

3. Evaluación del desarrollo de las prácticas en los centros docentes.
4. Resolución de cuantas gestiones pudieran suscitarse en relación con el desarrollo de las prácticas de los alumnos de Magisterio.

Undécimo.—Serán funciones del Maestro Tutor de prácticas:

1. Acoger alumnos en prácticas en los períodos que se establezcan a lo largo del curso escolar.
2. Posibilitar la iniciación en la práctica docente de los citados alumnos.
3. Asesorar a los alumnos en prácticas en cuestiones pedagógicas y didácticas.
4. Evaluar el desarrollo de las prácticas de los alumnos siguiendo para ello los criterios y pautas del plan de prácticas de la Escuela o Facultad Universitaria correspondiente.

Duodécimo.—El Director del centro o, por delegación suya, el Jefe de Estudios, ejercerá las funciones de coordinador de las prácticas. En casos excepcionales y en aquellos en los que el mejor funcionamiento de las prácticas así lo requieran, podrá ejercer esta función uno de los Maestros Tutores.

Decimotercero.—Serán funciones específicas del Coordinador de Prácticas las siguientes:

1. La coordinación de tareas entre los Tutores de prácticas del centro.
2. La coordinación entre los Tutores de prácticas y la Escuela o Facultad Universitaria correspondiente.
3. La coordinación entre los Tutores del centro y la Comisión Provincial de Seguimiento del Programa.
4. Facilitar a los alumnos en prácticas el conocimiento de la organización y funcionamiento del centro, de los proyectos educativo y curricular, así como de otros proyectos, programas o actividades en los que el centro participe.

Decimocuarto.—Los Maestros Tutores y el Coordinador se constituirán en un grupo de trabajo en el centro para llevar a cabo el adecuado desarrollo de las prácticas. Al finalizar las mismas, emitirán un informe a la Comisión Provincial de Seguimiento.

Decimoquinto.—Los Maestros Tutores recibirán una certificación expedida por la Universidad con la firma del Rector por la que se les reconocerán por parte del Ministerio 5 créditos de formación como Maestro Tutor, a efectos de lo dispuesto en la Orden de 26 de noviembre de 1992 por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del Profesorado y se establece la equivalencia de las actividades de investigación y de las titulaciones universitarias. Asimismo, al Coordinador se le reconocerán 6,5 créditos, a efectos de lo dispuesto en la citada Orden.

Decimosexto.—Al término del curso, las Comisiones Provinciales de Seguimiento, emitirán un informe sobre el desarrollo de las prácticas, que incluirá una valoración de la participación de los centros y del trabajo realizado por los Maestros Tutores.

Decimoséptimo.—Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, la presente Resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, ante este Ministerio, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 10 de junio de 1999.—El Secretario general, Roberto Mur Montero.

Ilmos. Sres. Directores generales de Personal y Servicios, Centros Escolares, Directores provinciales del Departamento y Subdirectora general de Formación del Profesorado.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**14818** RESOLUCIÓN de 21 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas «Cargill España, Sociedad Anónima», y «AOP Iberia, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas «Cargill España, Sociedad Anónima», y «AOP Iberia, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9006561), que fue suscrito, con fecha 21 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de las citadas entidades, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en 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, 21 de junio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», CENTRO DE TRABAJO DE LA DIVISIÓN GIRASOL, CON CCC 41/70.108/17, Y «AOP IBERIA, SOCIEDAD LIMITADA», PLANTA ENVASADORA DE ACEITES, CON CCC 41/1.084.807/68**

Artículo 1. *Finalidad del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo, pactado entre los representantes de las empresas «Cargill España, Sociedad Anónima» y «AOP Iberia, Sociedad Limitada», y la representación legal de los trabajadores de ambas sociedades constituida por el Comité de Empresa, tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de aquel personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajo de la factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a los restantes centros de trabajo y/o residencia de los empleados fijos y eventuales de «Cargill España, Sociedad Anónima» (división Girasol Sevilla), inscritos en el CCC 41/70.108/17 de la Seguridad Social, así como a la planta envasadora de aceites de «AOP Iberia, Sociedad Limitada», sita en San Jerónimo (Sevilla), y con CCC 41/1.084.807/68.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

La aplicación del Convenio se extiende a los empleados fijos y eventuales que estén prestando servicios en el momento de su firma, de los centros mencionados en el artículo anterior, con excepción de un empleado de Marchena, que está afectado por otro Convenio de «Cargill España, Sociedad Anónima».

