de Odón», con la configuración que se especifica en el anexo al presente Convenio.

Segunda.—El instituto cuya creación se propone se encuentra incluido en las previsiones de la programación educativa realizadas por ambas Administraciones, de acuerdo con el artículo 27 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación.

Tercera.—El instituto cuya creación se propone se compromete a observar la normativa contenida en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación y en la Ley Orgánica 9/1995, de 10 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes, así como las disposiciones que las desarrollan.

Particularmente cumplirá, en lo que se refiere a la constitución de órganos de gobierno, lo dispuesto en el Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria y en la Orden de 28 de febrero de 1996 por la que se regula la elección de los consejos Escolares y órganos unipersonales de gobierno de los centros públicos de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria. Asimismo, los institutos, en relación con la admisión de alumnos, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

En relación con las enseñanzas y Profesorado, el instituto cumplirá lo establecido en el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de Formación Profesional, así como cuanto se establece en los Reales Decretos por los que se aprueban cada uno de los títulos y currículos de los ciclos formativos de Formación Profesional específica cuya impartición se autorice.

Cuarta.—El instituto cuya creación se propone, se adapta a los requisitos previstos en el artículo 14 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, en el Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas de régimen general no universitarias, así como en los Reales Decretos que regulan el título y currículo correspondientes al ciclo formativo autorizado.

Quinta.—El instituto cuya creación se propone impartirá los ciclos formativos de Formación Profesional específica que se relacionan en el anexo al presente Convenio, sin perjuicio de que oportunamente pueda modificarse esta oferta de enseñanzas, a propuesta de la Comunidad de Madrid acorde con la planificación de la oferta que apruebe el Ministerio de Educación y Cultura para el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Sexta.—La Comunidad de Madrid asume íntegramente la responsabilidad jurídica y económica que le corresponde como titular del instituto y, en particular, cumplir todas las obligaciones que, como empresario, contrae con el personal que preste sus servicios en el instituto. Asimismo asume en su totalidad los gastos derivados de la conservación y mantenimiento de los edificios y de la dotación de mobiliario y material necesario para el desarrollo de la actividad docente y todos aquellos que se deriven del presente convenio.

Séptima.—El Ministerio de Educación y Cultura se compromete a proceder a la correspondiente propuesta de creación del instituto mediante Real Decreto del Consejo de Ministros, así como su inclusión en la programación y planificación educativa correspondiente al ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Octava.—Cualquier modificación del Régimen Jurídico o Económico del instituto deberá ser previamente autorizada por el Ministerio de Educación y Cultura.

Madrid, 28 de septiembre de 1998.—Por el Ministerio de Educación y Cultura, Esperanza Aguirre y Gil de Biedma.—Por la Comunidad de Madrid, Luis Blázquez Torres.

ANEXO

I. Configuración del Instituto de Educación Secundaria «Centro de Capacitación Agraria de Villaviciosa de Odón»

Denominación genérica: Instituto de Educación Secundaria.

Denominación específica: «Centro de Capacitación Agraria de Villaviciosa de Odón».

Domicilio: Urbanización el Castillo, sin número.

Localidad: Villaviciosa de Odón.

Municipio: Villaviciosa de Odón.

Provincia: Madrid.

Titular: Comunidad de Madrid.

Enseñanzas que impartirá: Familia Profesional de Actividades Agrarias.

Técnico en Jardinería: Número de grupos, dos; puestos escolares, 60.

Técnico superior en Gestión y Organización de Recursos Naturales y Paisajísticos: Número de grupos, dos; puestos escolares, 60.

1646 *ORDEN de 4 de diciembre de 1998 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 3 de diciembre.*

A propuesta del Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 3 de diciembre de 1998 en la Sala Fernando Durán, calle Lagasca, 7, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 584.500 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a V. E. y a VV. II. para su conocimiento y efectos. Madrid, 4 de diciembre de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

