

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

23382 *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto 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 90011091), que fue suscrito con fecha 7 de agosto de 1998, 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, 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, 23 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE RENDELSUR (BADAJOZ, CÁCERES Y CIUDAD REAL). AÑOS 1998, 1999 Y 2000

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, cualquiera que sea el tipo de su contrato de trabajo. 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 tres años, entre el día 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre del año 2000, y se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, 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 renegotiado de nuevo en su totalidad. Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el Convenio son irrenunciabiles.

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, mas 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. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará:

a) Según la permanencia:

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

a.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 la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a ciento ochenta días naturales en el período de los doce meses precedentes. La contratación se realizará de conformidad con la legislación vigente.

a.3) Personal interino: Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del personal sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

a.4) Personal contratado para obra o servicio determinado: Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado. Caso de tener duración superior a dos años, el trabajador, al finalizar su contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de la retribución que realmente perciba por cada año o fracción superior a un semestre.

Trabajos con sustantividad propia.—Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los correspondientes al suministro y montaje de quioscos, elementos de servicios y publicitarios de los denominados clientes de verano, de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general.

Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación, para atender la producción necesaria durante el período de campaña (marzo-octubre) así como para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad o aquellas otras demandas no previstas de producción requeridas por la compañía «Coca-Cola» u otras embotelladoras autorizadas.

a.5) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

b) Según su puesto de trabajo y su pertenencia al grupo profesional en los siguientes grupos:

Los afectados por el presente Convenio Colectivo se encuadrarán, conforme al cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria primera, en alguno de los grupos profesionales siguientes:

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.

Formación: Equivalente a EGB.

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.

Formación: Graduado Escolar o BUP completada por una formación específica o por la experiencia profesional.

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 la lleven a cabo.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional equivalente a aquella o de Grado Medio o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

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.

Formación: Equivalente a titulación de Grado Medio o la resultante de una dilatada experiencia profesional.

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.

Formación: Equivalente o titulación de Grado Medio o Superior o la resultante de una dilatada experiencia profesional.

Ingresos.—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 tenga 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 básica 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 grupo.*

El trabajador que realice funciones de grupo superior al que se halle encuadrado, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede recabar 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 grupo 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:

- A los cincuenta y nueve años: 7.725.000 pesetas.
- A los sesenta años: 6.490.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 5.250.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 4.015.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 2.780.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 1.650.000 pesetas.

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

Artículo 11. *Jubilación.*

Es obligatoria la jubilación al cumplir la edad de sesenta y cinco años, si bien quedan 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 traslado por necesidad 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 anual de trabajo efectivo será de mil setecientos ochenta y cuatro horas. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes y se distribuirá diariamente en horario que se fijará en el calendario anual.

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, salvo que el trabajador hubiera sido específicamente contratado para trabajar durante dichas horas.

La Dirección, en función de sus necesidades de producción, podrá variar anualmente la distribución del horario diario durante un tiempo máximo de setenta y cinco días y sin que el tiempo de trabajo efectivo diario pueda superar las nueve horas. La distribución horaria y los períodos en que deberá trabajarse deberá ser fijada en el calendario de cada centro de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año. El exceso de jornada trabajado sobre el horario normal diario será compensado bien mediante su descanso en días completos, que serán disfrutados por riguroso turno rotativo entre el personal afectado, bien por la vía de la realización de una jornada menor en otras épocas del año.

Si por necesidades de la producción fuere necesario alterar el número de días de distribución irregular de la jornada o el límite diario de trabajo (hasta un máximo de diez horas, no más de quince días), deberá fijarse tal alteración en el calendario laboral antes del 31 de diciembre.

Cuando el trabajo se desarrolle en jornada continuada, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos (bocadillo) durante el tiempo comprendido entre el 1 de marzo y 31 de octubre (o el que corresponda a la campaña). Durante el período comprendido entre el 1 de noviembre y 28 de febrero, el tiempo de descanso para bocadillo ascenderá a treinta minutos.