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

a) La vigencia del Convenio se extiende desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000.

b) La denuncia del Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligacional como normativo, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo los incrementos salariales o importes económicos, los cuales serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte en ese nuevo Convenio.

d) Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en la fecha que ambas partes acuerden.

#### Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, en todos los aspectos de la misma, y salvo lo prescrito en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa.

#### Artículo 6. *Contrataciones y ascensos.*

1. La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o eventual, se hará con sujeción a las normas de empleo que en cada momento rijan y serán de libre iniciativa de la empresa.

Para cubrir los puestos de categoría superior, previamente a la contratación de nuevo personal, se convocarán exámenes para dar oportunidad de promoción a todo el personal de la empresa con categoría inferior a la del puesto a cubrir, de tal manera que al final, si es posible, la contratación del nuevo personal se haga siempre para cubrir los puestos de categoría inferior. Para los trabajadores de plantilla no se tendrá en cuenta el límite de edad que se pida. De cualquier forma, todas las necesidades de los puestos a cubrir serán publicadas en los tablones de anuncios y comunicados al Comité de Empresa.

2. En desarrollo de lo previsto en el artículo 15, 1, a), del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.

b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:

Maquinaria y equipos de trabajo.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:

Nuevas líneas de producción.

Compraventa, recepción, control o expedición de mercancías.

Control de calidad y laboratorio.

Investigación y desarrollo.

Nuevos productos o servicios.

Estudios de mercado.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

e) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

f) Otras actividades temporales de duración incierta que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

3. Con el objeto de facilitar la contratación estable, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán convertir en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. A tal efecto, y haciendo uso de la autorización concedida en el apartado 2, b), de la disposición adicional citada, el plazo de un año habilitado para ello queda ampliado a los cuatro años de vigencia de la mencionada norma legal, así como por el tiempo de prórroga que, en su caso, la misma pudiese tener.

4. Por otro lado, el capítulo VI del Decreto 199/1997, de 29 de julio, regula el programa de fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo artículo 15.1 determina que las medidas en él contenidas se llevarán a cabo en el ámbito de la negociación colectiva, previo acuerdo de los representantes de los trabajadores y los empresarios, por

lo que, con tal objeto, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan hacer uso de dicha facultad.

Las medidas tendrán por finalidad, entre otras, cubrir los puestos de trabajo vacantes generados por los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, eliminación de horas extraordinarias. En estos supuestos, se incentivará la contratación que se realice por sustitución por el tiempo que proceda, mediante las bonificaciones establecidas en el artículo 15 citado, y siempre condicionadas a las disponibilidades presupuestarias a que se refiere el artículo 24 del Decreto mencionado.

#### Artículo 7. *Jornada laboral.*

A) Se establecen cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Para el personal de turno rotativo continuado y para el de jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo, que se considerará como de trabajo efectivo [salvo para el personal Administrativo, que se regirá por lo establecido en el apartado B), cláusula primera, de este artículo].

Se podrá disponer libremente de dicha media hora, durante la que se podrá salir del centro de trabajo, previo permiso, que sólo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

Turno de mañana, de nueve treinta a once horas.

Turno de tarde, de dieciocho treinta a veinte horas.

Turno de noche, de dos treinta a cuatro horas.

La media hora de bocadillo se descansará cuando la fábrica esté parada o haya dos personas correspondientes al mismo puesto de trabajo.

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descansa la media hora, se pagará adicionalmente y será a prorrato de lo que salga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo, se tomarán mil ochocientas horas anuales.

Asimismo, mediante acuerdos grupales o con el Comité de Empresa, podrá pactarse que determinados grupos de trabajadores no descansen la media hora para bocadillo, percibiendo a cambio una compensación de 10.032 pesetas, en cada una de las quince pagas anuales establecidas durante el año 1999, y de 10.253 pesetas durante el año 2000, cifra que está incluida en el plus de Convenio de cada trabajador. No obstante lo anterior, cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansarse quince minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantaría la entrada o se retrasaría la salida del trabajo por igual tiempo. En caso de que este acuerdo fuera declarado nulo (parcial o totalmente) y los trabajadores volvieran a disfrutar del descanso de media hora durante la jornada, automáticamente se dejaría de percibir la compensación de 10.032 ó 10.253 pesetas, para lo que se descontaría del plus de Convenio la citada cantidad.