24. Arlincourt: «La verdulera». Barcelona, 1837. 2 v. 8.500 pesetas.
30. «Memoria de la passion de N. S. Jesuchristo, por un pobrecito pecador». Madrid, Luis Sánchez, 1599. 170.000 pesetas.
190. García Lorca, Federico: «Romancero Gitano (1924-1927)» (1948). 180.000 pesetas.
198. Crow, John A.: «Federico García Lorca». Los Ángeles, 1945. 6.000 pesetas.
340. Ramis y Ramis, Juan: «La Alonsiada o conquista de Menorca por el Rey D. Alonso III de Aragón en 1287». Mahón, 1818. 40.000 pesetas.
542. «Hablar de Falange es nombrar a España». Cartel impreso en colores (51 × 36,5 centímetros). Madrid (años cuarenta). 36.000 pesetas.
558. Cartel litográfico en colores (60 × 45 centímetros), con escena militar del requeté. Rentería (1936-1939). 14.000 pesetas.
559. Cartel litográfico en colores (60 × 46 centímetros), con escena militar del requeté. Vitoria (1936-1939). 19.000 pesetas.
560. Cartel: «AET Semilla y Fuerza de la Nueva España» (70 × 50 centímetros) (c. 1936-1940). 55.000 pesetas.
561. Cartel Guerra Civil: «Ante Dios nunca serás héroe anónimo». Cartel litográfico en colores (65 × 46 centímetros). Vitoria (1936-1939). 36.000 pesetas.
564. «En España amanece. Arriba España». Cartel impreso a dos tintas (50 × 36 centímetros) (1936-1939). 20.000 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1647 *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre 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 «Aguas de Mondariz Fuente del Val, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aguas de Mondariz Fuente del Val, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9009832), que fue suscrito, con fecha 6 de octubre 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, 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 el Real Decreto 1040/1982, 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, 28 de diciembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria a la empresa «Aguas de Mondariz Fuente del Val, Sociedad Anónima», dedicada a la explotación y envasado de aguas minerales naturales. Igualmente afectará a las factorías, dependencias, sucursales o delegaciones a su servicio incluidos en la nómina de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Estarán afectados por este Convenio todos los productores de la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su aprobación, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán a partir del 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998. No obstante permanecerá en vigor hasta la aprobación del Convenio correspondiente al año 1999.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 2.e), del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, en el plazo de diez días, contados desde la aprobación, se creará una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes y dos suplentes, por cada una de las partes que suscriben el Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- La de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- La de interpretación en la aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento de la aplicación del conjunto de los acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando haya sido convocada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio, mediante comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar, dentro de los siete días siguientes a la recepción de la convocatoria.

Si cumplido se el plazo señalado la Comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada su intervención y el interesado podrá ejercitar las acciones que considere pertinentes.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada representación, levantándose acta de cada reunión que será firmada por ambas partes.

Las partes firmantes del Convenio se obligan a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de interés general que se surjan, con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos, cuando no haya habido acuerdo.

Siempre se actuará o negociará bajo el principio de la buena fe.

Artículo 5. *Condiciones de compensación de mejoras.*

Las condiciones de este Convenio se establecen con carácter de mínimas. Todas las mejoras que se implantan por normas legales serán absorbibles hasta donde alcancen las del presente Convenio de forma individualizada y en cómputo anual.

Artículo 6. *Categorías.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la clasificación del personal de Aguas de Mondariz, será la que figura en el anexo 1, no obstante se

respetarán todas aquellas categorías establecidas con anterioridad y que figuran en el anexo 3.

Para el cambio de categoría, se crea una Comisión Calificadora, integrada por los miembros de la Comisión Paritaria.

Artículo 7. *Período de prueba.*

El período de prueba que se fija a todo el personal de nuevo ingreso y admisión en la empresa será de la siguiente duración:

Personal técnico con título superior: Seis meses.

Personal técnico con título medio: Seis meses.

Personal administrativo, mercantil, subalterno y obrero cualificado: Tres meses.

Personal no cualificado: Quince días.

Artículo 8. *Ascensos de los Auxiliares Administrativos.*

Los Auxiliares Administrativos que alcancen seis años de permanencia en esta categoría, ascenderán automáticamente a Oficial de 2.ª, estando obligados a realizar indistintamente cualesquiera de los trabajos correspondientes a una y otra categoría profesional.

Retribuciones

Artículo 9. *Aumento salarial.*

A) Los sueldos y jornadas y plus de antigüedad vigentes quedan sustituidos por la tabla de sueldos base y complementos de antigüedad que figuran en los anexos 2 y 3 de este Convenio. En dichos anexos, desde el 1 de enero de 1998 figura incrementado el salario o sueldos de todos los trabajadores en un 2,75 por 100.

B) Horas extraordinarias.—Se establecen dos tipos de horas extraordinarias para el personal:

1. Hora extraordinaria normal: Es la que se realiza fuera del turno normal de trabajo siempre que se produzca entre las siete horas y las veintitrés horas, desde las siete horas del lunes hasta las veintitrés horas del viernes. También se incluirá en este tipo las horas que hagan extrusión en cualquier momento, administración, control de calidad y las de clasificado y limpieza. Para cualquier categoría se pagará a 1.112 pesetas/hora.

