

Don Jorge Navarro Olivares, Jefe de Área de la Universidad de Murcia.
Don Manuel Baños Bermejo, Jefe de Servicio de la Universidad de Murcia.

Don José Ignacio Martínez Pulgar, Secretario de la Comisión Paritaria.

Por las Centrales Sindicales:

Don José Antonio Arróniz Parra, CC. OO.

Don Julio Serrano Gracia, CC. OO.

Don Julio Saiz Lavín, CC. OO.

Don Carlos Menéndez Muñoz, CC. OO.

Don Francisco Espadas García, CC. OO.

Doña Teresa Muñoz Rodríguez, UGT.

Don Jesús Gómez Bustos, UGT.

Don Manuel Agustín López Sánchez, UGT.

Don Juan González Julián, UGT.

Don Luis Espada Iglesias, UGT.

Don Andrés García Campillo, UGT.

En Madrid, a las diez horas del día 18 de mayo de 1999, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria, que al margen se relacionan, del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid.

Inicia la sesión el señor Presidente, preguntando objeciones al acta de la sesión anterior. Por parte de la Unión General de Trabajadores se indican una serie de matices en las expresiones atribuidas al señor Del Apio, y, por parte de Comisiones Obreras, otras atribuidas al señor Espadas. Son aceptadas e incorporadas al acta, aprobándose por unanimidad.

De acuerdo con el segundo punto del orden del día, se debate ampliamente un borrador de Reglamento de la Comisión Paritaria presentado por las Centrales Sindicales, que resulta aprobado, también por unanimidad, y cuyo tenor literal es el que se adjunta como anexo a la presente acta.

El señor Presidente inicia el tercer punto del orden del día, sobre inclusión en el Convenio de categorías omitidas presentado por la Universidad de Salamanca. Tras un debate, se acuerda incluir las siguientes categorías: En el grupo IV-A, Socorristas, Perforistas y Modelos en Vivo. En el grupo IV-B, Camareros.

La categoría de Ayudantes de Bibliotecas se pospone a una próxima reunión por plantearse dudas respecto a su vigencia.

En cuanto al punto cuarto del orden del día, por la Universidad de Murcia se presenta un borrador que regule la formación práctica equivalente en ausencia de titulación. Este documento queda pendiente de estudio por las partes.

Por parte de la Unión General de Trabajadores se solicita que para próximas reuniones se prevea la disposición de tiempo necesario para tratar el orden del día completo.

Por parte de Comisiones Obreras se solicita la inclusión en el orden del día de la próxima reunión de la adhesión al Convenio de la Universidad de León.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las quince horas del día reflejado «ut supra».

11695 RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9003502), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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, 6 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, SOCIEDAD ANÓNIMA» 2000

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la empresa «Miele, Sociedad Anónima» en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores, con excepción del personal a quienes la empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante su vigencia.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de enero de 2000, debidamente aprobado por la Comisión Negociadora. Este Convenio se establece por un año.

A partir de 31 de diciembre de 2000, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la Comisión Negociadora.

Artículo 5.

Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

Artículo 6.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

Artículo 7. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la empresa vigente en cada momento.

Artículo 8. *Sistema de pago de la nómina.*

El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

Artículo 9. *Revisión salarial.*

Para el año 2000 el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será incrementado en un porcentaje de dos puntos y cinco décimas, conforme queda recogido en la tabla salarial del anexo.

Artículo 10.

Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un cambio de categoría, podrán ser absorbidos dichos complementos total o parcialmente, si el nuevo sueldo base fuese superior en más de un 4 por 100 al anterior.

Artículo 11. *Suplemento de comida.*

El suplemento de comida del personal interior se incrementa automáticamente en el mismo porcentaje establecido en la revisión salarial y queda fijado para 2000 en 3.656 pesetas brutas mensuales en los centros de trabajo con comedor y 4.730 pesetas brutas mensuales en los centros

sin este servicio. Dada la naturaleza de este suplemento no procede su abono en los períodos en que se disfrute de jornada intensiva.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la total supresión de las horas extraordinarias, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la empresa, las horas extraordinarias deberán efectuarse únicamente en aquéllos casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares.

En estos casos y con carácter general, las horas extra realizadas serán compensadas con un descanso retribuido equivalente al mismo número de horas extraordinarias efectuadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Si las horas extraordinarias se realizasen en día laborable y fuesen más de tres, el exceso se compensará de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, pero con un recargo del 50 por 100.