Para todo el personal que trabaje en cadena, se establecen tres descansos de diez minutos (cada dos horas, aproximadamente, a lo largo de la jornada) comenzando a partir de las dos primeras horas, aproximadamente, estos descansos del personal que trabaja en cadena son adicionales a la media hora de bocadillo y se consideran también como trabajo efectivo.

La empresa habilitará los medios necesarios para que este descanso se realice y no interrumpa la cadena.

B) Jornada intensiva: El personal Administrativo de la fábrica de San Jerónimo (salvo determinadas excepciones ya existentes, como son: Comerciales, Teléfonos y la Sección de Entregas/Bascula), realizará jornada intensiva durante, aproximadamente, tres meses al año y que, orientativamente, irán del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

Durante la jornada intensiva, los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano, se recuperará durante los nueve meses restantes del año, a razón de quince minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

La jornada intensiva que se acuerda se establece en base a las siguientes cláusulas, las cuales actuarán como condición resolutoria en caso de incumplimiento de alguna de ellas; el mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria en cualquiera de los puntos del pacto hecha por autoridad administrativa, Juez y/o Tribunal:

Cláusula 1.<sup>a</sup> La media hora para bocadillo en jornada continuada que establece el párrafo 2.º del apartado A) de este artículo no será disfrutada por el personal que realice jornada intensiva, compensándose dicha media hora con la cantidad de 3.196 pesetas en cada una de las quince pagas anuales establecidas durante el año 1999 y de 3.266 pesetas durante el año 2000, cifra que está incluida en el plus de Convenio de cada empleado desde el mes de enero de 1992, y que tendrá los mismos incrementos que, en cada momento, se pacten para el mencionado plus de Convenio. No obstante lo anterior, durante la jornada intensiva podrán descansarse quince minutos, no computándose estos descansos como de tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantará la entrada o se retrasará la salida del trabajo por igual tiempo.

Cláusula 2.<sup>a</sup> Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto a los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de incapacidad temporal (IT), maternidad, uso de excedencias, permisos y/o cambios de puesto de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

#### Artículo 8. *Calendario laboral.*

Se considerarán festivos abonables y sin recuperación únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radique el personal afectado por este Convenio.

Para el personal adscrito a la fábrica de San Jerónimo (Sevilla), las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad y Fin de Año quedan establecidas como sigue:

Semana Santa: Desde siete horas del jueves hasta siete horas del lunes.

Feria: Desde siete horas del viernes hasta siete horas del lunes.

Navidad: Desde siete horas del día 24 hasta siete horas del día 26.

Fin de Año: Desde siete horas del día 31 hasta siete horas del día 2.

Si el primer día de trabajo posterior a estas fechas fuese domingo o festivo, se considerará como los anteriores descritos, para todos los efectos.

Exceptuando los tres días de fiestas de Convenio, señalados en el último párrafo de este artículo, el resto de los días de parada de fábrica que no coincidan con ninguno de los 14 festivos oficiales, durante las mencionadas festividades de Semana Santa, Feria de Sevilla, Navidad y Fin de Año, deberán ser recuperados, en jornadas completas, de la siguiente forma: 1.º Preferentemente, la recuperación se llevará a cabo en los descansos finales de los ciclos de turnos coetáneos o subsiguientes. 2.º Y/o en los días que, por necesidades de producción, atención de pedidos o ventas, etc., sean fijados por la Dirección de la empresa. No obstante lo anterior, en aquellos puestos de trabajo o Secciones en los que existan cinco turnos, las recuperaciones se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en el acta de fecha 28 de marzo de 1995.

Para estos días de descanso, la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente. Por las jornadas de guardia que se realicen, se abonará un plus paro fábrica, cuyo precio global, igual para todos los puestos de trabajo, será de 20.444 pesetas por cada ocho horas de guardia o la parte proporcional, en caso de ser menor el tiempo trabajado. Durante el año 2000, el precio global del plus será de 20.894 pesetas.

Los días siguientes: Viernes de Feria de Sevilla, 24 de diciembre y 31 de diciembre, para el personal adscrito al centro de trabajo a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal de la empresa. Se anunciará el período de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. La dinámica del disfrute por turnos se hará de acuerdo con el Comité de Empresa, en cuanto a la asignación de personas.

El plan de vacaciones será negociable anualmente con tres meses de antelación al período estival.

#### Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

Veinte días, en caso de matrimonio.

Tres días, en caso de nacimiento de hijo.

Tres días, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (incluidos cónyuges).

Un día, por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.

Un día, por traslado de domicilio habitual.

Un día, por matrimonio de hijo o hermano.

Dos días, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día, por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

Por motivos particulares, previa petición y justificación, la empresa concederá el permiso necesario.

Cuando en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos cónyuges, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su centro de trabajo, la duración del permiso podría ampliarse en tantos días como fueren necesarios para el viaje de ida y retorno.

#### Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{[\text{Salario base} + \text{P. beneficios (10\% salario base)} + \text{P. Convenio}] \times 15}{1.716} \times 1,75$$

La empresa reducirá las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, cumpliendo siempre los requisitos legales.

Las partes se comprometen a eliminar totalmente las horas extras que en un futuro se puedan originar, salvo las esporádicas, al objeto de que repercutan en la creación de nuevos puestos de trabajo.

2. Serán horas extraordinarias de ejecución voluntaria las que se realicen para efectuar los trabajos siguientes:

a) La descarga y almacenamiento en la fábrica de San Jerónimo de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la factoría.

b) Las necesarias para períodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal.

3. Se encuentran comprendidas en el artículo 35.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre otras, las horas siguientes:

a) Al tener un sistema productivo continuo, se ha establecido un sistema de turnos rotativos, dado que al emplearse disolventes en las fábricas, y con el fin de coadyuvar a la prevención de riesgos, se hace imprescindible estar siempre preparados para que de forma inmediata se atiendan, prevean y reparen averías o escapes imprevistos y extraordinarios, asegurando el mantenimiento de los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente. Las horas extraordinarias motivadas por sustituciones en el personal a turno rotativo se registrarán por el acuerdo de fecha 23 de junio de 1993 y las mismas serán de realización obligatoria durante la vigencia o prórroga de dicho acuerdo.

b) Por los motivos expresados en el anterior apartado a), y con el fin de prevenir o reparar siniestros, daños o averías graves y/o urgentes, se establece un sistema de guardias en los talleres mecánico y eléctrico que, además, contribuirá a evitar la interrupción de la actividad industrial y a la seguridad de las personas e instalaciones. Las guardias y las horas necesarias para reparaciones serán de realización obligatoria y se registrarán por el acuerdo de fecha 5 de julio de 1996.

#### Artículo 12. *Distribución salarial.*

Los salarios estarán distribuidos de la siguiente forma:

Salario base.

Plus de beneficios.

Plus de Convenio.

Antigüedad (en su caso).

Plus de tóxico, penoso y peligroso (en su caso).

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

Artículo 13. *Pagas extras.*

Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias, que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario base, plus de beneficios (10 por 100 del salario base) y plus de Convenio, y, a quien lo perciba, plus tóxico, antigüedad y plus por disminuidos. Estas pagas se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de junio, septiembre y diciembre.

Artículo 14. *Incremento salarial para los años 1999 y 2000.*

Año 1999:

1.º La suma del salario base, del plus de beneficios y del plus de Convenio, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1998, se incrementará un 2,20 por 100.

Se establece un salario base de 83.337 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

El plus de beneficios será el 10 por 100 del salario base anteriormente expresado, es decir, 8.334 pesetas.

2.º Se seguirá abonando el plus de tóxico, penoso y peligroso a quien lo percibiera el 31 de diciembre de 1998. Para 1999, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 2,20 por 100, con lo que su importe será de 6.967 pesetas.

Año 2000:

1.º La suma del salario base, del plus de beneficios y del plus de Convenio, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1999, se incrementará un 2,20 por 100.

Se establece un salario base de 85.170 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

El plus de beneficios será el 10 por 100 del salario base anteriormente expresado, es decir, 8.517 pesetas.

2.º Se seguirá abonando el plus de tóxico, penoso y peligroso a quien lo percibiera el 31 de diciembre de 1999. Para el año 2000, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 2,20 por 100, con lo que su importe será de 7.120 pesetas.

Artículo 15. *Pago anual abril.*

Se establece un pago anual de 50.000 pesetas durante el año 1999, el cual será abonado junto con la nómina del mes de abril. Para el año 2000 el pago anual será de 56.000 pesetas.

