

3.3 El impreso normalizado número 30 y la tarjeta de acuse de recibo podrán solicitarse a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid), directamente o por alguna de las formas previstas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

3.4 El plazo de presentación estará abierto hasta el 31 de diciembre de 1988, a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Evaluación y seguimiento

4.1 A medida que se vayan recibiendo las solicitudes serán evaluadas técnicamente con la colaboración de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva. La propuesta correspondiente de subvención será llevada a cabo por una Comisión nombrada a este efecto por el Director general de Investigación Científica y Técnica.

4.2 Los criterios generales para la evaluación contemplarán, aparte del cumplimiento de los requisitos especificados en el apartado 1.2, las perspectivas de participación futura en el Programa SCIENCE.

4.3 El no ajustarse a la convocatoria, así como la ocultación de datos, su alteración o cualquier manipulación de la información solicitada, será causa de desestimación de la solicitud.

4.4 La Dirección General de Investigación Científica y Técnica establecerá un procedimiento adecuado para el seguimiento de las subvenciones concedidas. En los casos que lo estime procedente, podrá recabar de los adjudicatarios la información complementaria que considere oportuna y delegar en personas o Instituciones las acciones asociadas al seguimiento.

4.5 La presentación formal de la solicitud de subvención implica la aceptación de las facultades del Organismo financiador en materia de seguimiento de la inversión realizada con cargo a la subvención, caso de ser ésta concedida.

De las decisiones que se tomen a propuesta de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica como consecuencia de este seguimiento se mantendrá informados a los representantes legales de las Entidades responsables.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13078 RESOLUCION de 12 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («Cebega, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cebega, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «CEBEGA, S. A.», 1988

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio interprovincial es de aplicación obligatoria para todos los empleados en los distintos centros de trabajo de la Empresa «Cebega, Sociedad Anónima», sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Alicante.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor todas las relaciones laborales de la Empresa «Cebega, Sociedad Anónima» y su personal.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio incluye a la totalidad del personal que está contratado por la Empresa comprendiendo los

productores fijos de plantilla, eventuales, fijos discontinuos, sustitutos etc., así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del Convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—a) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A efectos económicos entrará en vigor el día 1 de enero de 1988.

b) Duración: Se pacta un período de duración de dos años, desde el día 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1989 con excepción de las cuestiones económicas que tendrán vigencia anual.

Art. 5.º *No absorción y garantía «ad personam».*—Las diferencias entre las condiciones económicas y sociales de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrán ser absorbidas ni compensadas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán consideración de mínimas por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones implantadas en la Empresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las concedidas, subsistirán como garantía «ad personam» para los que vengán gozando de ellas.

Art. 6.º *Denuncia y prórroga.*—a) Denuncia: La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse por parte de la representación de los trabajadores o por la Empresa, con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

b) Revisión y prórroga: Si se desistiese de la denuncia a que se refiere el párrafo a), de este artículo, el Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, exceptuando las cuestiones salariales, que serán motivo de negociación por las partes.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85, 2, d) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria está compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la Dirección.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y explicación de lo establecido en este Convenio.

En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante los Organismos competentes.

También podrán designar ambas representaciones asesores que actuarán con voz pero sin voto.

CAPITULO III

Empleo y contratación

Art. 8.º *Política de empleo.*—Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto subsistan las mismas circunstancias actuales, se mantendrá la plantilla de la Empresa en su conjunto, así como su estructura por categorías profesionales.