2. Hora extraordinaria especial: Es la que se realiza en sábados, domingos y festivos a cualquier hora, o de lunes a viernes entre las veintitrés y las siete horas. También se incluirá en este tipo la segunda y sucesivas horas que superen la jornada de cualquier turno de la línea de llenado, realizado de lunes a viernes. Para cualquier categoría se pagará a 1.558 pesetas/hora.

Quedan excluidos de este acuerdo todos aquellos puestos de trabajo o personas que por su responsabilidad tienen acuerdos particulares o que hayan contratados específicamente para trabajos nocturnos o en sábados, domingos o festivos, como puede ser: Extrusión, Vigilantes, etc.

Artículo 10. *Gratificaciones extras de julio y navidad.*

El importe de cada gratificación será de una mensualidad de sueldo base y complemento de antigüedad, respetándose a título personal el mayor importe que tuviera reconocido el productor.

Los productores que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 11. *Participación en beneficios.*

Los trabajadores percibirán una paga de beneficios anual y de importe igual a 89.865 pesetas, que se hará efectiva fraccionadamente y anticipada por meses en el transcurso del año a que se refiere.

Artículo 12. *Antigüedad.*

Queda establecido el trienio en el 3 por 100 igual para todos sobre el sueldo base de Convenio que corresponda a cada uno según su categoría profesional, de acuerdo con las tablas anexas 2 y 3 de este Convenio.

Artículo 13. *Plus de distancia.*

Todo lo referente a esta materia queda supeditado a la legislación vigente sobre traslados del personal y cambio de situación de los lugares de trabajo, no obstante la empresa negociará con el Comité de Empresa cualquier situación relacionada con este tema.

Artículo 14. *Plus de asistencia y productividad.*

Permanecerá el incentivo por asistencia total y productividad adecuada para el personal de las plantas de embotellado el cual se establece en 5.826 pesetas cotizables a la Seguridad Social. Este plus quedará reducido a 4.367 pesetas en caso de la falta de asistencia al trabajo cualesquiera de los días laborables del mes correspondiente y dejará de percibirse en su totalidad si las faltas son más de una, salvo, en ambos casos, que la falta de asistencia sea debida a accidente laboral ocurrido en las dependencias de la empresa y así se justifique. Asimismo, el Comité de Empresa y Jefe de Planta, conjuntamente, determinará qué productores dejan de percibir dicho plus por bajo rendimiento laboral.

Cuando un trabajador no haya faltado al trabajo por causas distintas a accidente laboral ocurrido en las dependencias de la empresa o vacaciones anuales legales según el artículo 21 de este Convenio, más de cinco días al año, la empresa le abonará el plus de asistencia no percibido. Esta compensación se hará una vez terminado el año natural.

A efectos del plus de asistencia y productividad, no se computarán como faltas de asistencia y siempre que estén previa y debidamente justificadas:

Asistir a la consulta del médico de Mondariz por tiempo inferior a dos horas.

Asistir a la consulta del médico especialista por tiempo inferior a cuatro horas.

Realización de funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos, legalmente o convencionalmente.

En casos plenamente justificados por el trabajador, la empresa aplicará un criterio amplio en la aplicación del número de horas dispuesto en la visita al médico.

Artículo 15. *Paga de las retribuciones.*

Las retribuciones devengadas podrán ser abonadas por períodos mensuales el último día laboral del período.

El pago de las liquidaciones de las retribuciones podrán efectuarse por la empresa mediante ingreso en cuenta corriente de Banco o Caja de Ahorros de la que sea titular el productor.

Artículo 16. *Premios de jubilación.*

El personal que se jubile en edad comprendida entre los sesenta y los sesenta y cinco años, contando con más de diez años de servicio continuado en la empresa, percibirá un premio de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

- a) De diez a quince años de antigüedad, tres mensualidades de sueldo base y antigüedad.
- b) De quince a veinticinco de antigüedad, cinco mensualidades de sueldo base y antigüedad.
- c) Con más de veinticinco años de antigüedad, nueve mensualidades de sueldo base y antigüedad.

La edad de jubilación obligatoria se establece en sesenta y cinco años, salvo que, por disposición legal, se fije una edad distinta. En todo caso, la jubilación obligatoria quedará condicionada, en orden a su exigencia, al hecho de que el trabajador afectado reúna los requisitos reglamentariamente establecidos para ser beneficiario de la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

En caso de fallecer un productor en activo, en edad comprendida entre los sesenta y los sesenta y cinco años, el premio de jubilación que le hubiere correspondido, en caso de que no se hubiera producido el óbito, será abonado a sus herederos legales o a la persona que el empleado haya designado por escrito entregando una copia al Comité.