El tiempo de bocadillo se deducirá de la jornada anual pactada.

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

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 1 de junio y el 30 de septiembre, y la otra mitad en la época que la empresa determine. Dicho porcentaje anual será rotatorio.

El calendario de vacaciones se fija de acuerdo entre empresa y la representación legal de los trabajadores y dadas a conocer al personal de la empresa antes del 31 de diciembre del año anterior.

El personal eventual, de temporada o de 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 entregarán 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 facilitarán 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 le entregará dos fundas anuales.

En concepto de conservación de vestuario, todos los trabajadores percibirán 3.075 pesetas mensuales para cuidado y limpieza de vestuario personal.

Artículo 18. *Beneficios sociales.*

Se establecen las siguientes ayudas o beneficios para los trabajadores:

Al contraer matrimonio, la cantidad de 41.000 pesetas.

Por nacimiento de hijo, 15.400 pesetas.

Por hijo con minusvalía física o psíquica igual o superior al 33 por 100, el productor percibirá mensualmente 26.000 pesetas.

Artículo 19. *Becas de estudio.*

Se establecerán becas de estudio para los hijos de los trabajadores que las soliciten, teniendo en cuenta el nivel de las notas de cada uno y de acuerdo con el Reglamento que se confeccionará para poder amoldar el que está en vigor a la nueva Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990.

La dotación asignada por la empresa es de 1.000.000 de pesetas.

En concepto de bolsa de estudios la empresa abonará anualmente a los trabajadores de la misma, las cantidades que a continuación se detallan para cada hijo en función de los siguientes grupos de edades:

7.000 pesetas, de tres a seis años.

15.000 pesetas, de siete a doce años.

20.000 pesetas, de trece a dieciocho años.

Estas cantidades serán abonadas en el mes de octubre de cada año, previa presentación a la Dirección de la empresa de los correspondientes justificantes de matrícula.

Artículo 20. *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 21. *Salud laboral.*

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se estipulan las siguientes obligaciones de Dirección y trabajadores:

Obligaciones de la empresa: La Dirección aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: La organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 22. *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 otrosArtículo 23. *Salarios.*

Se establecen los siguientes salarios anuales para cada grupo profesional que retribuyen la jornada pactada en Convenio.

	Salario anual — Pesetas	Salario día * — Pesetas
Grupo I	1.702.835	3.511
Grupo II	1.965.220	4.052
Grupo III	2.275.135	4.691
Grupo IV	2.634.035	5.431
Grupo V	3.049.680	6.288

* Salario anual = Salario día (sin incluir antigüedad) por 485 días.

Los anteriores salarios grupo sustituyen y engloban a todos los conceptos salariales vigentes hasta el Convenio 1996-1997 y que a continuación se señalan (salario base, incremento salarial, plus convenio, incentivo, actividad, dedicación plena, gratificación, CPB/96, prima productividad).

Al objeto de permitir la adopción de los nuevos sistemas retributivos por grupos profesionales y adecuar éstos a los antiguos salarios de tabla por categoría así como el resto de los distintos conceptos salariales antes señalados, expresamente se conviene que los trabajadores que por la suma de los tan citados conceptos salariales vigentes en el Convenio 1996-1997, percibieran una cantidad superior a los salarios del grupo profesional de encuadramiento, verán modificada su nómina de manera que la diferencia entre el nuevo salario grupo que le corresponda y el antes señalado se convierte en complemento personal. Dicho complemento personal no podrá ser absorbido ni compensado y servirá de base de cálculo para incremento de convenios posteriores.

Artículo 24. *Salarios 1998*

Durante el primer año de vigencia los salarios de grupo, junto con los demás conceptos salariales y económicos, serán incrementados en el Índice de Precios al Consumo previsto más 0,4 puntos.