Art. 9.º *Contratos de trabajo.*—Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general, todo trabajador eventual que acceda a un puesto de trabajo en «Cebega, Sociedad Anónima», formará parte de la lista que obra en poder del Departamento de Personal. Copia de esta lista deberá también hallarse en poder del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, a su contratación, los trabajadores eventuales iniciarán su actividad en la Empresa de acuerdo con el procedimiento de ingresos que se lleve a cabo con la cooperación y acuerdo existente entre el citado Departamento de Personal y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal. En casos especiales, podrá prescindirse del procedimiento normal pero dando cuenta al Comité de Empresa de las circunstancias especiales que concurran en el caso y se procederá en consecuencia.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa informará a la dirección de cualquier sugerencia razonada que refuerce las relaciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como la reestructuración de secciones y variación de puestos de trabajo, por

mejora de métodos y, en general, cuanto pueda conducir a un mejor proceso técnico de la Empresa.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación personal ni económica de los trabajadores, antes al contrario tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

La dirección de la Empresa se compromete a informar trimestralmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal de los temas generales y de la organización de la misma.

Art. 11. *Ascensos.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho, durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Todo peón eventual que alcance los dieciocho meses de trabajo en la Empresa, de forma continuada o en diferentes períodos alternos, obtendrá directamente la categoría de Ayudante.

Antes de cubrir plazas de superior categoría, que no estén comprendidas en las que son de libre designación de la Empresa, la dirección informará de ello al Comité y especialmente a sus miembros de la sección afectada, al objeto de recabar su opinión sobre los empleados que pueden ser sujetos a dicho ascenso.

En caso de disconformidad entre la Empresa y el Comité de Empresa, se podrá exigir, por parte de este último, la normativa que para ascensos se dicta en el artículo 9.º de las Ordenanzas Laborales de 14 de mayo de 1977.

Art. 12. *Clasificación profesional.*—a) Las categorías profesionales están especificadas en el anexo correspondiente a este Convenio.

b) Una vez al año, y cuando el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, lo consideren conveniente, podrán reclamar de la Dirección la exposición en cada centro de trabajo de la plantilla del personal correspondiente, señalando nombres, apellidos, fecha de ingreso y clasificación por categorías profesionales.

Art. 13. *Trabajo a tarea.*—El personal de distribución realizará su trabajo a tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando algún repartidor o ayudante por causas no imputables a su voluntad o por conveniencia de la Empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se respetará su salario normal y el promedio de las comisiones de ese día.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 14. *Jornada.*—La jornada laboral para el período de tiempo de este Convenio queda establecida en cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

Art. 15. *Vacaciones.*—Se establece en treinta días naturales, durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán fijándose un calendario que se elaborará entre la Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior. Cualquier otro acuerdo entre Empresa y trabajadores se comunicará al citado Comité de Empresa o Delegados de Personal. (Ver percepciones en tabla anexa).

Art. 16. *Licencias.*—Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de veintidós días de permiso retribuido. En los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse, el plazo será de seis días y de dos días en caso de traslado de domicilio.

CAPITULO VI

Beneficios asistenciales

Art. 17. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, manteniendo la Empresa para todos sus trabajadores fijos en plantilla el subsidio adicional del 25 por 100 independientemente al subsidio facilitado por la Administración del 60 por 100 de la base reguladora correspondiente.

En la baja por enfermedad a partir del octavo día la Empresa compensará a los trabajadores del Departamento de Ventas fijos en plantilla, hasta el 100 por 100 de la base de cotización. Para el resto de empleados este 100 por 100 será sobre el salario base, antigüedad y plus convenio.

Para los casos de primera enfermedad en el año o en ocasión de hospitalización en todo caso, la Empresa compensará a sus trabajadores hasta el 100 por 100 de la base de cotización, desde el primer día.

