 al Year 11, quedando configurado conforme se describe a continuación:

Denominación específica: «St. Anne's School».

Localidad: Madrid.

Municipio: Madrid.

Provincia: Madrid.

Domicilio: Calles Pinar, 22; Jarama, 9, y Tormes, 5.

Titular: «St. Anne's School, Sociedad Anónima».

Autorización para impartir enseñanzas conforme al sistema educativo británico para alumnos españoles y extranjeros.

Niveles educativos: Nursery (tres años) al Year 11 (dieciséis años).

Número de unidades: 14.

Número de puestos escolares: 400.

Segundo.—El centro que se autoriza deberá impartir el currículo de lengua y cultura española establecidos por el departamento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 y la disposición transitoria segunda del Real Decreto 806/1993.

Tercero.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 806/1993, de 28 de mayo, el reconocimiento de los estudios cursados en el centro se registrará por lo que, en cada momento, disponga la normativa reguladora de la homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria.

Cuarto.—El citado centro impartirá exclusivamente las enseñanzas que por la presente Orden se autorizan y estará obligado a solicitar la oportuna revisión cuando hayan de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden para el centro. Asimismo, se procederá de oficio a la inscripción en el Registro de Centros Docentes.

Contra la presente Orden, el interesado podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con los artículos 37.1 y 58 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1958, y 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 27 de junio de 1997.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**20296** RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima» (RENDELSUR).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima» (RENDELSUR) (código de Convenio número 9011092), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros 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 acuerda:

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 septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «RENDELSUR, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL PARA BADAJOZ, CÁCERES Y CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 1996 Y 1997

#### CAPÍTULO I

##### Campo de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de la Empresa «Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima» (RENDELSUR), en adelante la Empresa, afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, ubicados tanto en la provincia de Badajoz como en la de Cáceres y Ciudad Real, y ya se trate de trabajadores fijos como eventuales. Se exceptúa el personal indicado en el apartado c), del número 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el día 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1997, y se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuarse, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de dos meses de su vencimiento. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de cada año.

##### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renunciado de nuevo en su totalidad. Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el Convenio son irrenunciables.

##### Artículo 4. *Compensaciones.*

Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente Convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposición oficial.

##### Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

No serán absorbibles ni compensables aquellas condiciones particulares establecidas por la empresa, tales como primas, gratificaciones especiales, reducción de jornada, etc., que serán abonadas por la empresa con absoluta independencia del condicionante económico de este Convenio y que serán respetadas individualmente. Cualquier sistema que se adopte no perjudicará la situación actual del personal económicamente, más al contrario, tenderá a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Las mejoras contenidas en este Convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

##### Artículo 6. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores. A saber: Los de la empresa, por la Dirección de la misma y de los trabajadores por y de entre los miembros del Comité de empresa.

## CAPÍTULO II

## Contratación, clasificación, ingresos y ceses

Artículo 7. *Contrato personal.*

1. Personal fijo. Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

2. Personal eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a ciento ochenta días naturales en el período de doce meses precedentes.

3. El ingreso de los trabajadores de la empresa se efectuará de acuerdo con lo previsto en las normas generales de contratación y mediante contrato escrito. Todas las contrataciones que tengan lugar en la misma, siempre que afecten a personal vinculado al presente Convenio, serán comunicadas al Comité de empresa mediante la remisión de una copia del contrato dentro de las veinticuatro horas siguientes a su formalización. Y cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo, podrá optar a él cualquier trabajador de la empresa que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia sobre cualquier candidato que no pertenezca a la empresa. La publicación de la convocatoria se anunciará previamente al personal de la empresa.

Artículo 8. *Trabajos de superior categoría.*

El trabajador que realice las funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos años, puede recavar de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 9. *Retirada del carné de conducir.*

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, se produjera la retirada del carné de conducir por un período máximo de doce meses a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho carné, se estará a lo siguiente:

1. La empresa lo empleará en otras tareas laborales, y si ello es posible, en una actividad similar a la que desempeñaba.