Si se realizasen en sábados, domingos o festivos, se compensarán del modo descrito en el párrafo tercero y, adicionalmente, con un recargo del 50 por 100, para el caso de los sábados, y del 100 por 100 para domingos o festivos. El trabajador podrá elegir entre que le sea abonado dicho recargo o disfrutarlo en tiempo libre.

Artículo 13. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda queda fijado en once mensualidades de 2.000 pesetas para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 3.000 pesetas para los cajeros.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias establecidas para la totalidad de cada período anual se pagarán en forma de cuatro medias pagas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El total de estas cuatro pagas corresponden a dos pagas del salario real vigente en cada momento.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la empresa en la fecha de devengo de las citadas pagas extraordinarias, percibirán una cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la empresa percibirán la parte proporcional que les corresponda a cada una de ellas.

Artículo 15. *Gratificación especial veinticinco años de servicio.*

Se establece una gratificación de 80.000 pesetas al cumplir los veinticinco años de permanencia en la empresa.

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo para 2000.

Desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, se establece una jornada intensiva de verano, que podrá ser ampliada al objeto de ajustarse, en cada centro de trabajo, a la jornada anual pactada. La distribución de la jornada se llevará a cabo conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si por Ley se estableciera una jornada de trabajo inferior a la pactada en este Convenio, se estará a lo que dicha norma determine.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Treinta días naturales ininterrumpidos.
- b) Opcativamente el personal también podrá disfrutar sus vacaciones de la siguiente forma: Veintitrés días ininterrumpidos, cinco días continuados y dos a elegir, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo y no cause gran trastorno en la Sección o Departamento correspondiente.
- c) Las vacaciones se disfrutarán siguiendo un sistema rotativo, de forma que todo el personal tenga las mismas oportunidades de elegir sus vacaciones.

Si a conveniencia de la empresa y con consentimiento del empleado se disfrutaran las vacaciones fuera del verano (desde el 1 de octubre hasta el 30 de junio), la duración de las mismas aumentará en un día.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la

empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Además de las vacaciones citadas anteriormente, se establece, dependiendo del tiempo de permanencia en la empresa las siguientes:

- Cinco años de antigüedad: Un día.
- Diez años de antigüedad: Dos días naturales.
- Quince años de antigüedad: Tres días naturales.
- Veinte años de antigüedad: Cuatro días naturales.

Artículo 18. *Días no laborables.*

Se consideran los días 24, 26 y 31 de diciembre, y el lunes de Pascua de Resurrección como no laborables, no computándose en el cociente para el cálculo del horario efectivo de trabajo.

En el caso del centro de trabajo de Alcobendas se consideran fiestas locales las de Madrid. En el resto de los centros lo serán las de sus respectivas localidades.

Artículo 19. *Ingresos.*

La empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de todos los ingresos y bajas que se produzcan en el centro de trabajo de cada uno de ellos.

Artículo 20. *Incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y maternidad.*

En las bajas provenientes de las circunstancias señaladas, la empresa completará la diferencia que exista entre el sueldo bruto mensual y la prestación económica de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la empresa.

Artículo 21. *Compensación económica por matrimonio.*

Los trabajadores que cesasen voluntariamente de prestar sus servicios, con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a una compensación económica de tantas mensualidades del salario real vigente en cada momento, como años de servicio hayan prestado en la empresa, hasta un máximo de ocho mensualidades.

La empresa podrá exigir la presentación del certificado de matrimonio.

Artículo 22. *Período de lactancia.*

Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de una hora, destinada a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Esta reducción se realizará a elección de la trabajadora al principio o final de la jornada de trabajo.

Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. *Excedencias.*

Además de los supuestos previstos por la legislación vigente, la trabajadora en situación de excedencia por maternidad volverá automáticamente a su situación de activo al mes siguiente de solicitarlo. En caso de que existan dificultades de tipo económico o de otra índole que no hagan posible su reingreso, la trabajadora, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá optar por:

- a) Esperar hasta que se produzca la posibilidad de su reingreso.
- b) Ampliar su período de excedencia por un tiempo determinado.
- c) Causar baja definitiva en la empresa, percibiendo a cambio una indemnización por la cual quede extinguida su relación laboral.

Artículo 24. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique desgaste de prendas superior al normal, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, renovando las mismas cuando la prenda lo requiera.

Artículo 25. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará en su última nómina el importe completo de la mensualidad correspondiente

al mes en que se produzca el óbito, así como tres mensualidades adicionales de su salario fijo.