Art. 18. *Jubilación.*—a) La Empresa concederá a todos aquellos productores con más de diez años de antigüedad, computándose desde su ingreso en la misma, que deseen jubilarse voluntariamente, un premio de permanencia con sujeción a la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los sesenta años: Seis mensualidades, de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Seis mensualidades, de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Cinco mensualidades, de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Cinco mensualidades, de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Cinco mensualidades, de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Cinco mensualidades, de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Dicho premio por jubilación voluntaria, podrá ser fraccionado por la Empresa para su abono al trabajador pudiendo efectuarlo en varias entregas, pero como máximo en un período de seis meses, siguientes a la jubilación voluntaria.

b) El personal con categoría hasta oficial de primera, inclusive, podrá opcionalmente acogerse a una compensación por parte de la Empresa en las jubilaciones desde los sesenta y tres a los sesenta y cinco años, que alcanzará el 90 por 100 de su salario siempre que se mantengan las actuales prestaciones de la Seguridad Social. En esta opción, el personal de ventas estará conceptualizado como si perteneciese a Oficios Auxiliares.

Cuando la Ley de Jubilación sea desarrollada a nivel nacional, este artículo del Convenio podrá ser considerado de nuevo por las dos partes negociadoras.

Art. 19. *Previsión para caso de fallecimiento o incapacidad.*—La Empresa mantendrá concertado un seguro que cubra el fallecimiento o incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual para el personal fijo en plantilla de acuerdo con las siguientes prestaciones:

Fallecimiento por enfermedad: 800.000 pesetas.

Fallecimiento por accidente: 1.600.000 pesetas.

Fallecimiento por accidente de automóvil: 2.400.000 pesetas.

La entrada en vigor de esta cláusula del Convenio, en lo que se refiere a las prestaciones concertadas, tendrá lugar en el momento en que la Dirección sea notificada por parte de la Compañía aseguradora de la aceptación y puesta en vigor de las modificaciones realizadas respecto a la concertación anterior.

Art. 20. *Revisión médica.*—La Empresa tiene concertados con una Entidad privada los servicios médicos de forma que, una vez al año, se realice un examen médico a cada empleado, entregándose por escrito a cada trabajador el resultado de dicho examen.

Los exámenes médicos a los que se refiere este artículo se realizarán de acuerdo con las normas y disposiciones emanadas por el Organismo de Seguridad e Higiene en el Trabajo correspondiente y cuantos otros requisitos que, de forma razonada, sean sugeridos por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Empresa y de sus servicios médicos.

Art. 21. *Privación del permiso de conducir.*—En aquellos casos en que algún trabajador del Departamento Comercial sea privado del permiso de conducir, no motivado por incapacidad física, la Empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional, ajustándosele las retribuciones que le correspondan en las nuevas funciones que desempeñe y reintegrándole en su puesto de trabajo anterior una vez recuperado el citado permiso.

CAPITULO VII

Competencias y garantías de los representantes sindicales

Art. 22. *Acción sindical en la Empresa.*—El Comité de Empresa y los Delegados de Personal como órganos representativos de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la Empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el Empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado.

En cuanto a las competencias y garantías de los representantes sindicales serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, con respecto a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 sobre el crédito de horas, éstas podrán ser acumuladas en su totalidad por cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal para realizar gestiones de carácter sindical ante su sindicato u organismo oficial.

También estas horas podrán acumularse globalmente en un solo miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 23. *Derechos sindicales.*—a) Reconocimiento de los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales en las relaciones industriales.

b) Reconocimiento pleno de la libertad sindical (derecho de los trabajadores a afiliarse o no) y de la acción sindical de la Empresa.

c) Reconocimiento implícito de las secciones sindicales en todos los centros de trabajo.

d) Derecho a distribuir información sindical en la Empresa. (Incluyendo el derecho a un tablón de anuncios sindicales en las Empresas de más de 100 trabajadores).

e) Recaudación de cuotas sindicales (incluyendo el derecho del delegado a gestionar el descuento en nómina de estas cuotas a voluntad de los trabajadores afiliados).

f) Legitimación de un delegado sindical en aquellas Empresas con más de 250 trabajadores cuando las centrales acrediten una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla. Este delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, puede asistir a las reuniones del Comité, dispone de idénticas garantías, recibe idéntica información que el Comité y debe ser oído previamente en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

g) Derecho a la excidencia forzosa para aquellos trabajadores elegidos para cargos sindicales de relevancia provincial o estatal, con readmisión obligatoria una vez concluido el mandato.