2. Percibirá el salario base, antigüedad y plus de convenio de su categoría profesional, y en cuanto a comisiones, incentivos, etc... serán las del puesto a que sea acoplado (si existiesen) y todo ello durante un plazo máximo de doce meses.

Artículo 10. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

El trabajador que cese voluntariamente en la empresa, alcanzadas las edades que a continuación se detallan y tenga, como mínimo, una antigüedad de quince años, percibirá en concepto de indemnización y por una sola vez, las siguientes cantidades:

	Pesetas
A los cincuenta y nueve años ...	7.500.000
A los sesenta años .....	6.300.000
A los sesenta y un años .....	5.100.000
A los sesenta y dos años .....	3.900.000
A los sesenta y tres años .....	2.700.000
A los sesenta y cuatro años .....	1.600.000

Sólo podrán acogerse a estas indemnizaciones el 8 por 100 del personal de la plantilla de la empresa.

Artículo 11. *Jubilación.*

Alcanzada la edad de sesenta y cinco años, se establece la jubilación obligatoria, quedando exceptuados de tal obligatoriedad los trabajadores que al cumplir la citada edad no tengan cubierto el período mínimo de carencia que para la prestación de jubilación exige con carácter general el Instituto Nacional de la Seguridad Social, estableciéndose el carácter obligatorio una vez cubierto el citado período mínimo de carencia.

En el momento de la jubilación, alcanzados los sesenta y cinco años, o extinguido el contrato de trabajo por el reconocimiento de una situación de incapacidad permanente, se abonarán a cada trabajador afectado seis mensualidades del salario real percibido el año anterior más la parte proporcional de pagas extras.

Artículo 12. *Traslados.*

Si es a otro lugar situado en localidad distinta, se podrá realizar por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En el supuesto caso de traslados por necesidades del servicio, se estará en lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

## Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada, horario y nocturnidad.*

La jornada laboral será de ocho horas diarias, excepto para el personal de trabajo o tarea, cuya jornada en cómputo anual deberá ser similar a la del resto de los trabajadores (cuarenta horas semanales). Dicha jornada se realizará de lunes a viernes. En caso de jornada continua, el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas treinta minutos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución de un 35 por 100 sobre el salario base.

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de las de trabajo ordinario fijadas en cómputo semanal.

Artículo 14. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será de veinticuatro días laborales; si bien, no podrán disfrutarse más de treinta días naturales seguidos.

Se disfrutarán fuera del período estival excepto el 10 por 100, al menos, del personal fijo de cada departamento, que disfrutará la mitad de sus vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y la otra mitad en la época que la empresa determine. Dicho porcentaje anual será rotatorio.

Las listas de vacaciones serán confeccionadas de forma conjunta por la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y dadas a conocer al personal de la empresa dos meses antes del disfrute de las mismas.

El personal eventual, de temporada o tarea determinada, recibirá en su liquidación, al término del contrato, la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 15. *Excedencias.*

Se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Licencias retribuidas.*

La empresa vendrá obligada a conceder licencia al trabajador por el tiempo y por causa de las circunstancias que a continuación se exponen:

- Tres días laborables, en los casos de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermano.
- Dos días en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad.
- Quince días naturales, en caso de matrimonio, preavisando con quince días de antelación, al menos.
- En caso de matrimonio de hijos o hermanos o primera comunión de aquéllos, el permiso será el día natural que coincida con la ceremonia.
- El tiempo indispensable para realizar el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Tres días naturales por nacimiento de un hijo.
- El trabajador que realice estudios con titulación oficial podrá disponer del permiso necesario para realizar los exámenes parciales y finales. Para obtener dicho permiso deberá presentar el justificante de asistencia a examen.

## CAPÍTULO IV

## Condiciones sociales

Artículo 17. *Vestuario y conservación del mismo.*

A los trabajadores del Departamento de Ventas se les entregará cada año dos uniformes, compuestos de camisa y pantalón, y cada dos años, una prenda de abrigo. Asimismo, dos pares de zapatos adecuados, al año.