Artículo 16. *Antigüedad.*

En función de los años de servicio, prestados en la empresa de forma ininterrumpida, los trabajadores percibirán como complemento personal de antigüedad las cantidades que a continuación se expresan y que serán uniformes para todo el personal afectado por este Convenio:

Sistema antigüedad	Años antigüedad	Años acumulados	Importes	Importes acumulados
Bienio .....	2	2	2.244	2.244
Bienio .....	2	4	2.244	4.488
Quinquenio .....	5	9	4.488	8.976
Quinquenio .....	5	14	4.488	13.464
Quinquenio .....	5	19	4.488	17.952
Quinquenio .....	5	24 o más	8.973	26.925

El último vencimiento expresado en la tabla de antigüedad será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso del trabajador en la plantilla de la empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 17. *Plus de cadena.*

El plus de cadena se abonará al personal de la Sección de Envasado de Aceites de la empresa «AOP Iberia, Sociedad Limitada», que realice trabajos en cadena, en cantidad de 387 pesetas por cada ocho horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuera menor el tiempo trabajado en dicho régimen. La cantidad a percibir por dicho concepto, durante el año 2000, será de 396 pesetas.

Artículo 18. *Plus de turno.*

El plus de turno se abonará al personal en este régimen de trabajo (entendiéndose por tal, a estos efectos, el que realice turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche) por cada uno realmente efectuado, salvo en sustituciones, que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, en la siguiente cuantía:

a) Por los efectuados realmente desde las siete a las quince horas y de las quince a las veintitrés horas, se percibirán 387 pesetas durante el año 1999 y 396 pesetas durante el año 2000.

b) Por los efectuados realmente desde las veintitrés horas a las siete horas, se percibirán 625 pesetas durante el año 1999 y 639 pesetas durante el año 2000.

El plus de turno diurno le será de aplicación (salvo pacto individual) al personal cuya rotación de mañana a tarde, o viceversa, se realice semanalmente, siempre que en dos semanas continuadas una se realice turno de mañana y en la siguiente turno de tarde o al contrario.

El plus de turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

Artículo 19. *Compensación por comidas para el personal del centro de trabajo de San Jerónimo, viajes y desplazamientos.*

1.º Al personal de jornada partida, cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 1.167 pesetas (en concepto de ayuda) durante el año 1999 y con 1.193 pesetas durante el año 2000.

Al personal de jornada continuada, cuando deba prolongar la misma y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, la compensación de 1.167 o de 1.193 pesetas, según el año, se abonará como sigue:

a) Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar y de dos horas o más para cenar, percibirá la ayuda por comida citada.

b) Si la interrupción fuera inferior a una o dos horas para almorzar o cenar, respectivamente, además de la cantidad de ayuda por comida señalada anteriormente, se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá la ayuda por comida citada.

2.º A partir de 1 de enero de 1996 perdió su vigencia el abono del gasto de locomoción al personal en jornada partida de San Jerónimo y Urbis por importe de 28 pesetas/kilómetro desde el centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Para todos aquellos que a 31 de diciembre de 1995 lo venían percibiendo, la cantidad diaria percibida se anualizó mediante su multiplicación por los días de trabajo en jornada partida y se dividió entre las 15 pagas anuales establecidas, pasando la cantidad resultante a integrarse en el plus de Convenio de cada uno y teniendo, desde aquel año y en los sucesivos, los mismos incrementos que se han venido pactando para el concepto en el que quedaron integrados.

3.º Cuando el personal tenga que utilizar coche propio para viajes o gestiones ordenadas por la empresa, percibirá la cantidad bruta de 28 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 20. *Enfermedad/accidente.*

A todo el personal, en caso de enfermedad, maternidad o accidente, se le completará el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas de 10 pagas en el intervalo de un año natural.

Naturalmente, lo anterior solo será de aplicación cuando la persona se encuentre en incapacidad temporal, dejándolo de percibir cuando pase a situación de invalidez provisional.

Artículo 21. *Plus por disminuidos.*

A los trabajadores que tengan hijos disminuidos a su cargo se les pagará una prestación de 19.271 pesetas brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social. Durante el año 2000, el plus por disminuidos ascenderá a 19.695 pesetas.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior y cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente, expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso,

y por una sola vez, la diferencia entre 374.147 pesetas anuales y la también cifra anual que resulte de las 19.271 pesetas por paga, indicadas en el primer párrafo de este artículo. Durante el año 2000, estas cifras pasarán a ser, respectivamente, de 382.378 pesetas anuales y de 19.695 pesetas por paga.