h) Concesión de permisos retribuidos al Delegado sindical para participar en negociaciones colectivas siempre que la Empresa sea afectada por la negociación en cuestión.

i) Para asistir en su misión al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán tener acceso al recinto de la Empresa los Abogados laboristas o asesores sindicales previa solicitud y autorización de la Dirección de la Empresa.

j) En el caso de coincidir en una misma persona el cargo de Delegado sindical y miembro del Comité de Empresa, su crédito en horas sindicales quedará duplicado.

CAPITULO VIII

Condiciones económicas

Art. 24. *Salarios.*—Se establece un incremento del 6,5 por 100 en los conceptos de Salario Base de Clasificación, Antigüedad y Plus de Convenio para 1988. (Ver anexo en tablas finales).

Art. 25. *Gratificación.*—Se establece una gratificación para todo el personal fijo en la Empresa a primeros de enero de 1988 de 25.000 pesetas brutas, que serán hechas efectivas junto con la paga extraordinaria del mes de marzo. Esta gratificación será actualizada como materia económica, al finalizar el año 1988, de común acuerdo entre las partes.

Art. 26. *Plus de antigüedad.*—Se establecen los pluses por años de servicio de acuerdo con el siguiente plan:

Años	Porcentaje por antigüedad	Años	Porcentaje por antigüedad
2	5	16	34
4	10	19	40
7	16	22	46
10	22	25	60
13	28		

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la Empresa, cada una de ellas en la cuantía de salario base de clasificación, antigüedad y plus de Convenio, con la salvedad de que el personal compuesto por Preventistas, Oficiales Ayudantes y Peones del Departamento de Ventas percibirá el mismo plus de Convenio que las categorías equivalentes del personal de Oficios Auxiliares, considerando al Preventista como Capataz. Adicionalmente, se establece un complemento por paga de 10.098 pesetas brutas por empleado en todas las categorías. Este complemento de las cuatro pagas podrá ser acumulado y percibido en una sola vez a petición del interesado antes del inicio de sus vacaciones anuales.

El abono de las pagas y complementos se efectuará en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre y serán percibidas en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la Empresa.

Art. 28. *Premio a la asistencia al trabajo.*—Se crea un plus de premio a la asistencia al trabajo en la cuantía de 25.000 pesetas brutas que se abonarán al comienzo de cada año para todo empleado fijo en la Empresa que no haya tenido falta de asistencia alguna al trabajo durante el año anterior. No serán conceptuadas faltas de asistencia las licencias retribuidas.

Art. 29. *Trabajo nocturno.*—Se establece un suplemento del 40 por 100 sobre el salario base, antigüedad y plus de Convenio para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y la seis horas del día siguiente, proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario; si por necesidad en períodos punta fuera necesario e indispensable la creación de un nuevo turno de trabajo nocturno en Producción, se incluirá el personal necesario de acuerdo con la programación de la Jefatura de Producción y Almacén, completando el turno de personal no especializado con personal eventual.

El turno de noche del Departamento de Almacén percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para, de esta manera, compensar el exceso de trabajo de dicha semana (ver percepciones en tabla anexa).

Art. 30. *Prima de carencia de incentivos.*—El personal que no percibe prima de productividad o comisiones, recibirá la cantidad de 10.600 pesetas brutas mensuales proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a Capataz.

Art. 31. *Ayuda conservación vestuario.*—El personal de Almacén, Producción, Talleres, Distribución y señoritas del Equipo de Ventas Especiales percibirán por el concepto del epigrafe la cantidad de 600 pesetas brutas mensuales.