A los productores del Departamento de Producción se les facilitará tres uniformes al año, compuestos de camisa y pantalón: Dos de verano y otro de invierno. Igualmente, al personal de este departamento que por las características del trabajo o puesto sea preciso, se le proveerá de una prenda de abrigo adecuada cada dos años y dos pares de zapatos, uno de verano y otro de invierno.

Al personal de talleres se les entregará dos fundas anuales.

En concepto de conservación de vestuario, todos los trabajadores percibirán 3.000 pesetas mensuales para cuidado y limpieza de vestuario personal.

#### Artículo 18. *Beneficios sociales.*

Los trabajadores percibirán la cantidad de 40.000 pesetas al contraer matrimonio. Por nacimiento de hijo, 15.000 pesetas.

#### Artículo 19. *Minusvalía.*

Por hijo con minusvalía física o psíquica igual o superior al 33 por 100, el productor percibirá mensualmente 25.000 pesetas.

#### Artículo 20. *Becas de estudio.*

Se establecerán becas de estudio para los hijos de los trabajadores que la soliciten, teniendo en cuenta el nivel de las notas de cada uno y de acuerdo con el Reglamento existente en la actualidad. La dotación asignada por la empresa es de 1.000.000 de pesetas. En el caso de que esta beca no la alcanzara el alumno por suspender curso escolar, esta cantidad se distribuirá entre los hijos de los productores en edad comprendida entre los tres años y la terminación de los estudios de Educación General Básica o equivalente. El abono correspondiente se efectuará en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación documental.

#### Artículo 21. *Fondo asistencial/seguro de pensiones.*

La empresa, a solicitud del trabajador, procederá a descontar de la nómina de éste, las cantidades que le indique al objeto de atender el pago de la póliza que tenga suscrita, ya sea como fondo de pensión, asistencial o de seguro.

Los trabajadores en plantilla al momento de la firma del Convenio consolidarán como condición personal más beneficiosa las cantidades reconocidas a cargo de la empresa para el pago conceptual del plan complementario de jubilación de antiguos empleados de «Coexbega, Sociedad Anónima», que quedará recogido en nómina con la denominación de CPB Convenio 1996, así como la retención autorizada del 2 por 100 para ingresar en la compañía de seguros que se haya contratado.

#### Artículo 22. *Reconocimiento médico.*

Todos los trabajadores realizarán una revisión médica anual, teniendo derecho a conocer el informe que de la misma resulte.

#### Artículo 23. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la vigilancia y el control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuestas de notificaciones de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 24. *Formación profesional.*

La empresa programará al principio de cada año un plan de formación profesional con arreglo a las necesidades de adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas de modernización, capacitación y profesionalidad que requieran una preparación específica de la empresa. Ésta informará del contenido de dicho plan de formación al Comité de empresa y a los Delegados de personal antes de llevarlo a efecto, para que éstos puedan aportar las sugerencias y alegaciones que estimen oportunas.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas, salarios, dietas y otros

#### Artículo 25. *Salarios.*

Se fija un salario inicial para el coeficiente 100 de 2.164 pesetas diarias para el año 1996, y de 2.221 pesetas para 1997. Para obtener el salario de las distintas categorías profesionales, se aplicará dicho salario inicial a los coeficientes establecidos (anexos números 1 y 2).

#### Artículo 26. *Incremento salarial.*

Los trabajadores percibirán en 1996, como incremento salarial, el 3,75 por 100 sobre todos los emolumentos que vinieran percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1995. A primero de enero de 1997, los salarios experimentarán un incremento idéntico al del año anterior.

#### Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Quedan establecidas cuatro pagas extraordinarias pagaderas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

#### Artículo 28. *Premio por años de servicio.*

La empresa establece un premio de estímulo de 120.000 pesetas para todos los trabajadores al cumplir quince años de servicio en la misma, con la imposición de un distintivo, siempre y cuando no figure en el expediente alguna falta grave por cancelar.

#### Artículo 29. *Plus de Convenio.*

Se establece un plus de Convenio de 35.000 pesetas lineales a todo el personal de la empresa, a la firma del Convenio.

#### Artículo 30. *Incentivos y productividad.*

Queda fijada para el personal fijo de Producción y Almacén en 31.125 pesetas mensuales y en proporción al tiempo trabajado para el personal eventual o temporal.