#### Artículo 22. *Premios por jubilación.*

Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la empresa, por jubilación hasta los sesenta y cinco años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 454.679 pesetas durante el año 1999 y en 464.682 pesetas durante el año 2000.

#### Artículo 23. *Gratificación por nacimiento de hijos y matrimonio.*

Con independencia de las prestaciones que les correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de salario por matrimonio y de 15.156 pesetas por nacimiento de cada hijo. Esta última cifra será durante el año 2000 de 15.490 pesetas.

#### Artículo 24. *Seguro colectivo.*

1. Las dos empresas afectadas por el presente Convenio tienen establecido un seguro de vida, que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la compañía aseguradora los importes siguientes:

- a) El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- b) El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal del siniestro.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la invalidez del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un período máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el período indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

#### Artículo 25. *Ayuda escolar.*

Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de salario base, más beneficios, más plus de Convenio sea igual o inferior a 3.424.000 pesetas brutas anuales durante el año 1999 y 3.500.000 pesetas durante el año 2000, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo, que cursen Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria o su equivalente en EGB, de seis a dieciséis años, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece el importe de 24.926 pesetas brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de cada año. Durante el año 2.000 la ayuda escolar ascenderá a 25.474 pesetas.

Si los hijos tuviesen que repetir algún curso de los niveles de enseñanza citados que, de no haber tenido que repetir, les hubiese correspondido estudiar a los dieciséis años de edad, la ayuda escolar podrá ampliarse hasta un máximo de dos cursos repetidos, es decir, hasta los dieciocho años de edad.

Para el período preescolar también se abonará la cantidad mencionada anteriormente. Este período preescolar comprende los cuatro y cinco años de edad.

Para el percibo de la ayuda escolar se requerirá la presentación previa de los justificantes que acrediten que se están cursando los estudios mencionados.

#### Artículo 26. *Préstamos.*

Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 10.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada empleado será, para aquellos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 400.000 pesetas, con el interés del 4,25 por 100 sobre el capital vivo. La amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas, desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores.

Para una nueva concesión de crédito habrá de transcurrir, como mínimo, un mes a partir de la amortización total del anterior (se hubiese solicitado o no por su importe máximo). Sólo se concederán préstamos al personal con una antigüedad mínima en la empresa de dos años y medio.

En el supuesto de que el interés legal del dinero, en la actualidad un 4,25 por 100, o el criterio de referencia que le sustituyese para que los préstamos no sean considerados como retribución en especie, fuese modificado por el organismo o autoridad competente, se procedería de la siguiente forma:

- a) Si la modificación fuese al alza, el nuevo tipo de interés se aplicaría tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.
- b) Si la modificación fuese a la baja, el nuevo tipo de interés se aplicaría a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.

#### Artículo 27. *Servicio militar/servicio social sustitutorio.*

Todos los trabajadores que se encuentren prestando el servicio militar, con carácter voluntario u obligatorio, o el servicio social sustitutorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas que con carácter extraordinario se hagan efectivas en la empresa.

#### Artículo 28. *Lote navideño.*

La empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en los alrededores de Navidad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

#### Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

A todo el personal, que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se les facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

- a) Cada año, unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc., que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el período reglamentario.
- b) Dos monos o trajes durante el mes de noviembre de cada año, procurándose que estén cerrados hasta arriba. Cuando se faciliten trajes, se entregarán, además, dos camisas de invierno.
- c) Dos camisas de verano y un pantalón durante el mes de mayo de cada año.
- d) Un «anorak» cada tres años.
- e) Tres batas para el personal de Laboratorio.

La empresa facilitará el material y equipo adecuado y de seguridad para la realización de un trabajo seguro, en evitación de accidentes.

Las prendas de trabajo a que hace referencia este artículo se facilitarán únicamente al personal de la factoría de San Jerónimo y de acuerdo con el trabajo que tenga asignado.

#### Artículo 30. *Avisos Comité de Empresa.*

Los avisos que los representantes legales de los trabajadores, por medio de su tablón de anuncios, pretendan difundir entre el personal, deberán estar firmados por aquéllos o por su Presidente y previamente comunicados a la empresa.

Igualmente se procederá con los avisos de los representantes sindicales.

#### Artículo 31. *Representación sindical.*

1. La representación sindical se regulará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, o cualquier otra norma que la desarrolle, complemente o sustituya.

2. El crédito de las horas mensuales retribuidas que disponen los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal son las establecidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el centro de trabajo de San Jerónimo (Sevilla), los distintos Delegados o miembros de los Comités de Empresa podrán acumular hasta

un máximo de cincuenta horas, incluidas las del representante de los trabajadores al cual se ceden, en uno o varios de sus componentes.

La citada acumulación, que no deberá ocasionar trastornos en la organización del trabajo, se llevará a efecto preavisando por escrito a la Dirección, con una antelación mínima de un mes, indicando a quién se ceden las horas y por cuanto tiempo. A su vez, el representante al que se le ceden deberá preavisar del uso del crédito horario, con una antelación mínima de tres días laborables, para que la empresa pueda reorganizar el trabajo.

#### Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

En los casos de falta laboral grave y muy grave, será informado el Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

#### Artículo 33. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes de la Dirección y tres de los trabajadores.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá, en primer lugar, a esta Comisión Paritaria, para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las autoridades laborales.

#### Artículo 34. *Vinculación a la totalidad-derecho supletorio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los centros de trabajo afectados por el Convenio.

#### Artículo 35. *Computo total.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 36. *Revisión salarial.*

Las partes acuerdan que no habrá revisión salarial durante la vigencia de este Convenio.

Sin perjuicio de lo acordado en el párrafo anterior, Si el IPC anual publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional registrase desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2000 un incremento superior al 2,20 por 100, se efectuará una revisión salarial por la cuantía que exceda el 2,20 por 100, aunque con un máximo del 0,30 por 100. La citada revisión no tendrá carácter retroactivo y sólo servirá de base de cálculo para los incrementos que se acuerden para el año 2001. La revisión afectaría, en el caso de producirse, a todos los conceptos económicos establecidos en el Convenio, excepto a la antigüedad y al kilometraje regulados, respectivamente, en los artículos 16 y 19, 3.º

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**14819** RESOLUCIÓN de 25 de junio de 1999, de la Gerencia del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, por la que se adjudican las becas para el desarrollo de tareas de investigación y recuperación del Patrimonio Histórico-Artístico, durante 1999.

Por Resolución de la Gerencia del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, de 21 de abril de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 5

de mayo), se convocaron las becas para el desarrollo de tareas de investigación y recuperación del Patrimonio Histórico-Artístico, durante 1999.

La mencionada disposición prevé, en su base sexta, la resolución de la adjudicación por parte de la Gerencia del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, a propuesta del Jurado nombrado al efecto, de conformidad a lo dispuesto en la referida convocatoria.

Por ello, a la vista de la propuesta de adjudicación formulada por el Jurado y basada en la puntuación obtenida en el proceso de selección, esta Gerencia resuelve:

Primero.—Adjudicar las becas convocadas a los solicitantes, en la cuantía y para las especialidades que se relacionan en el anexo.

Segundo.—Los adjudicatarios de las becas concedidas quedan sujetos a las obligaciones, requisitos y condiciones contemplados en la Resolución de convocatoria de las mismas.

Tercero.—La presente Resolución pone fin a la vía administrativa. Contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción.

Madrid, 25 de junio de 1999.—El Gerente, Miguel Ángel Recio Crespo.

### ANEXO

#### Becas para investigación y recuperación del Patrimonio Histórico-Artístico

Especialidad de la beca	Dotación — Pesetas	Adjudicatario
Paisajismo y Jardinería.	840.000	Isabel María de la Morena Valenzuela.
Paisajismo y Jardinería.	840.000	Desierta.
Archivo y Documentación.	840.000	Mónica Riaza de los Mozos.
Archivo y Documentación.	840.000	Mercedes Simal López.
Biblioteca (Palacio Real).	840.000	Enrique Pérez Boyero.
Biblioteca (Palacio Real).	840.000	Silvia Esteban Naranjo.
Biblioteca (El Escorial).	840.000	Ana María Antequera Pardo.
Colecciones de Bienes Muebles Históricas.	840.000	Carolina Beltrán García.

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**14820** REAL DECRETO 1186/1999, de 2 de julio, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad a don José Zamarriego Crespo.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José Zamarriego Crespo, a propuesta del Ministro de Sanidad y Consumo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de julio de 1999,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad.

Dado en Madrid a 2 de julio de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Sanidad y Consumo,  
JOSÉ MANUEL ROMAY BECCARÍA