Prendas de vestuario: La Empresa facilitará al personal de Ventas dos uniformes de verano, dos uniformes de invierno, una prenda de abrigo y una prenda de resguardo de lluvia, cada dos años, más una ayuda anual de 3.000 pesetas para calzado al personal que utiliza uniforme. El resto del personal continuará utilizando la prendas de trabajo de verano e invierno como en la actualidad. Estas prendas se entregarán con la suficiente antelación a su período de uso.

Art. 32. *Premio especial por años de servicio.*—Se concede un premio especial por servicios ininterrumpidos a la Empresa a todo el personal de «Cebeja, Sociedad Anónima», sin excepción, en las siguientes anualidades y cantidades:

Por quince años de permanencia: 21.300 pesetas.

Por veinticinco años de permanencia: 37.275 pesetas.

Art. 33. *Salidas y desplazamientos.*—Cuando la Empresa precise que alguno de sus trabajadores se traslade o realice gastos de manera accidental y extraordinaria, el trabajador pasará la correspondiente nota de gastos justificada a la aprobación de su Jefe respectivo y le serán abonados a su presentación en el Departamento de Administración.

Art. 34. *Prima de productividad.*—La prima de productividad para el personal de Producción y Almacén se establece de la siguiente forma:

Rendimiento mínimo: 70 por 100 eficiencia mes, 7.586 pesetas.

Cada punto hasta el 72 por 100 eficiencia mes, 684 pesetas.

El punto con el 73 por 100 eficiencia mes, 1.368 pesetas.

El punto con el 74 por 100 eficiencia mes, 2.034 pesetas.

Cada punto igual o superior al 75 por 100 eficiencia mes, 2.186 pesetas.

La Empresa garantiza, para este personal fijo en plantilla, la cantidad de 144.000 pesetas como mínimo por este concepto durante el año 1988, abonándose la diferencia si la hubiera para alcanzar dicho mínimo al comienzo del año 1989.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: Mantenimiento.

La Dirección de esta Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todas las horas extraordinarias que se realicen como tales tendrán un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el párrafo segundo de este artículo.

En el anexo figura el valor de la hora extraordinaria para 1988.

Art. 36. *Comisiones sobre ventas.*—(Ver anexo en tablas al final del texto.)

Cláusula final.—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo que determine la legislación vigente.

En conformidad con cuanto antecede, firman en Alicante, a 26 de febrero de 1988

ANEXO

Tablas salariales que regirán a partir del día 1 de enero de 1988

Departamento	Grupo	Categoría	Base clasificación	Plus Convenio
Administración.	5	Oficial 1. ^a	62.280	44.250
	5	Oficial 2. ^a	55.710	43.080
	7	Auxiliar.	53.130	35.310
	6	Telefonista.	53.130	35.310
	6	Vigilante.	53.130	35.310
	10	M. Limpieza.	50.490	24.840
Oficios auxiliares.	5	Capataz.	66.300	36.060
	8	Oficial 1. ^a	2.076	1.156
	8	Oficial 2. ^a	1.857	1.120
	9	Ayudante.	1.771	1.084
	10	Peón.	1.683	673

Departamento	Grupo	Categoría	Base clasificación	Plus Convenio
Ventas.	5	Preventista y Merchand.	66.300	32.970
	8	Oficial 1. ^a	2.076	807
	8	Oficial 2. ^a	1.857	757
	9	Ayudante.	1.771	712
Ventas especiales.	10	Peón.	1.683	495
	8	Capataz.	66.300	40.560
	8	Oficial 1. ^a	2.076	1.269
	8	Oficial 2. ^a	1.857	1.194
	8	Señoritas Relaciones Públicas.	1.857	1.120
	10	Peón.	1.683	495

Comisiones a partir del día 1 de enero de 1988

Ptas./caja

Preventa:		Ptas./caja
Distribuidor Vendedor	9,54
Distribuidor Vendedor (exceso 250 cajas mínimo)	21,88
Distribuidor Vendedor solo	5,24
Distribuidor Vendedor solo (exceso 151 a 250 cajas)	21,31
Distribuidor Vendedor solo (exceso 250 cajas)	29,86
Ayudante	6,96
Ayudante (exceso 250 cajas mínimo)	15,87
Ventas especiales en acontecimientos especiales:		
Vendedor	7,17
Ayudante	5,40