#### Artículo 31. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por año de servicio se abonarán según figuran en la tabla anexa número 2.

Los trabajadores de nuevo ingreso (a partir del 1 de enero de 1996), no devengarán este complemento, a cambio, percibirán en concepto de complemento «ad personam» la cantidad de 3.000 pesetas mensuales a partir del segundo año de permanencia en la empresa.

La percepción de los complementos «ad personam» y complemento de antigüedad establecidos serán incompatibles entre sí.

#### Artículo 32. *Seguro de vida.*

La póliza de seguro de vida colectivo que la empresa tiene concertada en favor de sus trabajadores, queda así:

- 2.000.000 de pesetas en caso de muerte natural.
- 4.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento por accidente.
- 6.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente de circulación.
- 2.000.000 de pesetas por invalidez permanente o total.

## - CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

#### Artículo 33. *Derechos sindicales.*

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que establecen a través de sus órganos de representación.

Artículo 34. *Competencias.*

El Comité de empresa tendrá las competencias siguientes:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el Balance, la cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se dan a conocer a socios.

c) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas y en especial en supuestos de despidos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las sanciones legales oportunas ante la empresa y los órganos competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en trabajadores o sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

e) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de la política racional de empleo.

Artículo 35. *Comité Intercentros.*

Se acuerda la creación y funcionamiento de un Comité Intercentros en la empresa; este Comité se compondrá de un máximo de cinco miembros: Tres serán designados entre los componentes del Comité de empresa de Badajoz; uno por las Delegaciones de Cáceres, y otro por la de Ciudad Real, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros podrá disolverse por decisión de la mitad más uno de sus miembros.

Sus funciones serán las de órganos de coordinación y arbitraje de los distintos Comités de empresa, participación en la negociación colectiva y emisión de informes de carácter general, que puedan afectar a la política de empleo de la empresa.

Este Comité se reunirá como mínimo dos veces al año, fijándose de mutuo acuerdo el calendario y orden del día de dichas reuniones.

## CAPÍTULO VII

## Otras disposiciones

Artículo 36. *Recursos humanos.*

La empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación

correspondiente al siguiente año. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan, se establecerá un capítulo dedicado a la seguridad e higiene en el trabajo. La empresa y los trabajadores establecerán las condiciones necesarias para que todos los trabajadores tengan, a lo largo de su vida laboral, la posibilidad de participar en los planes de formación de la empresa.

Disposición final única.

Lo previsto en este Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier Convenio de ámbito local, provincial o nacional que pueda celebrarse. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

## ANEXO 1

Tabla salarial 1996

Categorías	Salario día	Salario anual
	Pesetas	Pesetas
Peón de almacén .....	3.306	1.603.410
Peón de fabricación .....	3.306	1.603.410
Ayudante .....	3.694	1.791.590
Ordenanza, Telefonista y Vigilante .....	3.451	1.673.735
Limpiadora .....	3.451	1.673.735
Auxiliar de administración .....	3.694	1.791.590
Oficial de 2.ª de almacén .....	3.815	1.850.275
Oficial de 2.ª de fabricación .....	3.815	1.850.275
Oficial de 2.ª de administración .....	3.815	1.850.275
Oficial de 1.ª de almacén .....	4.057	1.967.645
Oficial de 1.ª de fabricación .....	4.057	1.967.645
Oficial de 1.ª de ventas .....	4.057	1.967.645
Oficial de 1.ª de administración .....	4.057	1.967.645
Encargado de grupo de almacén .....	4.266	2.069.010
Encargado de grupo de fabricación .....	4.266	2.069.010
Encargado de grupo de ventas .....	4.266	2.069.010
Encargado de grupo de administración .....	4.266	2.069.010
Encargado de sección de almacén .....	5.249	2.545.765
Encargado de sección de fabricación .....	5.249	2.545.765
Encargado de sección de ventas .....	5.249	2.545.765
Encargado de sección de administración .....	5.249	2.545.765
Médico .....	2.704	1.311.440
ATS .....	1.893	918.105
Encargado general .....	6.499	3.122.915

Nota: Salario anual = Salario base (sin incluir antigüedad) por 495.