Para garantizar en cualquier circunstancia el pago del premio de jubilación, la empresa buscará la fórmula conveniente con una compañía aseguradora.

Artículo 17. *Subsidio de defunción.*

Al fallecer un productor en activo, por causa no cubierta por el seguro de accidentes individuales contratado por la empresa, ésta abonará a sus herederos legales dos mensualidades de sueldo base y antigüedad por una sola vez, doblándose este importe si además deja hijos en las condiciones de edad y de incapacidad expresadas en el artículo anterior.

Este subsidio será incompatible con la percepción de las mensualidades abonables cuando el productor fallece antes de jubilarse, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

Artículo 18. *Seguro de accidentes individuales.*

La empresa contratará un seguro para toda la plantilla para caso de muerte o invalidez total como consecuencia de accidente ocurrido durante el trabajo o en su vida privada durante el tiempo que permanezca de alta en la empresa.

Los capitales garantizados son:

Caso de muerte por accidente: 3.600.000 pesetas.

Caso de invalidez total permanente por accidente: 4.100.000 pesetas.

La indemnización se entregará al propio trabajador en caso de invalidez permanente por accidente, y a sus herederos legales o a la persona que el empleado haya designado por escrito entregando una copia al Comité en el caso de fallecimiento.

Artículo 19. *Trabajadores enfermos o accidentados.*

En los casos de accidente de trabajo ocurridos en la factoría «in itinere», o en acto de servicio, la empresa abonará una indemnización complementaria de la Seguridad Social por la diferencia entre el importe de esta última y el 100 por 100 del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada siguiente al del accidente.

En los casos de enfermedad, o de accidentes no laborables, la indemnización complementaria se abonará después de transcurridos siete días de la fecha de la «baja» por los días que exceden dicho plazo.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad hallándose su productor en la localidad distinta de la de su domicilio habitual (vacaciones, permisos, etc.) se contará como fecha de la «baja», a efectos de indemnización complementaria, el día que se reintegre a su domicilio.

El percibo de la indemnización complementaria cesará al extinguirse la situación de incapacidad laboral transitoria.

Para percibir la indemnización complementaria será preciso que la «baja» esté acreditada con el parte médico de la Seguridad Social y que este documento haya sido entregado en la empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo demora debidamente justificada debiendo el productor someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la empresa.

Se realizará un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa.

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en la empresa comprendida en el presente Convenio será de cuarenta horas efectivas a la semana, en jornada partida, repartidas de lunes a viernes, en períodos de ocho horas.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo, cuando las necesidades de organización del trabajo así lo aconseje, sin que esto suponga variación alguna en la retribución del personal afectado. El Comité de Empresa será informado de cualquier variación en el sistema de turnos. Cualquier cambio en la composición de los turnos debe ser conocida por los interesados el último día laboral de la semana anterior. En las líneas de embotellado, cuando se realice jornada continuada, su duración será de siete horas treinta minutos diarias.

Para evitar que una enfermedad de final de año prive a un trabajador de sus vacaciones, se establece que cuando el período de vacaciones disfrutadas más los días que por cualquier causa haya estado de baja sean menos de veintiséis días laborables, los días de vacaciones que le quedan pendientes al terminar el año se disfrutarán en el siguiente.

El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, será excluido de la jornada normal, siempre que de común acuerdo con la empresa se fijen las compensaciones económicas para posibles prolongaciones de jornada y su función de distribución y venta.

Tienen carácter de estas compensaciones económicas las primas de venta, incentivos, comisiones, etc., que normalmente disfruta el personal mencionado en este artículo.

En la organización de los turnos se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada empleado siempre que no deterioren la organización del trabajo.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones durante el año 1998.

Las vacaciones serán convenidas de acuerdo con las necesidades del servicio pero siempre durante los meses comprendidos entre enero y mayo, ambos incluidos, o entre septiembre y diciembre, ambos incluidos.

Se disfrutarán ateniéndose al siguiente programa:

Tres semanas seguidas en los meses señalados anteriormente.

Desde el 23 al 31 de diciembre, ambos incluidos.

Se disfrutará como vacaciones el puente del 20 de marzo de 1998.

El disfrute de veintidós días laborables va unido a la forma de disfrutarse señalado en este artículo. Para el siguiente Convenio, debe tenerse en cuenta que el cambio de esta forma de disfrutar las vacaciones supondrá la vuelta a los treinta días naturales habituales.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día en los casos de enfermedad grave o fallecimiento o parientes en tercer y cuarto grados de consanguinidad o afinidad.