Servicio a Subdistribuidores:

	Ptas./caja
Camión P-125	2.088,00
Camión P-200	2.275,00
Camión P-260	3.133,00
Productos en envase sin retorno:	
Latas de 32 cl e Iglú:	
Vendedor	6,63
Vendedor solo	3,65
Ayudante	4,83
Cajas de 2 litros de 9 botellas:	
Vendedor	8,80
Vendedor solo	4,84
Ayudante	6,44
Latas de 500 cc:	
Vendedor	8,53
Vendedor solo	4,69
Ayudante	6,21
Post-Mix:	
Vendedor	91,12
Ayudante	39,46
Pre-Mix:	
Vendedor	15,91
Ayudante	7,57
Bag-in-Box:	
Vendedor	30,46
Ayudante	14,61

Valor trabajo nocturno (un día)

Categoría	Sin antigüedad	5 por 100	10 por 100	16 por 100	22 por 100	28 por 100	34 por 100	40 por 100	46 por 100
Capataz	1.364,90	1.409,10	1.453,30	1.506,34	1.559,37	1.612,41	1.665,45	1.718,48	1.771,52
Oficial 1. ^a	1.292,91	1.334,42	1.375,94	1.425,76	1.475,58	1.525,39	1.575,21	1.625,02	1.674,84
Oficial 2. ^a	1.190,67	1.227,82	1.264,96	1.309,55	1.354,13	1.398,70	1.443,28	1.487,85	1.532,43
Ayudante	1.142,11	-	-	-	-	-	-	-	-
Peón	942,31	-	-	-	-	-	-	-	-
Vigilante	-	-	-	-	1.325,66	1.368,16	1.410,67	1.453,17	1.495,69

Incentivo que percibirá el Departamento de Ventas

Categoría	Vacaciones Licencias retribuidas del artículo 16	Enfermedad hasta el séptimo día inclusivo
	Pesetas/día	Pesetas/día
Oficial 1. ^a	1.435	834
Oficial 2. ^a	1.325	834
Ayudante	1.038	416
Peón	742	297

Valor hora extraordinaria

Categoría	Departamento	Sin antigüedad
Oficial 1. ^a	Administración	1.264
Oficial 2. ^a	Administración	1.131
Auxiliar	Administración	1.078
Capataz	Oficios auxiliares	1.346
Oficial 1. ^a	Oficios auxiliares	1.277
Oficial 2. ^a	Oficios auxiliares	1.143
Ayudante	Oficios auxiliares	1.090
Peón	Oficios auxiliares	1.035

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13079 RESOLUCION de 5 de mayo de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se acuerdan inscripciones en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.

Vista la solicitud de inscripción en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial presentada por los señores que se relacionan en el anexo de esta Resolución.

Cumplidos los requisitos establecidos en la Ley de Patentes de 20 de marzo de 1986 y Reglamento para su ejecución de 10 de octubre de 1986,

Esta Dirección, a propuesta de la Secretaría General, ha acordado se proceda a la inscripción de los interesados en el citado Registro, previo juramento o promesa de cumplir fiel y lealmente su cargo, guardar

secreto profesional y no representar intereses opuestos en un mismo asunto.

Lo que comunico a V. I.
Madrid, 5 de mayo de 1988.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Ilmo. Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

ANEXO QUE SE CITA

Relación de Agentes de la Propiedad Industrial

Apellidos y nombre	DNI
Armengod Ejarque, Daniel	17.825.209
Bautista Valero de Bernabé, María Luisa	389.873
Gómez García, Antonio Cristóbal	5.221.423
Gordillo Flores, Ignacio Manuel	24.889.471