## ANEXO 2

Tabla salarial 1997

Categorías	Salario día	Salario anual
	Pesetas	Pesetas
Peón de almacén .....	3.429	1.663.065
Peón de fabricación .....	3.429	1.663.065
Ayudante .....	3.832	1.858.520
Ordanza, Telefonista y Vigilante .....	3.581	1.736.785
Limpiadora .....	3.581	1.736.785
Auxiliar de administración .....	3.832	1.858.520
Oficial de 2.ª de almacén .....	3.958	1.919.630
Oficial de 2.ª de fabricación .....	3.958	1.919.630
Oficial de 2.ª de administración .....	3.958	1.919.630
Oficial de 1.ª de almacén .....	4.209	2.041.365
Oficial de 1.ª de fabricación .....	4.209	2.041.365
Oficial de 1.ª de ventas .....	4.209	2.041.365
Oficial de 1.ª de administración .....	4.209	2.041.365
Encargado de grupo de almacén .....	4.425	2.146.125
Encargado de grupo de fabricación .....	4.425	2.146.125
Encargado de grupo de ventas .....	4.425	2.146.125
Encargado de grupo de administración .....	4.425	2.146.125
Encargado de sección de almacén .....	5.446	2.641.310
Encargado de sección de fabricación .....	5.446	2.641.310
Encargado de sección de ventas .....	5.446	2.641.310

Categorías	Salario día — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Encargado de sección de administración .....	5.446	2.641.310
Médico .....	2.805	1.360.425
ATS .....	1.963	952.055
Encargado general .....	6.680	3.239.800

Nota: Salario anual = Salario día (sin incluir antigüedad) por 485.

### ANEXO 3

#### Porcentajes de antigüedades

Años de servicio	Porcentaje sobre salario base
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	54
28	60

### ANEXO 4

#### Clasificación profesional. Grupos profesionales

La clasificación profesional de los trabajadores de la empresa se adecuará a los siguientes grupos profesionales:

**Grupo profesional I (GPI):** Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realicen tareas que se lleven a cabo según instrucciones concretas claramente fijadas con un alto grado de dependencia y que, requiriendo esfuerzo físico y/o atención, no necesitan de formación específica o ésta es de carácter elemental.

**Grupo profesional II (GPII):** Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realicen tareas que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y exigen iniciativa y razonamiento, pero estando sometidos a supervisión directa. Pueden ser ayudados por otros trabajadores.

**Grupo profesional III (GPIII):** Se incluyen en este grupo la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de las personas que lo lleven a cabo.

Incluyen, además, la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

**Grupo profesional IV (GPIV):** Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Se incluyen, además, en este grupo la realización de funciones que consistan en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de las personas que lo lleven a cabo.

**Grupo profesional V (GPV):** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas de la empresa, planificando, organizando, dirigiendo y coordinando aquellas actividades propias del área asignada, partiendo de las instrucciones que le son impartidas únicamente por la Dirección General, de la que dependen inmediatamente.

**20297 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Uniprex, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Uniprex, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007522), que fue suscrito con

fecha 20 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 acuerda:

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 septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «UNIPREX, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1997

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de «Uniprex, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, así como los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores de Departamento Central y los Directores de emisoras mientras perciban complementos específicos por ello.

b) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.

c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y de las artes.

d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para el medio.

e) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones o programas concretos que no se hallen comprendidos en el apartado b) de este artículo.

f) Los agentes publicitarios, los comisionistas y los representantes comerciales sujetos al Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, que se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.

g) El personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figura en la plantilla de la entidad.

El personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en el Convenio quedan definidas y con carácter temporal o sólo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo, no quedará excluido de la aplicación de este Convenio.

h) Los profesionales de los medios de comunicación contratados para la producción, realización o emisión de programas o espacios específicos y determinados. Su relación se regirá por las cláusulas de los contratos y legislación civil aplicable.

#### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad.

#### Artículo 4. *Rescisión y revisión, denuncia del Convenio.*

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito de acuerdo con la legislación vigente.