Cuando en estos casos el trabajador tenga que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma, se añadirán dos días más.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

Realizaciones de funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Igualmente podrá asistir a la consulta de la Seguridad Social (incluso para acompañar a hijos menores de doce años), obligándose a entregar justificante emitido por el médico, en cualquier caso.

Asistir a la consulta del médico en Mondariz, siempre que no supere las dos horas.

Asistir a la consulta del médico especialista, siempre que no supere las cuatro horas.

En casos plenamente justificados por el trabajador, la empresa aplicará un criterio amplio en la aplicación del número de horas dispuesto en la visita al médico.

Artículo 23. *Excedencias.*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una excedencia máxima de seis meses en caso de gravedad de familiares de primer grado.

Asimismo, tendrá derecho a excedencia, de acuerdo con las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Vestuario.*

La empresa suministrará a todo el personal de la misma dos equipos de trabajo obligatoriamente, pudiendo opcionalmente y en casos necesarios suministrar uno más complementario.

Es obligación de los empleados cuidar los equipos de trabajo y preocuparse de su limpieza y correcto uso.

La prenda de cabeza debe obligatoriamente utilizarse por el personal de control, líneas de embotellado y fabricación de botellas.

Artículo 25. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjuicio de las actividades normales de la empre-

sa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones de materia sindical en nombre del sindicato que realice la comunicación, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas simultáneamente a la Dirección o titulares del centro.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten representación, la empresa descontará en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de las cuotas sindicales correspondientes. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser trasferida la correspondiente cantidad.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen a los delegados de personal las siguientes funciones.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la cuenta de resultados, la Memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales y las reducciones de jornadas sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

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

Sobre las sanciones impuestas por falta muy grave y en especial en supuestos despidos.

Garantías: Ningún miembro del Comité podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

La empresa está obligada a informar al Comité de empresa de las vacantes producidas y puestos de nueva creación.

Artículo 26. *Relaciones laborales.*

Todo lo que no se cita en este Convenio se regirá por las normas generales del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2,75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1997, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto a 31 de diciembre de 1998, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1999. Dicha revisión salarial, si llega a producirse, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1999.

Artículo 28. *Selección de trabajadores eventuales no especializados.*

En la selección de este tipo de trabajadores, el Comité de Empresa participará proponiendo a la empresa sus candidatos de acuerdo con las necesidades que la empresa manifieste en cada momento.

Artículo 29. *Empleados procedentes de la antigua oficina en Vigo.*

A los empleados que hasta el año 1989 prestaron sus servicios en la antigua oficina en Vigo, y cuando empezaron a trabajar en Mondariz,

se pactó un horario especial para compensar el traslado, consistente en entrada en la oficina de Mondariz a las ocho horas y salida del puesto de trabajo a las quince horas.

Este horario es aplicable todos los días laborables.

Para su traslado de Vigo a Mondariz, la empresa pondrá a su disposición un automóvil para ser conducido por uno de ellos.

Artículo 30. *Formación.*

Agua de Mondariz facilitará y organizará cursos de perfeccionamiento para el personal. La asistencia a los mismos será voluntaria y gratuita.

Artículo 31. *Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio será denunciado por escrito con tres meses de antelación ante la autoridad laboral y la otra parte.

Artículo 32. *Comisión negociadora.*

De acuerdo con el artículo 85, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio ha sido firmado por don Javier Solano Rodríguez-Losada, en representación de la empresa y en su calidad de Administrador solidario de la misma y por don Domingo Tato Vázquez, don Álvaro Andión Tato, don Constantino Blanco Fernández, don José Fernández Pereira, don César Ojea Vilas, don Francisco A. Tato Tellado, doña María de los Ángeles Feijoo Alberte, doña María Cruz Grela Fernández y doña Luz Divina Isla Avión, como miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

ANEXO 1

Clasificación laboral del personal de «Agua de Mondariz Fuente del Val, Sociedad Anónima»

El personal de esta empresa, excluido el directivo, se clasificará en uno de los cinco grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Comercial.
- IV. Subalternos.
- V. Obreros.

Grupo I. Personal técnico: Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1. Titulados:
 - a) De grado superior.
 - b) De grado medio.
2. No titulados:
 - a) Jefe de Departamento.
 - b) Encargado de Grupo.