Artículo 26. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (probada debidamente), podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos colectivos que experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Artículo 27. *Retirada del carné de conducir.*

En caso de la retirada del carné de conducir por causa originada dentro de la jornada laboral a personal que tenga asignado un vehículo de empresa para realizar su trabajo y siempre que no exista una manifiesta culpabilidad, se tratará de aplicar a este personal a otra actividad similar a la que venía efectuando.

En este caso se le respetará el salario que tuviera acreditado anteriormente durante el tiempo de retirada del mencionado carné.

Artículo 28. *Ayuda a la formación profesional.*

El personal que desee ampliar su formación profesional, realizando para ello estudios que estén relacionados con su actividad dentro de la empresa, podrá solicitar de la misma el abono del 50 por 100 del importe de los mismos, que será hecho efectivo a la presentación del correspondiente recibo y durante el tiempo que duren los estudios.

La empresa estudiará cada caso en particular y condiciona la concesión de su participación en los gastos a que los estudios iniciados se finalicen con la calificación mínima de apto, justificada con la certificación de los estudios correspondientes.

En caso de que esta formación sea a petición de la empresa, el importe total de la misma será a cargo de la empresa.

En el caso del estudio del idioma alemán la empresa correrá con el 100 por 100 de los gastos correspondientes, siendo potestad de la misma la determinación del centro, o en su caso profesor, que imparta las clases. El horario de dichos estudios será fuera de la jornada laboral, y será necesaria la justificación de una asistencia regular a las clases, como asimismo, la calificación mínima de apto en cada curso para asumir los gastos del siguiente.

Artículo 29. *Seguridad y salud.*

Dada la especial distribución geográfica del personal de la empresa, y al objeto de facilitar el contacto con la Dirección de la misma, todas las competencias previstas para los Delegados de Prevención, serán asumidas por un número de miembros del Comité de Madrid equivalente al número de Delegados de Prevención que corresponderían a nivel de empresa y, como máximo, por la totalidad de miembros de aquél, representando igualmente a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud. Los restantes representantes del personal, podrán asistir a las reuniones del citado Comité de Seguridad y Salud siempre que lo soliciten.

La empresa ofrecerá anualmente revisiones médicas al personal a través del Servicio de Prevención, en la forma y medida que se acuerde con el mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención detectase cualquier anomalía de tipo patológico o indicio de cualquier posible enfermedad, el trabajador será advertido sobre el particular, ofreciéndole la empresa un chequeo más completo al efecto.

Artículo 30. *Permisos especiales retribuidos.*

a) Por matrimonio: Veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a tres años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a tres años.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) Por alumbramiento de esposa: Dos días naturales completos o doce horas laborables, dentro del período de diez días a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

La empresa podrá exigir el correspondiente justificante de dichos permisos y deducir del salario la no justificación de los mismos, sin perjuicio, dado el caso, de lo que la legislación laboral estipule sobre faltas y sanciones.

Artículo 31. *Comisión mixta.*

Se crea la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por los mismos miembros que han integrado la Comisión Negociadora.

Artículo 32. *Legislación laboral.*

Se sobreentiende que, en lo no estipulado en este Convenio, tanto la empresa como el personal afecto a la misma, vienen obligados a observar y respetar las disposiciones legales que estén en vigor en materia laboral.

Alcobendas (Madrid), 11 de mayo de 2000.—Por la empresa.—Por los trabajadores.

ANEXO

Categorías y niveles salariales «Miele, Sociedad Anónima», 2000

Nivel	Categorías	Sueldo base — Pesetas
I	1. Jefe Planificación y Estudio Mercados. 2. Encargado de Producto. 3. Jefe de Explotación. 4. Jefe de Ventas de Industrial. 5. Jefe de Ventas de Muebles.	289.903
II	1. Inspector de Ventas. 2. Traductor Técnico Diplomado. 3. Jefe de Contabilidad adjunto. 4. Inspector Técnico adjunto. 5. Jefe Regional S.T.	246.627
III	1. Encargado de Sección. 2. Jefe de Expediciones. 3. Jefe de Delegación. 4. Jefe de Decoración.	238.619
IV	1. Programador Analista. 2. Jefe de Taller. 3. Supervisor Técnico. 4. Encargado de Delegación.	233.096
V	1. Secretaria de Departamento. 2. Técnico Especialista en Decoración. 3. Cajero Central.	226.188
VI	1. Jefe de Almacén. 2. Administrativo Especialista. 3. Vendedor.	217.485
VII	1. Técnico Especialista. 2. Programador.	207.674
VIII	1. Oficial administrativo primera. 2. Encargado de Almacén. 3. Técnico oficial primera.	198.827
IX	1. Oficial administrativo segunda. 2. Técnico oficial segunda. 3. Ayudante de Decoración. 4. Ayudante de Inspector de Ventas.	183.379
X	1. Técnico oficial tercera.	176.224
XII	1. Conductor. 2. Almacenero.	172.562

Nivel	Categorías	Sueldo base — Pesetas		
XIII	3. Auxiliar administrativo primera. 4. Recepcionista-Telefonista.	158.928		
	1. Telefonista. 2. Auxiliar administrativo segunda. 3. Mozo Especialista.			
	XIV		1. Auxiliar administrativo tercera. 2. Mozo Almacén. 3. Técnico informático. 4. Promotora.	138.591
			XV	

* Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máximo seis meses).