Salarios del año 1999: Con efectos del 1 de enero, los salarios de grupo del año anterior y demás conceptos salariales y económicos, serán incrementados en una cantidad equivalente al 90 por 100 del porcentaje previsto por el Gobierno sobre el comportamiento del Índice de Precios al Consumo para ese año. De no realizarse previsión oficial por el Gobierno español, se aplicará el 90 por 100 de la previsión que, sobre el Índice de Precios al Consumo armonizado del conjunto de la Comunidad Europea, publica anualmente el Eurostat.

Finalizado el año en el supuesto de que la cantidad porcentual abonada resulte inferior al Índice de Precios al Consumo real se revisará, en su caso, en la diferencia hasta el Índice de Precios al Consumo real más 0,20 puntos.

Salarios del año 2000: Con efectos del 1 de enero, los salarios grupo del año anterior y demás conceptos salariales y económicos, serán incrementados y revisados, en su caso, en las mismas cuantías porcentuales y aplicando idéntico procedimiento que en el año anterior.

Artículo 25. *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 imposición de un distintivo, siempre y cuando no figure en el expediente alguna falta grave por cancelar.

Artículo 26. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por año de servicio se abonarán según el porcentaje que se establece en el anexo II, y que operará sobre los desaparecidos salarios base por categoría (anexo III), que se transforman en tabla de cálculo de antigüedad para los trabajadores que tuvieran derecho a ella por haber estado en plantilla antes del 31 de diciembre de 1995.

Los trabajadores que hayan ingresado o ingresen con posterioridad al 1 de enero de 1996 no devengarán este complemento, si bien percibirán a cambio, 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 27. *Seguro de vida.*

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

2.000.000 de pesetas en caso de muerte natural o incapacidad permanente, total o absoluta.

4.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento por accidente.

6.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente de circulación.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicalesArtículo 28. *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 29. *Competencias.*

El Comité de Empresa tendrá las competencias siguientes:

Ser informado por la Dirección de la empresa:

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.

Anualmente, conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se dan a conocer a socios.

En función de la materia que se trata:

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.

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

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.

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

Ejercer una labor en vigilancia sobre las siguientes materias:

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.

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

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

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.

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.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán 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.

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 30. *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.

ANEXO II

Porcentajes de antigüedad

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 III

Tabla de cálculo de antigüedad

Año 1998

	Salario base diario — Pesetas
Peón de Almacén	2.277
Peón de Fabricación	2.277
Ayudante	2.618
Ordenanza, Telefonista, Limpiadora	2.505
Auxiliar de Administración	2.618
Oficial segunda Almacén	2.732
Oficial segunda Fabricación	2.732
Oficial segunda Ventas	2.732
Oficial segunda Administración	2.732
Oficial primera Almacén	2.959
Oficial primera Fabricación	2.959
Oficial primera Ventas	2.959
Oficial primera Administración	2.959
Encargado Grupo Almacén	3.187
Encargado Grupo Fabricación	3.187
Encargado Grupo Ventas	3.187
Encargado Grupo Administración	3.187
Encargado Sección Almacén	3.870
Encargado Sección Fabricación	3.870
Encargado Sección Ventas	3.870
Encargado Sección Administración	3.870
Médico	569
Ayudante Técnico Sanitario	569
Encargado General	4.553

23383

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del convenio colectivo de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima».

Vistos el texto del convenio colectivo de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9011862), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 23 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «QUESERÍAS IBÉRICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1998 y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima», adscritos a los centros de trabajo actuales de la sociedad, Fuenlabrada, Talavera de la Reina, San Pedro del Arroyo y Benavente.

Artículo 3. *Forma de denuncia.*

No será preciso formalidad expresa alguna para entender denunciado entre partes el presente convenio a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de complementar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal le facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga una distribución más justa y equitativa.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las que procedan, durante el período señalado en dicho artículo.

Artículo 6. *Disciplina en la empresa.*

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad aparecida en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su posterior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, fuera de los centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la empresa, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será, igualmente, necesaria para el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.