1. Técnicos titulados:

a) De grado superior: Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer función específica para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

b) De grado medio: Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ingenieros técnicos, así como los Ayudantes técnicos, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

2. Técnicos no titulados:

a) Jefe de Departamento: Es aquel que bajo, las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la empresa de su gestión.

b) Encargado de Grupo: Es el que realiza las funciones de Encargado de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose

de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo.

Grupo II. Personal Administrativo: Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficial de primera: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los trabajos propios de administración, contabilidad, gestión de personal, facturación y administración de ventas.

b) Oficial de segunda: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste o bien desempeña alguna de ellas. Un Oficial de segunda tendrá derecho a ser promocionado a Oficial de primera cuando reúna las siguientes condiciones:

1. Tenga un conocimiento práctico profundo del funcionamiento del departamento de administración en conjunto.
2. Demuestre responsabilidad e interés en el desempeño de su trabajo.
3. Tenga una antigüedad como Oficial de segunda de, al menos, cinco años.

c) Auxiliar: Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Un Auxiliar Administrativo tendrá derecho a ser promocionado a Oficial de segunda cuando reúna las siguientes condiciones:

1. Tenga un conocimiento práctico profundo de alguno de los temas propios de administración que exija criterio propio y responsabilidad.
2. Demuestre responsabilidad e interés en el desempeño de su trabajo.
3. Tenga una antigüedad como Auxiliar de, al menos, cinco años.

Grupo III. Comerciales:

- A) Inspector.
- B) Vendedor.
- C) Promotor.
- D) Reponedor.

A) Inspector: Es aquel que, bajo las órdenes del Jefe del Departamento Comercial o de quien él delegue, desarrolla habitualmente sobre una determinada zona territorial una doble función: Por un lado, es el transmisor a los distribuidores de los planes y actuaciones comerciales concretos de la compañía y se responsabiliza ante ésta de que dichos planes se ejecuten fielmente por los distribuidores. Por otro lado, realiza funciones directas de venta y promoción respecto a minorías, bien por acciones directas de la compañía, o bien, para facilitar y apoyar la labor de los distribuidores.

B) Vendedor: Es aquel que, bajo las órdenes del Jefe del Departamento Comercial o de quien él delegue, o incluso de un Inspector, realiza funciones de venta y promoción con minoristas, bien de hostelería como de alimentación. Conoce perfectamente bien los productos y condiciones de venta y promociones de la compañía y domina el procedimiento de la venta. Puede desarrollar su labor bien con clientes directos de la compañía, o bien por cuenta de ésta para un distribuidor o almacenista.

C) Promotor: Es aquel que realiza las mismas funciones y con la misma dependencia que un vendedor, pero con menos experiencia y dominio de los procedimientos de venta, o bien es contratado para un programa concreto, normalmente limitado en el tiempo.

D) Reponedor: Es aquel que bajo las órdenes directas del Jefe del Departamento Comercial o de quien él delegue, o de un Inspector, se ocupa de que los establecimientos de venta al público que tiene asignados, tengan perfectamente expuestos los productos de la compañía, de su colocación física adecuada en las estanterías o exposición y en el almacén del establecimiento, del marcaje de precios o etiquetado y limpieza del producto y también de perseguir que nunca falte producto de reserva en el establecimiento y de que los acuerdos de precios y exposición se cumplan por el establecimiento.

Grupo IV. Personal subalterno: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, especialización alguna, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza: Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se le encomienden dentro y fuera de los locales de la empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El Vigilante, previos los trámites pertinentes, podrá ser nombrado Guarda Jurado.

c) Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo V. Personal Obrero: Incluye este grupo el personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno: Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora, además, con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de treinta, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Oficial de primera: Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza:

1. En fabricación: Tendrá a su cargo, con responsabilidad, una o varias máquinas de una misma línea de fabricación o llenado, pero conociendo con detalle y pudiendo desempeñar el mismo trabajo con cualquier máquina de esa misma línea.

Será responsable de la limpieza, engrase, mantenimiento, puesta a punto y vigilancia de las máquinas que tengan asignadas para conseguir la mayor eficacia y rendimiento.

2. En servicios complementarios o auxiliares: Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de Taller, Ajustadores, Electricistas, Carpinteros, Pintores, Rotulistas, Fontaneros, Albañiles, Conductores de camión, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

c) Oficial de segunda:

1. En fabricación: Será responsable de la limpieza, engrase, mantenimiento, puesta a punto y vigilancia de la maquinaria o grupo de máquinas que constituyen el puesto de trabajo que tenga asignado para conseguir la mayor eficacia y rendimiento.

2. En servicios complementarios y auxiliares: Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial primero. Los carretillos corresponden a este grupo.

El Oficial segundo que cumpla con las siguientes condiciones tendrá derecho a ser promocionado a Oficial primero cuando según el número pactado en Convenio haya plazas libres:

1. Tenga un conocimiento práctico profundo del funcionamiento, mantenimiento y limpieza de todas las máquinas de una línea de embotellado.

2. Haya demostrado habilidad e interés en el desempeño de su función.

3. Tenga una antigüedad como Oficial de segunda de, al menos, cinco años.

d) Oficial de tercera:

1. En fabricación: Es el obrero especializado que se ocupa de una máquina o grupo de máquinas que constituyen el puesto de trabajo. Para que un obrero ocupe plaza de Oficial de tercera, es necesario que simultáneamente se den las siguientes condiciones:

Que haya plaza libre en la categoría, según Convenio.

Que demuestre habilidad e interés en el desempeño de su función.

Que tenga una antigüedad como ayudante de, al menos, tres años.

e) Ayudante:

1. En fabricación o en servicios complementarios y auxiliares: Es el obrero no especializado o que siendo especializado no cumple las condiciones para ser oficial de tercera.

El número de plazas de fabricación se establecerá anualmente, según el número de personal fijo ocupado, según el siguiente criterio:

Oficiales de primera: Máximo 20 por 100 de la plantilla fija de fabricación.

Oficiales de segunda: Máximo 30 por 100 de la plantilla fija de fabricación.

Oficiales de tercera: Máximo 15 por 100 de la plantilla fija de fabricación.

f) Peón: Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

CONVENIO AÑO 1998

Anexo 2

Tabla de sueldos y complemento de antigüedad mensuales

	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo I. Técnicos		
1. Técnicos titulados:		
a) Grado Superior	123.574	3.707
b) Grado Medio	111.374	3.341
2. Técnicos no titulados:		
a) Jefe Departamento	103.867	3.116
b) Encargado de Grupo	93.853	2.816
Grupo II. Administrativos		
a) Oficial primera	93.544	2.806
b) Oficial segunda	86.783	2.603
c) Auxiliar	83.203	2.496
Grupo III. Comerciales		
a) Inspector	98.189	2.946
b) Vendedor	93.855	2.816
c) Promotor	86.783	2.603
d) Reponedor	83.203	2.496
Grupo IV. Subalternos		
a) Ordenanza	83.203	2.496
b) Portero o Vigilante	83.203	2.496
c) Limpieza	83.203	2.496
Grupo V. Obreros		
a) Capataz	91.509	2.745
b) Oficial primera	91.509	2.745
c) Oficial segunda	85.876	2.576
d) Oficial tercera	83.905	2.517
e) Ayudante	83.203	2.496
f) Peón	83.203	2.496

Anexo 3

Categorías antiguas

	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
Jefe administrativo de primera	103.867	3.116
Jefe administrativo de segunda	98.189	2.946
Jefe de Ventas	103.867	3.116
Conductor mecánico	100.987	3.030
Conductor repartidor	91.509	2.745

Anexo 4*Objetivos*

La empresa abonará a todo el personal de la misma, excepto el de ventas y de cualquier otro que tenga incentivos por objetivos específicos y proporcionalmente al tiempo trabajado, una cantidad en función del volumen de cajas que hayan salido de la planta en el año.

Para el cálculo del número de cajas se seguirán los criterios que históricamente se han seguido en la empresa.

Las cantidades correspondientes a cada tramo son totales y, por tanto, no se acumularán al tramo anterior:

Por alcanzar	Pesetas
5.350.000 cajas	40.000
5.450.000 cajas	50.000

A cuenta de estos incentivos se cobrará el 30 de junio de 1998, 30.000 pesetas, que no serán reversibles si al final del año no se alcanzase la primera cifra del baremo.

En todos los casos, el personal eventual percibirá de estos incentivos la parte proporcional al tiempo trabajado, es decir, se dividirá la cantidad que sea entre los días del año y se multiplicará por los días trabajados.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1648

RESOLUCIÓN de 13 de enero de 1999, del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), por la que, en cumplimiento de los acuerdos de la Comisión Interministerial para la Introducción del Euro, se convocan actividades formativas incluidas en el Plan de Formación de Empleados Públicos sobre el Euro, a desarrollar por el INAP en colaboración con la Dirección General del Tesoro y Política Financiera durante 1999.

La Comisión Interministerial para la Introducción del Euro, que preside el Vicepresidente segundo del Gobierno, ha acordado encomendar al INAP la formación de empleados públicos en lo referente a la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, de Introducción del Euro en España y sus normas de desarrollo.

En cumplimiento de dicho acuerdo, el INAP convoca las presentes acciones formativas incluidas en el Plan de Formación de Empleados Públicos sobre el Euro, elaborado al efecto en colaboración con el Ministerio de Economía y Hacienda a través de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera.

La presente convocatoria distingue inicialmente cuatro tipos de acciones formativas, cuyas características y contenidos específicos se detallan en el anexo I:

- Cursos de formación para personal funcionario de grupo A y asimilado.
- Cursos de formación para personal funcionario de grupo B y asimilado.
- Cursos de formación para personal funcionario de grupos C y D y asimilado.
- Cursos de formación para personal de la Administración Local y, en su caso, de la Administración Autonómica.

Las acciones formativas se desarrollarán de acuerdo con las siguientes bases:

Primera. Solicitudes.—Quienes aspiren a participar en alguna acción formativa deberán solicitarlo en el modelo de instancia que figura en el anexo II, debiendo presentar una solicitud por cada acción formativa en la que deseen participar (indicando el título y código de la acción de que se trate).

Las solicitudes (con excepción de las correspondientes a personal funcionario de los grupos C y D y asimilado) podrán presentarse en el Registro General del Instituto Nacional de Administración Pública (calle Atocha, número 106, 28012 Madrid) o en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Efectuada la selección definitiva de los aspirantes por el Instituto Nacional de Administración Pública, se comunicará la admisión a los interesados.

Segunda. Requisitos de los participantes.—Podrá solicitar la asistencia a cualesquiera de las acciones formativas convocadas el personal al servicio de la Administración General del Estado y de la Administración Local y, en su caso, de la Administración Autonómica.

Tercera. Plazo de presentación de solicitudes.—El plazo de presentación de solicitudes finalizará veinte días antes del comienzo de cada acción formativa.

Cuarta. Certificado de asistencia.—Se otorgará certificado de asistencia a los participantes que asistan con regularidad a la acción formativa. Una inasistencia superior al 10 por 100, sea cual sea la causa, imposibilitará la expedición de cualquier certificado.

Madrid, 13 de enero de 1999.—El Director del Instituto, Enrique Álvarez Conde.

Ilma. Sra. Directora de la Escuela Superior de la Función Pública, Director de la Escuela de Selección y Formación Administrativa y Director del Centro de Análisis y Cooperación Territorial.

ANEXO I**Curso de Introducción al Euro para personal funcionario de grupo A y asimilado**

Código: 1 ES 1099.

Objetivo: Familiarización y profundización con los elementos institucionales y prácticos de la Unión Económica y Monetaria y de su moneda el euro.

Destinatarios: Personal superior de la Administración General del Estado, especialmente el destinado en puestos con responsabilidades presupuestarias, contables o de información administrativa.

Número de horas de la acción formativa (una edición): Seis.

Horario: De nueve treinta a catorce y de dieciséis a dieciocho horas.

Número de ediciones: Se celebrarán nueve ediciones, a razón de una por mes.

Fechas de realización: De febrero a junio y de septiembre a diciembre de 1999. Las fechas correspondientes a las ediciones del primer semestre de 1999 serán las siguientes: 25 de febrero, 18 de marzo, 22 de abril, 27 de mayo y 10 de junio.

La convocatoria de las ediciones correspondientes al segundo semestre de 1999 será publicada en el «Boletín Oficial del Estado» con suficiente antelación al comienzo de los cursos.

Lugar de impartición: Madrid. Se comunicará oportunamente a los participantes seleccionados la sede designada al efecto por el INAP.

Número de participantes por edición: 25.

En el caso de que alguna edición no alcanzase un número razonable de participantes, el INAP se reserva el derecho de suspenderla o, en su caso, reconducir a los participantes seleccionados a otras ediciones.

Programa:

1. El funcionamiento institucional de la Unión Económica y Monetaria (UEM), especial atención a sus aspectos económicos:

El capítulo sobre UEM del Tratado de la Comunidad Europea.

El Reglamento de reforzamiento de la supervisión de las políticas presupuestarias y de coordinación de políticas económicas: Los programas de estabilidad.

El Reglamento sobre aclaración de la puesta en práctica del procedimiento de déficit excesivo.

El euro como moneda internacional: El nuevo mecanismo de cambios (Sistema Monetario Europeo II).

El Banco Central Europeo y el Sistema Europeo de Bancos Centrales.

2. Los aspectos legales del euro:

Reglamento sobre ciertas cuestiones relativas a la introducción del euro.

Reglamento sobre la introducción del euro.

Ley de introducción del euro.

Desarrollos reglamentarios de la Ley del euro.