11696 RESOLUCIÓN de 7 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, S. A.» (KIABI).

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima» (KIABI) (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de mayo de 1998, código de Convenio número 9011772), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2000 por la Comisión Mixta del Convenio, integrada por los representantes de la Dirección de la empresa y por los Delegados de Personal firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 de la citada revisión salarial 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, 7 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MODERROPA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (KIABI)

En Barcelona, siendo las trece horas del martes día 8 de febrero de 2000, se reúne la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de la empresa «Kiabi», sita en el centro de trabajo de Sant Boi, previa convocatoria realizada al efecto y con la asistencia de la totalidad de las organizaciones que la componen.

Abierta la sesión, se aborda el tratamiento del orden del día:

Primero.—Revisión salarial de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo de la empresa «Kiabi».

Tras dejar constancia que el IPC real oficial del año 1999 ha sido del 2,9 por 100, la Comisión Mixta acuerda proceder a efectuar la revisión salarial en la diferencia entre el incremento aplicado a los salarios base calculados según lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio y el 2,9 por 100, esto es, en un 1,1 por 100 sobre los salarios del año 1998, revisándose los complementos a que se refiere dicho artículo en el mismo porcentaje (1,1 por 100).

La revisión salarial se aplicará con efectos de 1 de enero de 1999 y se liquidará dentro del primer trimestre del año 2000.

A título informativo, tras la revisión, los salarios del año 1999 son los siguientes:

Grupos	Anual — Pesetas	Hora — Pesetas
I	1.481.760	827
II	1.585.483	885
III	1.696.461	947
IV	1.815.218	1.013

Segundo.—Aplicación del incremento salarial para el año 2000, conforme a lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo de la empresa «Kiabi». Aprobación de la nueva tabla salarial.

En aplicación del artículo 26 del Convenio Colectivo de la empresa «Kiabi», por la Comisión Mixta se constata que la previsión oficial de crecimiento del IPC para el año 2000 fijada por el Gobierno en la Ley de Presupuestos del Estado es del 2 por 100.

Por lo tanto, y en base a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa «Kiabi», las partes

ACUERDAN

Primero.—Aplicar, a partir del 1 de febrero del año 2000, los siguientes incrementos salariales.

Salario base de grupo: 2,5 por 100.

Artículo 26 del Convenio Colectivo de la empresa «Kiabi».

Para el año 2000 el incremento será 1 punto por encima del IPC real establecido por el INE durante el año 2000 (enero-diciembre). Con carácter provisional se abonará desde el 1 de febrero de 2000, 0,5 por 100 puntos por encima del IPC previsto por el gobierno para ese año.

En consecuencia, los nuevos importes salariales resultantes de la aplicación del incremento son los siguientes:

Grupos	Anual — Pesetas	Hora — Pesetas
I	1.518.804	849,4
II	1.625.120	909,0
III	1.738.872	972,5
IV	1.860.598	1.040,6

Segundo.—Facultar a don Jean Christophe Garbino para que realice las gestiones y trámites precisos en orden al depósito, registro y publicación de lo aquí acordado.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente acta que, una vez leída, que en prueba de conformidad, es firmada por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11697 ORDEN de 30 de mayo de 2000 por la que se hace pública la relación de galardonados en el premio «Mejores aceites de oliva virgen extra españoles: Cosecha 1999-2000».

En cumplimiento del artículo 9 de la Orden de 3 de febrero de 2000, por la que se convoca y regula el premio «Mejores aceites de oliva virgen extra españoles: Cosecha 1999-2000», y analizada la propuesta del Jurado, reunido el día 29 de mayo de 2000, que ha considerado el análisis físico-químico de las muestras, la evaluación sensorial realizada por el panel de catadores de aceite de oliva virgen del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y la evaluación sensorial realizada por el propio Jurado,

Esta Secretaría General de Agricultura y Alimentación dicta y hace pública la siguiente resolución: